

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL



COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO
-2020

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS POLÍTICAS
SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN Y
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL

TESISTA: HURTADO SANCHEZ MIGUEL ANGEL

ASESOR: Dr. CHAMOLI FALCON ANDY WILLIAMS

HUÁNUCO – PERÚ

2023

DEDICATORIA:

A mis padres, por estar a mi lado brindándome su apoyo incondicional en todo este maravilloso camino que comprende mi formación hasta obtener el grado de Maestría.

AGRADECIMIENTO:

A Divino DIOS, por permitirme materializar mis anhelos, mis triunfos y darme las fuerzas para superar momentos difíciles.

A mis maestros de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”, por sus aportes teóricos y práctico durante el desarrollo de los cursos de Maestría.

RESUMEN

El presente estudio titulado “El compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco. El método utilizado fue de tipo retrospectiva, con diseño no experimental de nivel correlacional, se trabajó con una muestra de 172 trabajadores que laboran en diferentes oficinas y área administrativas de la Municipalidad distrital de Pillco Marca- Huánuco. Para estimar los estadígrafos se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial y para la contrastación de la hipótesis se aplicó la prueba de correlaciones. Con un resultado de 0,938 en la prueba Rho de Spearman, se confirma que la correlación entre las variables es alta, se determinó que el compromiso organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020. **Palabras clave:** Comportamiento, Actitud, Compromiso, Desempeño, Trabajador municipal.

ABSTRACT

The present study entitled "The organizational commitment and the work performance of the administrative personnel in the District Municipality of Pillco Marca, Huánuco - 2020", had the objective of determining the relationship between the organizational commitment and the labor performance of the administrative personnel in the District Municipality of Pillco Brand, Huánuco. The method used was retrospective, with a non-experimental design of a correlational level, we worked with a sample of 172 workers who work in different offices and administrative areas of the District Municipality of Pilco Marca-Huánuco. To estimate the statistics, descriptive and inferential statistics were used and the correlation test was applied to test the hypothesis. With a result of 0.938 in Spearman's Rho test, it is confirmed that the correlation between the variables is high, it was determined that organizational commitment is significantly related to the work performance of administrative personnel in the District Municipality of Pillco Marca, Huánuco –2020.

Keywords: Behavior, Attitude, Commitment, Performance, Municipal worker.

INDICE

DEDICATORIA:	II
AGRADECIMIENTO:	III
RESUMEN	IV
ABSTRACT.....	V
INDICE.....	VI
INTRODUCCIÓN.....	VIII
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1. Fundamentación del problema	11
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	14
1.3. Viabilidad de la investigación	15
1.4. Formulación del problema.....	15
1.4.1. Problema general.....	15
1.4.2. Problemas específicos	15
1.5. Formulación de objetivos	16
1.5.1. Objetivo general	16
1.5.2. Objetivos específicos.....	16
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	17
2.1. Formulación de las hipótesis	17
2.1.1. Hipótesis general	17
2.1.2. Hipótesis específicas	17
2.2. Operacionalización de variables.....	18
2.3. Definición operacional de las variables.....	19
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	20
3.1. Antecedentes de investigación	20
3.3. Bases conceptuales	54
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	57
4.1. Ámbito de estudio.....	57

4.2. Tipo y nivel de investigación	57
4.3. Población y muestra	58
4.3.1. Descripción de la población	58
4.3.2. Muestra y método de muestreo	58
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión	59
4.4. Diseño de investigación.....	59
4.5. Técnicas e instrumentos	60
4.5.1. Técnicas.....	60
4.5.2. Instrumento.....	61
4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos	61
4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos	61
4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	61
4.7. Aspectos éticos	63
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	64
5.1. Análisis descriptivo	64
5.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis.....	76
5.3. Discusión de resultados	81
5.4. Aporte científico de la investigación.....	84
CONCLUSIONES	85
SUGERENCIAS	86
REFERENCIAS.....	87

INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional es una herramienta de que tiene el área de recursos humanos, que usa para observar la fidelidad y lazo de los trabajadores hacia su institución, consiguiendo la identificación y apego de todos los empleados con su centro laboral, siendo mayor las oportunidades del desarrollo, las habilidades y competencias, formando grupos de trabajo, conduciendo al logro de sus objetivos. Toda vez que al aumentar el compromiso con las organizaciones significa que los trabajadores adquieran un sentimiento, que sus metas personales son acordes con las de la organización. Su nivel de participación debe ser elevado para que vean las recompensas personales como algo que se puede alcanzar. Lo importante del compromiso organizacional es la voluntad del individuo para ejercer un esfuerzo que lo satisfaga y que redunde en beneficio de los objetivos y de las normas de conducta de la organización.

Según Flores & Pujadas (2018) clasifican al compromiso organizacional en 3 dimensiones: “EL compromiso afectivo conocido como el sentido de pertenencia hacia la organización y la aceptación de los valores, el compromiso continuo como el costo que genera en comparación cuando se piense en abandonar la organización y compromiso normativo como el sentido de obligación moral”. (p. 112).

Actualmente el compromiso organizacional es fundamental porque aporta a las organizaciones un elemento de éxito laboral al implementar un mecanismo de bienestar humano inmerso en los reglamentos de cada organización que debe ser plasmada con responsabilidad y desarrollada en factores funcionales bajo los estándares que exige la empresa y/o institución. Cuando los trabajadores no sienten compromiso con la organización, disminuye el factor de eficacia de la misma; conllevando a que el compromiso tenga mayores supervisiones y poco valor a las metas organizacionales, altas rotaciones y hasta renunciadas, afectando el desempeño laboral.

Respecto al desempeño laboral Chiavenato (2017) menciona “El comportamiento que muestra el trabajador en búsqueda de los objetivos institucionales, dicho comportamiento que muestre el colaborador será gracias a sus características individuales como habilidades, capacidades, cualidades, destrezas, actitudes, etc. Tienen interacción con la esencia del trabajo y estas características serán tomadas como sus estrategias personales para lograr los objetivos. (p. 143).

Actualmente toda organización brinda mayor importancia a los trabajadores como elementos clave en el funcionamiento y progreso de la misma, por ello se enfocan en

analizar todo aquello que apoye y logre un mejor desempeño laboral que se verá reflejado en una buena imagen hacia el público externo.

El desempeño laboral debe ser óptimo en toda organización, los trabajadores demostrarán sus habilidades, conocimientos y actitudes al momento del desempeño de sus funciones, todas estas en su conjunto reflejarán calidad de trabajo, eficiencia y por ende el público externo sentirá satisfacción al momento de tratar con estos, he ahí el momento clave para el fortalecimiento y consolidación de la imagen positiva de la organización, creando así su prestigio y buena imagen, así que un acierto en toda organización es cuidar del desempeño laboral de todos sus colaboradores promoviendo actividades y planes de trabajo que se enfoquen en lograr la integración, motivación y clima positivo hacia el trabajador para lograr incrementar la productividad y compromiso organizacional.

Queda claro entonces, que el desempeño laboral está basado fundamentalmente en cómo el trabajador o empleado público va a cumplir todas las metas trazadas por la institución de una manera eficaz, para que exista un buen desempeño laboral, los trabajadores deben tener un compromiso organizacional adecuado; para ello es muy necesario realizar evaluaciones constantes; no con el objetivo de despedir trabajadores, sino por el contrario evaluar que errores se están cometiendo o cuales son las fallas por mejorar entre la relación de las autoridades internas y colaboradores que labora en la institución, ya que hoy en día se considera que los trabajadores municipales deben estar identificados cumpliendo con su labor profesional, motivados y por ende más inmiscuidos con su organización.

Por lo que, lo más deseable para toda organización es que todos los trabajadores se comprometan, se involucren al máximo con las actividades de desempeños eficientes en sus tareas diarias, que les motive esforzarse día a día.

La presente tesis ha sido estructurada conforme al reglamento de grados y títulos de la escuela de posgrado con cinco capítulos distribuidos bajo la siguiente estructura:

El Capítulo I: Presenta los Aspectos Básicos del Problema de Investigación, la Justificación e Importancia, Viabilidad, Formulación del Problema de Investigación (Problema General y Problemas Específicos) y Formulación de Objetivos (Objetivo General y Objetivos Específicos).

El Capítulo II: Presenta el Sistema de Hipótesis, Formulación (Hipótesis General e Hipótesis Específicas), Operacionalización de Variables y Definición Operacional de las Variables.

El Capítulo III: Contiene el Marco Teórico, se presenta los Antecedentes de la Investigación, Bases teóricas y Conceptuales del tema investigado, así como aportes de conocimientos científico que sustentan la investigación.

El Capítulo IV: Nos muestra el Marco Metodológico, señalando el Ámbito de estudio, Tipo y Nivel de Investigación, Población y Muestra, se especifica el Diseño de Investigación, Técnicas e Instrumentos, Técnicas para el Procesamiento y Análisis de Datos y finalmente, los Aspectos Éticos.

El Capítulo V: Resultados y Discusión, mostramos los resultados de la investigación con aplicación de la estadística como instrumento de medida; Análisis Descriptivo, Análisis Inferencial y Contrastación de Hipótesis, Discusión de Resultados y Aporte Científico de la Investigación.

Finaliza el presente trabajo de investigación con las Conclusiones, Sugerencias, Referencias y Anexos.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

El Diario Gestión, en su informe del año 2020, señala que, en el contexto peruano, existe una preocupante discrepancia en la importancia que las organizaciones otorgan a la tendencia del compromiso de los empleados. Según un estudio llevado a cabo en ese año, el 50% de los ejecutivos considera que la falta de compromiso organizacional es un problema “muy significativo”. Esta situación es particularmente relevante en el Perú, que se encuentra en una crisis debido a la pandemia del COVID-19. En lo que respecta a la retención de talento humano, las empresas peruanas enfrentan un desafío importante, ya que experimentan una tasa de pérdida de empleados cercan “al 30% anual. Esta cifra es alarmante, ya que la alta rotación de personal puede tener un impacto negativo en la productividad, la competitividad y otros aspectos clave. (p, 8).

De acuerdo con un informe de Andina publicado en 2019, el Estado peruano emplea a un total de 1 millón 426,000 trabajadores, según datos proporcionados por Servir en 2018. Esta fuerza laboral se distribuye de la siguiente manera: el Gobierno Nacional emplea al 45% de ese total, los gobiernos regionales al 42%, y las municipalidades a nivel local al 13%. El Estado peruano es el empleador más grande del país y representa el 10% de la población económicamente activa formalmente empleada en el territorio nacional.

Rake, Diana (2020). Asegura que, en relación con la pandemia, es importante llevar todo el contenido digital a la parte de ingreso de nuevo trabajo, para entender más rápido el puesto y las actividades, para poder cumplir al máximo con sus funciones. La pandemia también ha creado una sensación de incertidumbre, por lo que alcanzar los objetivos requiere una planificación y un trabajo sistemático en equipo. Por esta razón, es importante contar con líderes que brinden seguridad, flexibilidad y confianza para hacer cambios a medida que se avanza y se cumplen todas las tareas. (p,1).

Claire, M. y Böhr, R. (2018), afirma que “El Compromiso Organizacional es uno de los mecanismos que tiene la gestión de Recursos Humanos para conseguir que los empleados estén muy identificados e implicados en la organización en la que trabajan, mayores serán las probabilidades de que permanezcan los trabajadores con su organización y con el trabajo” (p,56). Para medir los componentes del compromiso organizacional que los empleados desarrollan con la organización, consta de los siguientes componentes: Compromiso Afectivo (CA), Compromiso de Continuidad (CC) y Compromiso Supervisivo (CN). El compromiso emocional se refiere al apego emocional, identificación y participación de los empleados en la organización. Las responsabilidades de continuidad son responsabilidades basadas en los costos en los que incurrirá el empleado al dejar la organización. Y NC se refiere a cómo se sienten los empleados acerca de su compromiso de permanecer en la organización.

Por otro lado, Flores, J. y Gómez, I. (2018), argumentan que el compromiso y el apoyo organizacional se relacionan positivamente con el desarrollo de la fuerza laboral y que la permanencia de los empleados dependerá del reconocimiento y la asistencia que brinden en el trabajo, por lo que es más probable que las personas con percepciones negativas se sientan insatisfechas. Con su trabajo y dejar la organización. Es decir, si los empleados no son leales a su institución, no estarán satisfechos con el trabajo realizado.

En este sentido, es crucial que cada agencia comprenda la importancia del compromiso institucional en este momento y lo tome en serio como un medio para establecer relaciones sólidas con sus empleados y alcanzar los objetivos institucionales. El compromiso de los empleados se puede medir como el grado de apego emocional, tanto positivo como negativo, que sienten hacia su trabajo, sus colegas y la organización en sí. Este nivel de compromiso tiene un impacto profundo en su disposición para aprender y mejorar en sus funciones laborales.

Es importante destacar que el compromiso de los empleados es diferente de la satisfacción en el trabajo, la motivación y la cultura organizacional. No se trata de la remuneración económica, sino de cómo se sienten las personas en su entorno laboral. En este contexto, el compromiso se enfoca en la conexión emocional de los

empleados con su trabajo y su lugar de trabajo, lo que puede tener un impacto significativo en su desempeño y contribución a la organización.

Es en el desempeño del trabajo que los individuos plasman sus capacidades laborales integradas como sistema, conocimientos, habilidades, experiencia, sentimientos, actitud, motivación, cualidades y valores personales que contribuyen al logro de los resultados deseados en relación con las tecnologías de la empresa, necesidades de producción y servicio y gestión administrativa.

En el municipio del distrito de Pillco Marca implementa un programa de desarrollo de personal con diversos temas de capacitación; sin embargo, debido a la mala gestión de la comunicación que generó frustración y enojo entre los asociados, designados, empleados y síndicos en conflicto con el personal administrativo. El responsable de cada área no comunica adecuadamente los objetivos a cada socio, por lo que no existe la coherencia necesaria; Los conflictos surgen de los jefes y subordinados porque cumplen un deber fiduciario, sirven solo a sus propios intereses, muchos de ellos lo hacen. No capacitados para transmitir liderazgo y asertividad; los gerentes se sienten incómodos porque no valoran sus valores sociales o profesionales, y los gerentes y subordinados pierden interés en el trabajo que realizan.

Sin embargo, debido al trabajo a distancia provocado por el Covid-19, los problemas en el municipio distrital de Pillco Marca son muy preocupantes, pues los empleados no tienen sentido de identidad, compromiso y no todos participan de las actividades organizadas por la asociación, que genera efectos inagotables, perjudicando el buen esfuerzo laboral de los colaboradores en la organización (fuente Informe Anual de Gestión – 2020 / MDPM)

Por lo tanto, se puede observar que algunos empleados tienen desacuerdos entre ellos, lo que se puede ver en su forma de hablar o actitud mutua; Al realizar sus funciones, crean un entorno desfavorable, lo que también afecta la capacidad de prestar un mal servicio a los usuarios. De hecho, porque la gente está con el distrito. En consecuencia, el gobierno de la ciudad ha criticado y cuestionado en los medios de comunicación a directivos, funcionarios y empleados del municipio, así como al actual alcalde..

De continuar la situación anterior, afectará el compromiso del personal administrativo, es decir, falta de identidad del empleado, baja conciencia de endeudamiento, necesidades a largo plazo, más que deseos, todo lo cual afectará el desempeño en la empresa. Nivel bajo.

Para lo cual, se hace necesario plantear un plan de capacitación sobre gestión de personas y su estado situacional en el desempeño laboral para fortalecer el vínculo entre los colaboradores resolviendo los problemas emocionales e implementando soluciones eficientes.

Por todo lo expuesto se justifica el desarrollo de la presente investigación.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

En el presente trabajo sobre la base de la descripción caracterizada del problema planteado, se justificó su desarrollo.

Teóricamente tiene sentido, porque permite sistematizar información sobre el aporte teórico del compromiso organizacional, se sustenta en las teorías de la psicología organizacional, más ahora, cuando el factor principal de la gestión de recursos humanos son los empleados que laboran en la empresa. Organizar. Porque el involucramiento de los trabajadores en la actualidad es un factor fundamental para que las organizaciones mejoren su funcionamiento y determinen el crecimiento, para lograr y promover un adecuado desempeño laboral en las instituciones municipales. En la práctica, esto se justifica porque el objetivo del proyecto de investigación es contribuir a uno de los pilares más importantes e importantes de la organización, es decir, los empleados que optarán por obtener suficiente trabajo, dado el compromiso y los diversos requisitos motivacionales. Fue el principal proceso en la gestión de personal para reevaluar el trabajo de los empleados de la administración municipal de la manera más ordenada y objetiva posible. En el ámbito social, el estudio se justifica porque pretende conocer la actitud de las personas frente al trabajo que realiza una organización cuyos errores, falencias y violaciones afectan directa o indirectamente el trabajo en el municipio de Huánuco administrador distrital Pillco Brand.

El presente estudio es importante porque puede mostrar el efecto que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral. Esto puede mejorar el desempeño de los administradores distritales y municipales de Pillco Marca, Huánuco, ya que la mayoría de los empleados quieren retroalimentación y desempeñar todas sus funciones de la mejor manera posible. Una salida posible, y ser capaz de decidir lo que es mejor para la organización. Finalmente, el estudio concluye con información importante sobre el impacto del compromiso organizacional en el desempeño laboral.

1.3. Viabilidad de la investigación

El desarrollo de este estudio fue posible debido a la disponibilidad de bibliografía actualizada, además de contar con los recursos necesarios para cubrir los costos requeridos para el desarrollo del estudio, recursos humanos en cuanto a profesionales y conocimientos. Sobre el tema de investigación.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿De qué manera el compromiso organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020?

1.4.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y la eficacia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuidad y la eficiencia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y la calidad laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020.

1.5.2. Objetivos específicos

- ✓ Demostrar la relación entre el compromiso afectivo y la eficacia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020.
- ✓ Conocer la relación entre el compromiso de continuidad y la eficiencia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020.
- ✓ Demostrar la relación entre el compromiso normativo y la calidad laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de las hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

H_i: El compromiso organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020.

H₀: El compromiso organizacional no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020.

2.1.2. Hipótesis específicas

- ✓ **H_{i1}:** El compromiso afectivo se relaciona de manera directa con la eficacia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020.
- ✓ **H₀₁:** El compromiso afectivo no se relaciona de manera directa con la eficacia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020.
- ✓ **H_{i2}:** El compromiso de continuidad se relaciona de manera significativa con la eficiencia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020.
- ✓ **H₀₂:** El compromiso de continuidad no se relaciona de manera significativa con la eficiencia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020.
- ✓ **H_{i3}:** El compromiso normativo se relaciona de manera directa con la calidad laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020.

- ✓ **H₀₃**: El compromiso normativo no se relaciona de manera directa con la calidad laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020.

2.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUM.
V.I COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO AFECTIVO COMPROMISO DE CONTINUIDAD COMPROMISO NORMATIVO	-Identificación con la organización. -Involucramiento con la organización - Amistad y compañerismo -Sentido de pertenencia con esta organización. -Lealtad con la organización -Sentido de obligación -Condiciones adecuadas -Retribución económica adecuado - Recibe beneficios de acuerdo a ley -Compromiso con su reglamento	Cuestionario ESCALA Muy de acuerdo De Acuerdo Indiferente En Desacuerdo Totalmente en desacuerdo
V.D DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL	EFICACIA LABORAL EFICIENCIA LABORAL CALIDAD LABORAL	-Logro de objetivos -Cumplimiento de tareas -Conocimiento del puesto de trabajo -Responsabilidad -Liderazgo y cooperación -Uso adecuado de recursos -Atención al público -Rapidez en los trámites -Satisfacción al puesto de trabajo	Cuestionario ESCALA Siempre Casi siempre A veces Rara vez Nunca

2.3. Definición operacional de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
V.I COMPROMISO ORGANIZACIONAL	El compromiso organizacional se conceptualiza como un estado psicológico que define la relación entre los asociados y las entidades y que influye en la decisión de permanecer o dejar una organización.	El compromiso organizacional es aquel que se manifiesta en la identificación con la institución, que se puede dar con pura confianza, participación en los fines y misión de la institución, siempre caracterizado por un esfuerzo extraordinario y el deseo de seguir trabajando en la organización. Esta variable se medirá en tres dimensiones: afectiva, perdurable y normativa.
V.D DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL	Son el valor del desempeño de cada empleado con base en las actividades realizadas por él, las metas y resultados a alcanzar, así como el posible progreso; su contribución al negocio de la organización..	El desempeño laboral se refiere a los procedimientos mediante los cuales los miembros de una organización realizan y llevan a cabo sus funciones de la manera más eficaz para lograr objetivos comunes predeterminados. El desempeño de los administradores municipales se observará en términos de desempeño, eficiencia, eficacia y eficiencia.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

A). A nivel internacional

A continuación, se presentan los antecedentes encontrados que tienen efecto sobre una de las variables de este trabajo de investigación.:

a1. Chiang María y San Martín Nadia (2015), La investigación titulada “Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano” empleó un enfoque de estudio no experimental con un diseño transversal de tipo descriptivo y correlacional. Una de las conclusiones clave de este estudio fue que, en el caso del género masculino, se observaron correlaciones significativas entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Concretamente, se encontró que la satisfacción con el entorno físico, la satisfacción con las relaciones con los superiores y la satisfacción con el trabajo en la municipalidad aumentaban cuando aumentaba la productividad y el desempeño de los servidores públicos en la consecución de sus metas laborales. Esto sugiere que los funcionarios municipales masculinos que experimentaban una mayor satisfacción en estos aspectos tendían a ser más productivos y a alcanzar mejores resultados en su trabajo. Además, se relaciona esta conclusión con la teoría de los dos factores de Herzberg (1959), que distingue entre factores extrínsecos (o higiénicos), que pueden prevenir la insatisfacción cuando están ausentes, pero no necesariamente generan satisfacción, y factores intrínsecos, que están relacionados con la satisfacción real en el trabajo. En este contexto, la investigación sugiere que, si los funcionarios se enfocan en desempeñar sus tareas adecuadamente, pueden esperar obtener beneficios tangibles, como un mejor estatus, un salario adecuado, mejores relaciones con sus superiores y condiciones laborales mejoradas, lo que a su vez contribuye a la satisfacción laboral. Por otro lado, las conclusiones del estudio también apuntan que, en el caso de las mujeres, los resultados laborales están influenciados por factores internos y actividades que les proporcionan estímulos y generan satisfacción laboral. Estos factores incluyen el crecimiento personal, la identidad profesional, el reconocimiento, la construcción de relaciones y la autorrealización en el contexto de

la administración municipal. Esto indica que las mujeres tienden a buscar un sentido de crecimiento y realización personal en su trabajo, así como reconocimiento y relaciones interpersonales positivas como elementos importantes de su satisfacción laboral en la administración pública local..

a2. El autor Alex Zans, en su tesis titulada “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016,” realizó una investigación en la ciudad de Matagalpa, Nicaragua, con el propósito de analizar el clima organizacional y cómo afecta el desempeño del personal administrativo y docente de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa (UNAN-Managua) durante el año 2016. El enfoque metodológico empleado incluyó aspectos positivistas y no positivistas, con un diseño experimental. Las principales conclusiones de esta investigación son las siguientes: El clima organizacional en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa se percibe como más optimista, aunque se considera moderadamente favorable a desfavorable. Esto se debe en parte a que la gestión se lleva a cabo con poca participación y sin un enfoque claro en la mejora de la organización en el grupo de trabajo relacionado con el clima organizacional. A pesar de que las tareas se completan dentro del tiempo requerido, la eficiencia del trabajo en la facultad se encuentra en un nivel bajo. Además, se destaca que la toma de decisiones tiende a realizarse de manera individual y sin una capacitación planificada. El personal docente y administrativo de la facultad considera que mejorar el clima organizacional tendría un impacto positivo en el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo. Esto generaría un ambiente más agradable en el trabajo, y, por lo tanto, se sugiere que se deben implementar medidas para mejorar el clima organizacional. Estas conclusiones indican la importancia de la gestión del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. Se sugiere que se tomen medidas para fomentar un ambiente de trabajo más positivo y participativo con el objetivo de mejorar la eficiencia y la satisfacción de los empleados.

A3. La tesis de Karina Chicaiza titulada “La Comunicación Organizacional y su Influencia en el Compromiso Organizacional de los Empleados del Distrito de Salud Salcedo 05D06 Salcedo” se enfocó en estudiar cómo la comunicación organizacional

afecta el compromiso de los empleados en el Distrito de Salud 05D06 Salcedo. Se utilizó un enfoque cualitativo-cuantitativo-descriptivo correlacional en la metodología de investigación. Los resultados del estudio revelaron lo siguiente: Algo menos de las tres cuartas partes de la población estudiada muestra un nivel de compromiso organizacional moderado. Esto significa que estos empleados tienen una orientación afectiva moderada hacia la organización, lo que se refleja en su identificación y participación emocional en el trabajo. También experimentan satisfacción y sienten que sus necesidades psicológicas están siendo satisfechas por la organización. Poco más de la cuarta parte de la población tiene un bajo compromiso organizacional. En este caso, estos empleados carecen de una fuerte orientación afectiva hacia la organización, tienen una identificación limitada y una implicación emocional reducida en su trabajo. Además, no perciben satisfacción en relación con sus necesidades psicológicas y expectativas laborales en la organización. No se encontraron datos que indiquen un alto nivel de compromiso organizacional en la población estudiada. Esto sugiere que en general, los empleados del Distrito de Salud Salcedo 05D06 Salcedo no tienen una fuerte orientación afectiva hacia la organización, no se identifican plenamente con ella y no experimentan una gran implicación emocional en su trabajo. Además, no están completamente satisfechos con el cumplimiento de sus necesidades y expectativas psicológicas por parte de la organización. Estos resultados destacan la importancia de mejorar la comunicación organizacional y abordar los factores que contribuyen a un compromiso organizacional más bajo entre los empleados del distrito de salud. Se sugiere que se implementen estrategias para fortalecer la identificación, la satisfacción y la implicación emocional de los empleados con la organización.

- A4.** Fernández, Angela (2017), en la investigación titulada: El compromiso organizacional (tesis de pregrado), Universidad de Valladolid Soria. El objetivo es medir el compromiso organizacional. Su método utiliza un diseño no experimental con un nivel descriptivo transversal. Concluyó: En cuanto a la dimensión del compromiso afectivo, que fue el compromiso docente dominante, se observó que la naturaleza o característica del compromiso recibido por el personal fue el “deseo” de perseverar, y la media más alta difería significativamente. Diferente de los otros. En cuanto a la segunda dimensión de la continuidad, pudimos ver que los empleados son conscientes de las consecuencias de dejar la organización y por lo tanto “deben seguir

trabajando en la academia”. Pero este número debe ponerse en perspectiva, ya que el promedio es más bajo que el promedio de compromiso organizacional. Por tanto, la intención de abandonar o cambiar de centro, aunque sea real, no es motivo de preocupación. El último tipo de obligación, la obligación normativa, se caracteriza por una “responsabilidad” u “obligación” permanente. Hemos visto que los empleados tienen un compromiso modesto para continuar con su trabajo en la universidad.

B). A nivel nacional

b1. Gutiérrez, Cándida (2019), en su tesis “El compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Yarada Los Palos en el año 2020”. Su propósito es determinar el efecto del compromiso organizacional en el desempeño de los empleados del distrito de Yarada Los Palos y averiguar en qué medida el compromiso de los socios organizacionales puede afectar el desempeño. Su método es un tipo de aplicación de diseño no experimental que concluye lo siguiente: El compromiso organizacional tiene un efecto significativo en el desempeño de los empleados en el condado de Yarada Los Palos, como lo indica el valor de significancia calculado. Menos de 0.05 y R2 indicando que el compromiso organizacional afecta el desempeño laboral en un 77.4 por ciento. Esto refleja que el compromiso de los funcionarios de la ciudad, que se mide por su compromiso actitudinal, deseo de permanencia en la institución y apego a las condiciones de trabajo, es fundamental para lograr un desempeño acorde con los requerimientos de su trabajo y de la institución. El compromiso de continuidad tiene un efecto significativo en el desempeño de los empleados en el distrito de Yarada Los Palos, el cual está determinado por un nivel de significancia menor a 0.05 y R2, donde 75 significa que el compromiso de continuidad afecta el desempeño en un 6 por ciento. %, lo que sugiere que los empleados que no consideran otras opciones que lleven a la salida de la institución, además de la persistencia y el sentido de la voluntad, carecen de opciones y efectos en la vida del empleado en la infancia. Que concluyen el desempeño del empleado en la instalación.

b2. La tesis de Luis De la Puente (2017) titulada “Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo” tenía como objetivo principal investigar la relación entre el compromiso

organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo de dicha municipalidad. El método de investigación utilizado fue un estudio transversal con un diseño descriptivo. Las principales conclusiones obtenidas de esta investigación son las siguientes: El compromiso organizacional promedio del personal administrativo en la provincia de Trujillo es del 53%. Esto indica que, en general, los empleados administrativos de la Municipalidad Provincial de Trujillo muestran un nivel moderado de compromiso hacia la organización. Al analizar los subdimensiones del compromiso organizacional, se encontró que el compromiso afectivo tiene un promedio del 47%, el compromiso continuo un 40%, y el compromiso de sostenimiento un 57%. Estos subdimensiones representan diferentes aspectos del compromiso organizacional, y estos resultados muestran cómo los empleados pueden sentirse más o menos emocionalmente vinculados a la organización, así como su disposición a seguir trabajando en ella. Se identificó una correlación pequeña pero significativa entre el subdimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional y la subescala afiliación del motivo de logro de los directivos de la provincia de Trujillo ($r= 0,269$). Esto sugiere que existe una relación positiva entre el compromiso afectivo de los empleados y su motivación de logro en términos de buscar la afiliación con otros. En resumen, esta investigación revela que el nivel de compromiso organizacional entre el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo es moderado, y se encontraron diferencias en los subdimensiones del compromiso. Además, se evidencia una relación positiva entre el compromiso afectivo y la motivación de logro relacionada con la afiliación en los directivos de la provincia de Trujillo. Estos hallazgos pueden tener implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos y el desarrollo de estrategias de motivación en la organización

- b3.** Medina, Sandra (2017). En el estudio sobre el “Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa en Chimbote en 2017”, el objetivo principal fue determinar el nivel de desempeño laboral de dicho personal. El enfoque metodológico utilizado fue un diseño no experimental. Las conclusiones obtenidas son las siguientes: En la dimensión de innovación, se encontró que la mayoría de los 68 empleados evaluados tuvo un desempeño bajo (aproximadamente el 68%). Un 27% presentó un desempeño medio y solo el 5% obtuvo un desempeño alto en esta dimensión. Esto sugiere que la innovación es un

aspecto crítico en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial del Santa en Chimbote. En cuanto a la dimensión de efectividad, se observó que de los 71 empleados que fueron evaluados con un desempeño bajo en esta área, el 26% logró un desempeño medio y solo el 3% alcanzó un desempeño alto en esta dimensión. Esto indica que el nivel de efectividad es también un dato crítico en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad. En resumen, los resultados de este estudio resaltan la importancia de abordar tanto la innovación como la efectividad en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial del Santa en Chimbote. La mayoría de los empleados presentaron desempeños bajos en ambas dimensiones, lo que señala áreas clave que podrían requerir atención y desarrollo de habilidades y capacidades para mejorar el rendimiento en la organización..

- b4.** Condemarín, César (2017), En la tesis titulada “Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016”, el objetivo principal era determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de dicha gerencia. La metodología de investigación utilizada fue de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental a nivel de correlación transversal. Las principales conclusiones de este estudio son las siguientes: Se encontró que existe una relación significativa entre la planificación de la seguridad social y el análisis de riesgo de desarrollo y el compromiso organizacional entre los empleados del gobierno central en Lima en 2016. Esto se basa en un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.445, que indica una relación moderada entre estas variables. Esto sugiere que la forma en que se planifica la seguridad social y se analizan los riesgos de desarrollo tiene un impacto en el compromiso de los empleados con la organización. Además, se determinó que existe un vínculo importante entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral sobresaliente de los empleados en la gestión central de planificación y desarrollo de la seguridad social en salud en Lima en 2016. Esto se basa en un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.458, que también indica una relación moderada entre estas variables. Esto sugiere que un mayor compromiso organizacional está asociado con un mejor desempeño laboral por parte de los empleados en esta área específica. En resumen, este estudio resalta la importancia de la planificación de la seguridad social

y el análisis de riesgo de desarrollo como factores que pueden influir en el compromiso organizacional de los empleados en la Gerencia Central de Planificación y Desarrollo del Seguro Social de Salud en Lima en 2016. Además, sugiere que un mayor compromiso organizacional está relacionado con un mejor desempeño laboral en esta área específica de la organización. Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos y la mejora del desempeño en el sector de la seguridad social en salud..

b5. Rodríguez, Katherine (2020), en su investigación “Rasgos de Personalidad y Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo” tuvo como objetivo determinar la relación entre rasgos de personalidad y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo. Su método fue un diseño descriptivo-explicativo y correlacional. Se concluye que: se evalúan los niveles de acuerdo a las dimensiones del compromiso de la organización con los socios cooperantes del municipio de Trujillo, y se encuentra que en las dimensiones de eficiencia, consistencia y regulación domina el nivel medio en el puntaje. De 35.3. hasta el 39,3%. Se demostró una relación directa y altamente significativa ($p < .01$) entre la simpatía de los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional. Asimismo, existe una correlación directa y altamente significativa entre la amabilidad de los rasgos de personalidad y las dimensiones afectivas y normativas del compromiso organizacional ($p < .01$). Asimismo, existe una correlación directa y significativa entre la simpatía del rasgo de personalidad y la dimensión continua del compromiso organizacional ($p < .05$).

3.2. Bases teóricas

3.2.1. El Compromiso organizacional

Jericó, Pilar (2018) Teoriza que:

Un empleado en una organización se caracteriza por tener la motivación necesaria para invertir su tiempo y permanecer en la empresa. Es importante destacar que existe una diferencia entre la satisfacción y el compromiso de un empleado, ya que un empleado satisfecho no necesariamente está comprometido. Del mismo modo, en el ámbito educativo, cuando un socio se desarrolla en su entorno laboral, se logra

un alto nivel de compromiso con la institución. Esto indica que el compromiso organizacional se refiere a la medida en que un socio se identifica y siente que pertenece a su institución. En última instancia, esto crea una relación mutuamente beneficiosa entre la organización y el socio, lo que permite que el compromiso funcione de manera efectiva. (p. 22).

Cainicela y Pazos (2016) señala al “Compromiso organizacional como el grado de identificación e involucramiento de un individuo con su organización, que implica la aceptación de sus objetivos, creencias y valores”. (p. 18). Además, el compromiso organizacional es cuando los empleados expresan el deseo de continuar trabajando en la organización, el cual se expresa en su disposición y esfuerzo. Al mismo tiempo, demuestran su capacidad para obtener recursos o beneficios que favorezcan a la institución. En definitiva, se puede decir que es una actitud que refleja lealtad, preocupación por la institución, su éxito y bienestar..

Peralta, Claudia. (2013). Sostiene que:

El nivel de compromiso organizacional de cada empleado generalmente se establece en los primeros meses, e incluso semanas, después de unirse a la fuerza laboral, lo que se refiere a los procesos iniciales de contratación. La organización busca la implicación de las personas que trabajan en ella, por lo que es esencial que los empleados se comprometan con la organización. Aquí, el compromiso se caracteriza por los valores, la personalidad, las actitudes y el cumplimiento de las expectativas de los empleados. En el ámbito empresarial, se reconoce como una especie de vínculo de lealtad o pertenencia que hace que el empleado desee permanecer en la organización, a menudo impulsado por motivaciones indirectas. En esencia, el compromiso es un proceso que implica identificar y creer en la importancia de uno mismo en el trabajo y la relevancia y utilidad de las tareas realizadas en el entorno laboral. (p. 301).

Asimismo, se entiende por compromiso organizacional la actitud de los empleados hacia la empresa para la que trabajan y con la que se identifican. Siguiendo esta línea, Amorós Eduardo (2007) teoriza que el compromiso laboral es: El nivel en el que una persona se identifica con su trabajo, se interesa por lo que hace, participa activamente en su significado y considera personalmente importante su actividad. Evaluación Los empleados altamente comprometidos tienden a tener tasas más bajas de ausentismo

y rotación, pero sobre todo predice la rotación. Amorós también nos habla del compromiso de esta organización. (p. 73).

Según Chiavenato Idalberto (2009) “La participación organizacional reduce el ausentismo y, por lo tanto, aumenta la disponibilidad de mano de obra. El ausentismo se refiere al número de personas que se ausentan del trabajo, la frecuencia y las razones de la ausencia, así como el tiempo de trabajo perdido por las razones antes mencionadas”. (p. 12).

Considerando las definiciones descritas anteriormente, puedo llegar a la conclusión de que el compromiso organizacional es el apego emocional de los empleados a las empresas que trabajan que logran crear un vínculo fuerte para lograr un objetivo común, considerando las empresas. Misión, visión y valores.

2. Importancia del compromiso organizacional

Aguirre, Ricardo (2014), sostiene que:

La importancia del compromiso está ganando atención en las organizaciones como una forma efectiva de lograr los objetivos organizacionales. La importancia del compromiso organizacional radica en su impacto en el desempeño profesional y el bienestar de los miembros de la organización. Ayuda a predecir comportamientos laborales críticos como el desempeño, la productividad, el ausentismo y la puntualidad para recomendar métodos para reducir estas prácticas negativas. Dado que el socio debe estar mayormente comprometido con la empresa, en algunos casos puede debilitarse y perder su influencia en la organización. Crearlo en sí mismo es una tarea difícil, pero mantenerlo debe ser un esfuerzo constante. Por ello, es importante fortalecer y fortalecer las alianzas entre el colaborador y la organización y crear políticas que aseguren condiciones de trabajo adecuadas. El compromiso organizacional promueve la consecución de ventajas competitivas de la empresa en el mercado y posibilita el desarrollo de planes de acción de mejora.. (p. 211).

B. Características del compromiso organizacional

Gutiérrez, Cesar (2020). Sostiene:

El compromiso organizacional tiene algunas características las cuales son; apoyo y aceptación de los socios de las metas y valores de la organización, voluntad de poner empeño en las actividades, proteger la reputación de la

organización frente a las críticas, deseo de seguir siendo miembro de la organización, además promueve los valores de la organización, presenta una actitud de trabajo y está tratando de desarrollar su carrera profesional en la organización. (p. 20).

C. Beneficios del compromiso organizacional

Según Ñaña, Carlos (2017) menciona 6 benéficos del compromiso organizacional que son:

- Un mayor compromiso en el trabajo tiene un impacto positivo en la retención de empleados, ya que aquellos que están altamente comprometidos tienden a permanecer en la empresa por períodos más prolongados, lo que, a su vez, contribuye a un aumento en su productividad y su nivel de compromiso. En contraposición, la falta de compromiso puede llevar a una disminución sustancial en el entusiasmo y la motivación de los empleados, lo que resulta en una pérdida de tiempo y recursos para la empresa.
- Los empleados que son altamente productivos y comprometidos tienden a desempeñarse de manera más eficiente y segura en sus tareas debido a su pasión por su trabajo. Además, experimentan un fuerte sentido de valoración por parte de sus superiores, lo que fortalece su apego y responsabilidad hacia la organización. Estos empleados están altamente motivados para hacer contribuciones significativas a la empresa, lo que les impulsa a dar lo mejor de sí mismos en su trabajo.
- El menor ausentismo se encuentra estrechamente vinculado a la asistencia en el lugar de trabajo. Los empleados altamente comprometidos tienden a ser más asiduos y no suelen faltar al trabajo, mientras que aquellos que carecen de compromiso no suelen tener problemas con las ausencias frecuentes, lo que significa que tienden a faltar con mayor regularidad.
- La mayor rentabilidad se logra cuando los empleados están comprometidos, ya que esto se traduce en una realización efectiva de las tareas, la producción de un trabajo de mayor calidad y una conexión con la estrategia y la toma de decisiones de la organización. Esto a su vez permite que los empleados sirvan a las personas de manera más eficaz, lo que contribuye al éxito general de la empresa.
- Una mayor retención y una menor rotación de empleados están estrechamente relacionadas. Los empleados leales tienden a permanecer en la organización de manera constante y no abandonan su empleo de forma repentina. Por otro lado, las

organizaciones deben esforzarse por retener a estos empleados leales, ya que esto contribuirá a reducir la rotación de personal, lo que, a su vez, ayuda a evitar la pérdida de dinero y los costos asociados con la contratación y el entrenamiento de nuevos empleados..

- Mayor lealtad, uno de los mayores beneficios de los empleados leales es que son buenos socios comerciales y leales. (p. 94).

D. Directrices para aumentar el compromiso organizacional

Para Dessler citado por Luthan Fred (2008), sugiere las siguientes pautas para implementar un sistema de gestión que ayude a resolver la situación actual y aumente el compromiso organizacional de la fuerza laboral:

- Comprométase firmemente a poner a los empleados en una posición prioritaria: Exprese claramente este compromiso por escrito, seleccione líderes adecuados que lo respalden y establezca un ejemplo a seguir.
- Defina y comunique de manera efectiva la misión de la organización: Articule la misión y la filosofía de la empresa de manera inspiradora, utilice prácticas de contratación basadas en valores, resalte la importancia de la orientación y capacitación basadas en valores, y fomente la preservación de la tradición.
- Asegure la integridad de la organización: Establezca procedimientos exhaustivos para manejar quejas, facilite un acceso abierto a los medios de comunicación y promueva la comunicación bidireccional..
- Cree un sentido de comunidad: fomente el trabajo en equipo, enfatice la colaboración entre todos los empleados y organice reuniones grupales donde todos puedan conocerse.
- Apoye el desarrollo de los empleados: Ayude a los empleados a enfrentar los desafíos laborales y proporcione capacitación, conferencias y otras actividades de desarrollo para que los empleados se sientan cómodos. Fomentar la comunicación y el trabajo en equipo en la organización y ayudar a los empleados en las actividades es muy importante para crear un ambiente agradable y un sentido de lealtad hacia la organización. (p, 134).

E. Factores que influyen el compromiso organizacional

Gutiérrez, Cesar (2020) afirma:

Los factores que afectan el compromiso organizacional de los compañeros de trabajo en una organización son: ambigüedad de roles, es decir, falta de conocimiento funcional del ROF de acuerdo al puesto, y se promueve la relación laboral entre el empleado y su institución de acuerdo a las diferentes características del puesto. Asimismo, los incentivos y la influencia de los empleados para recibir un salario de los municipios muestran un mayor compromiso y apego al lugar de trabajo. (p. 21).

Además, las referencias de ofertas de trabajo que los empleados recibieron de otros lugares de trabajo también influyeron en las percepciones de los empleados sobre cómo fueron tratados por los gerentes de área. Por otro lado, el tiempo de permanencia en la organización también afecta el compromiso organizacional, ya que los empleados que han estado más tiempo en la organización experimentan un mayor sentido de pertenencia a la organización, a diferencia de otros socios que han trabajado por menos tiempo.

Por otro lado, la percepción de calidad y servicio que tiene la sociedad invita al trabajador a conocerse a sí mismo en su empresa, y el gerente de cada ramo determina las responsabilidades del trabajador. Además, las condiciones sociales y económicas del municipio también pueden afectar los compromisos organizacionales.

3.2.2. Modelos de compromiso organizacional

Son tres modelos propuestos para el compromiso organizacional: Modelo unidimensional, Modelo bidimensional y Multidimensional, según Delgado, Yesenia (2017).

1. Modelo unidimensional del compromiso

El modelo de compromiso organizacional desarrollado por Porter, Mowday, Steers y Boulian (1974, citado en Delgado, (2017)) se basa únicamente en la relación afectiva del empleado con la organización. El modelo anterior ha sido considerado por varios investigadores que se han centrado en otras dimensiones o tipos de participación que creen que pueden predecir el comportamiento de una persona. (p, 34).

2. Modelo bidimensional del compromiso organizacional

Existen diferentes modelos para conceptualizar las dos dimensiones del compromiso organizacional. Los investigadores Angle y Perry (1981, citados en Delgado, 2017) argumentan que el compromiso organizacional incluye el “compromiso de valor” o vínculos positivos con las organizaciones y el “compromiso duradero” que se enfoca en la compensación financiera entre organizaciones. Y personal. Otro modelo similar al anterior es el de Bar Hayim y Bermas (1992, citado en Delgado 2017), quienes consideran los compromisos como activos o pasivos, es decir, en este modelo, "compromiso de valor" se reemplaza por el término “compromiso activo”. Definido como identificación y participación en una organización, el “compromiso continuo” está siendo reemplazado por el “compromiso pasivo” con el objetivo de permanecer en la organización.. (p, 35).

3. Modelo tridimensional del compromiso organizacional

Con base en modelos anteriores de Angle y Perry, los investigadores Penley y Gould (1988, Delgado, 2017) comenzaron un modelo que incorporó conceptos de modelos anteriores de compromiso organizacional. Propusieron tres dimensiones del compromiso: compromiso calculador, compromiso perdido y compromiso moral. La primera dimensión parece compromiso con la duración. La segunda dimensión se refiere al hecho de que los individuos permanecen en las organizaciones por falta de otras opciones. El compromiso moral, que los investigadores asocian con el compromiso de valor, se refiere a la aceptación e identificación de un individuo con los objetivos de la organización. (p, 36).

4. Modelo de Allen y Mayer (1991)

Vila, María. (2005) señala que:

Los investigadores Allen y Myers entendieron que en su definición vieron el compromiso organizacional como un estado psicológico caracterizado por a) la relación del empleado con la organización y b) el deseo de permanecer como miembro de la organización. Reconociendo estas diferencias, proponen tres “componentes” en lugar de “tipos” de compromiso: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Porque “as relacion”s entre los empleados y la organización probablemente reflejen

diversos grados de los tres componentes del compromiso, en lugar de solo uno. (p, 104).

De acuerdo a estos autores indican que el compromiso organizacional está compuesto por:

- **Compromiso afectivo:** Compromiso afectivo se refiere a la conexión emocional de una persona con la organización, su activa participación en ella y el fuerte vínculo que establece. Este compromiso se manifiesta a través de los siguientes aspectos: Identificación y creencia en los valores y objetivos de la organización: Los empleados se sienten identificados con los valores y metas de la empresa y realmente creen en ellos. Deseo genuino de permanecer en la organización: Los empleados desean seguir siendo parte de la organización porque lo eligen voluntariamente, se sienten felices en ella y creen que la representan de manera auténtica. Inversión de esfuerzo significativo: Los empleados comprometidos hacen un esfuerzo importante en su trabajo y contribuyen de manera proactiva al éxito de la organización..

Entre las actitudes receptivas del empleado relacionadas con este apartado, el orgullo de pertenecer a la organización, la preocupación por la situación de la empresa, la disposición a trabajar más de lo necesario, la solidaridad con la empresa y los compañeros, el apoyo al cambio, la participación en el proceso.

- **Compromiso Continuo:** se fundamenta en la percepción que tiene un empleado sobre los costos asociados a abandonar su empleo actual en la empresa. Con el tiempo, el empleado se da cuenta de que ha invertido intangiblemente en su puesto de trabajo. Esto puede incluir la acumulación de estatus, la posibilidad de encontrar un trabajo similar fuera de la organización actual y, eventualmente, darse cuenta de que las oportunidades fuera de la empresa son limitadas. Estas percepciones contribuyen a fortalecer su apego a la organización con el tiempo. Varias variables individuales influyen en el compromiso a largo plazo, como la antigüedad y la edad del empleado, así como otros factores como la transferabilidad de sus habilidades y la educación. Además, los aspectos macroeconómicos, como las condiciones del mercado laboral, también pueden desempeñar un papel importante. Los empleados que tienen un fuerte compromiso continuo a menudo permanecen en la organización porque sienten que lo necesitan o porque consideran que no tienen otra opción viable fuera de ella.

- **Compromiso Normativo:** Muestra un compromiso de continuar trabajando para la organización porque cree que es lo correcto y cree que es lo correcto. Un empleado puede sentir un fuerte sentido de la obligación de permanecer en la empresa porque ha experimentado presiones familiares y culturales, o porque su empresa le ha brindado oportunidades y/o recompensas que sus socios valoran.

5. Actitud de compromiso en el trabajo

Acevedo Antonio, Espinosa Rodolfo y Valbuena Blanca. (2004), Indican:

Esta escala está diseñada para medir las actitudes hacia la responsabilidad compartida en el lugar de trabajo. Mide la orientación de una persona hacia la organización a través de la identificación, la participación y la responsabilidad por las funciones y el desempeño de la empresa. Hay 24 afirmaciones en la escala, pero después de excluir 2 ítems para los que no hay una diferencia clara entre los grupos alto y bajo, quedan 22 ítems y se identificaron 4 factores por análisis factorial:

- **Responsabilidad:** Se refiere a la capacidad de las personas para asumir la responsabilidad de sus acciones y responsabilidades conscientes e intencionales que surgen en el lugar de trabajo.
- **Identificación con la empresa:** Se refiere al comportamiento de los empleados que participan en la empresa, los empleados cumplen más con sus funciones, se dedican a los proyectos de la empresa y contribuyen con todas sus fuerzas al cumplimiento de la misión y visión de la empresa.
- **Involucramiento grupal:** Se refiere a la adopción de una actitud y una actitud de lealtad hacia el grupo. Esto se manifiesta a través de un sentido de apego a la organización y buenas relaciones interpersonales con subordinados y superiores, lo que significa un sentido de aceptación, inclusión y apoyo de los demás en la institución, lo que impulsa y promueve un sano desarrollo organizacional.
- **Participación:** Se refiere al aporte de los diferentes individuos y grupos formales e informales, en el logro de objetivos. (p, 270).

3. Modelo de comportamiento según, Peter Honey

Honey, Peter (1986), Parte de la reflexión y análisis académico de la teoría y cuestionarios de Kolb para llegar a la aplicación de estilos de comportamiento que son: activo, reflexivo, teórico y pragmático. (p, 246).

Activos: Personas con estilos dominantes de comportamiento activo muestran un compromiso total hacia nuevas experiencias sin prejuicios. Son de mentalidad abierta, carecen de escepticismo y enfrentan nuevas tareas con entusiasmo. Son colaborativos, participan activamente en los asuntos de los demás y suelen ser el centro de atención en todas las actividades.

Reflexivos: Las personas con un enfoque reflexivo tienden a disfrutar de la reflexión sobre sus experiencias y buscan verlas desde diferentes perspectivas. Tienen una inclinación por recopilar datos de manera minuciosa y analizarlos detenidamente antes de llegar a conclusiones. Suelen preferir considerar todas las opciones disponibles antes de tomar medidas.

Teóricos: Las personas con un enfoque teórico tienen la habilidad de adaptar y combinar observaciones en teorías lógicas y complejas. Tienden a ser perfeccionistas y tienen una capacidad especial para integrar hechos en teorías coherentes. Les gusta analizar y sintetizar información, y suelen profundizar en la construcción de sus propios sistemas de pensamiento, desarrollando principios, teorías y modelos.

Pragmáticos: Las personas con un enfoque pragmático destacan por su habilidad para aplicar de manera práctica las ideas. Identifican los aspectos positivos de las nuevas ideas y están dispuestas a experimentar con ellas tan pronto como sea posible. Actúan con rapidez y confianza cuando se trata de poner en práctica las ideas y proyectos que les interesan.

DESCRIPCIÓN Y CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE CADA UNO DE LOS 4 ESTILOS

ESTILOS DE PETER HONEY	DESCRIPCIÓN	CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES
ESTILO ACTIVO	Buscan nuevas experiencias, son abiertos y aventureros, y asumen nuevas tareas con entusiasmo. Son muy activos y creen que todo debe intentarse al menos una vez. Cuando la emoción de una	<ul style="list-style-type: none"> • Animador • Improvisador • Descubridor • Arriesgado • Espontáneo

	<p>noticia se desvanece, comienzan a buscar la siguiente. Les gusta el desafío de nuevas experiencias y les aburren los plazos largos. Son personas muy sociables, participarán en los asuntos de los demás y realizarán todas las actividades a su alrededor.</p>	
<p>ESTILO REFLEXIVO</p>	<p>Piensa antes de actuar y observa atentamente diferentes experiencias. Les gusta reflexionar sobre las experiencias y observarlas desde diferentes ángulos. Recopilan datos y los analizan cuidadosamente antes de sacar conclusiones. Son cautelosos y quieren considerar todas las opciones posibles antes de actuar. Les gusta ver lo que hacen los demás, escuchar lo que otros tienen que decir y no intervendrán hasta que comprendan la situación. Crean una atmósfera ligeramente condescendiente y distante a su alrededor..</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ponderado • Conciencioso • Receptivo • Analítico • Exhaustivo
<p>ESTILO TEÓRICO</p>	<p>Un enfoque lógico para la resolución de problemas, deben integrar la experiencia en un marco teórico de referencia. Resuelven</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Metódico • Lógico • Objetivo • Crítico • Estructurado

	<p>problemas verticalmente en fases lógicas. Tienden a ser perfeccionistas que integran hechos en teorías coherentes. Les gusta analizar y sintetizar. Cuando se trata de construir principios, teorías y modelos, están profundamente arraigados en sus propios sistemas de pensamiento. Están bien si tiene sentido. Buscan la racionalidad y la objetividad y evitan la subjetividad y la ambigüedad.</p>	
<p>ESTILO PRAGMÁTICO</p>	<p>Su fuerte es la experimentación y aplicación de ideas. Descubren los aspectos positivos de las nuevas ideas y experimentan con ellas en la primera oportunidad. Les gusta actuar con rapidez y confianza en las ideas y proyectos que les atraen. Tienden a impacientarse con las personas que forman teorías. Están ahí cuando necesitas tomar una decisión o resolver un problema. Su filosofía es “Siempre puedes hacerlo mejor; si funciona, genial”.”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Experimentador • Práctico • Directo • Eficaz • Realista

Fuente: Bases teóricas Alonso, Gallego y Honey (1997)

3.2.3. Tipos de compromiso organizacional

A lo largo de los años, diferentes autores han propuesto diferentes tipos de compromiso que forman la base del modelo propuesto por Meyer y Allen (1997), quienes proponen un tipo de compromiso basado en aceptar o seguir las normas organizacionales y participar en las normas organizacionales. Se mencionan tres tipos de socios organizacionales:

- **Compromiso moral:** El compromiso moral se caracteriza por una sólida inclinación positiva hacia la empresa y se manifiesta a través de la identificación con los líderes a través de la asimilación de las normas, valores y metas de la organización.
- **Compromiso calculador:** se refiere a una relación de intercambio entre la empresa y sus empleados, en la cual los empleados evalúan cuidadosamente lo que obtienen de la organización en función de lo que aportan. En este tipo de compromiso, los empleados pueden estar más enfocados en los beneficios y recompensas tangibles que reciben de la empresa en lugar de sentir una conexión emocional profunda con la organización.
- **Compromiso alienante:** implica una percepción negativa hacia la empresa, lo que indica que los empleados sienten que sus acciones y decisiones están fuertemente restringidas dentro de la organización. Según Kanter (1968, citado en Chinchilla 1996), existen tres tipos de compromiso que se derivan de las demandas de comportamiento que las organizaciones imponen a sus miembros. El compromiso alienante sería uno de estos tipos y se caracteriza por una sensación de limitación significativa en la toma de decisiones y en la libertad de acción de los empleados:
- **Compromiso de continuidad:** hace referencia al esfuerzo o dedicación de un empleado para permanecer en la empresa a lo largo del tiempo. Esto implica que el empleado ha realizado inversiones, tanto en términos de tiempo como de recursos, a lo largo de los años de su permanencia en la empresa. Estas inversiones hacen que sea difícil o costoso para el empleado dejar la organización. Además, este tipo de compromiso puede incluir sacrificios personales que el empleado ha realizado durante su trayectoria en la empresa con el objetivo de mantener su estabilidad laboral y su relación con la organización.

- **Compromiso de cohesión:** Los empleados están satisfechos con las relaciones sociales en la organización facilitadas por diversas actividades y tecnologías de la empresa.
- **Compromiso de control:** Esto sucede cuando el empleado acepta los valores y normas de la organización, que orientarán su comportamiento en la dirección correcta. Chinchilla, Ricardo (1996) distingue el compromiso medido por el comportamiento humano en las organizaciones desde la psicología social y luego menciona dos fenómenos diferentes:
 - **Compromiso con las actitudes:** Esto sucede cuando los empleados se identifican con los valores y objetivos y quieren permanecer en la organización y trabajar juntos para alcanzarlos.
 - **Compromiso en los comportamientos** Se refiere al proceso que el comportamiento de un empleado desde su llegada a la organización lo ha ligado a la organización. Cumming, Thomas y Worley Christopher (2008) sugirieron que el compromiso organizacional consta de las siguientes dimensiones
- **Compromiso financiero:** se refiere a una situación en la que la principal motivación de un empleado está relacionada con aspectos financieros, como su salario o compensación. Este tipo de compromiso se basa en la permanencia en la organización, dependiendo de si la situación actual ofrece mejores condiciones que las que podrían obtener en el mercado laboral en ese momento. Sin embargo, si en el futuro surge una oportunidad con perspectivas salariales más atractivas, el empleado podría optar por renunciar y cambiar de empleo. En este caso, la lealtad del empleado está fuertemente influenciada por factores financieros.
- **Compromiso con el Crecimiento:** se centra en la motivación que proviene de las oportunidades de aprendizaje y desarrollo ofrecidas por la organización. Los empleados comprometidos con el crecimiento se muestran entusiasmados por enfrentar desafíos y aprovechar las oportunidades para avanzar en sus carreras dentro de la organización. Su principal interés está en el desarrollo personal y profesional que la empresa puede proporcionar, y están dispuestos a invertir tiempo y esfuerzo en aprender y crecer en su rol y en la organización en general.
- **Compromiso moral:** Se da cuando un empleado se identifica con los valores de la organización y cree que su trabajo permite que la organización crezca y decide quedarse en ella. (pág. 126). Chinchilla, Nuria (1996) menciona la especificidad del

compromiso organizacional, que es la motivación a atribuir a la organización las razones pertinentes, y estas son de dos tipos:

Motivación espontánea: Es el impulso de realizar acciones positivas por la organización.

Motivación racional: Es un pensamiento reconocido sobre la conveniencia de las actividades realizadas por la organización.

Los autores sugieren que dos factores reflejan el compromiso organizacional:

- Compromiso de sentido: Afecto basado en la atribución espontánea Motivación más allá de las causas.
- Compromiso razonado: El compromiso razonado se fundamenta en una motivación racional para pertenecer a una organización por motivos diferentes. Según el mismo autor, este tipo de compromiso distingue dos tipos de lazos de lealtad e identificación: *Lazos de lealtad o identificación afectiva:* En este tipo de compromiso, el componente principal es la automotivación basada en razones previas o a priori. Los empleados sienten un fuerte lazo emocional y afectivo con la organización, lo que les impulsa a comprometerse y a permanecer en ella. Su lealtad se basa en una conexión profunda con los valores, la cultura y la misión de la organización..
- Vínculo de identificación querida: El vínculo de identificación querida se caracteriza por tener como componente principal una motivación racional que va más allá de la mera satisfacción personal. Este tipo de vínculo es el más sólido porque está arraigado en la lealtad y al mismo tiempo refleja un sentido racional y profundo de pertenencia a la organización.

La satisfacción que proviene de este tipo de compromiso es profunda y difícil de reemplazar con otras motivaciones. Los individuos con un compromiso racional tienden a ser colaboradores proactivos que contribuyen activamente al desarrollo de la empresa. Además, tienen una mayor probabilidad de asumir la responsabilidad y rendir cuentas por las tareas necesarias para llevar a la organización hacia adelante. Su compromiso se basa en un fuerte sentido de identificación y aprecio por la empresa. 8p, 98).

Chinchilla, Nuria (1996), Distinguir entre compromiso con las personas que integran la organización y compromiso con la organización:

Obligaciones para la organización:

- **Compromiso sentido respecto a la organización:** Se refiere a la fuerza de la conexión de una identidad con la cultura y el propósito de una organización a través de la conexión entre los valores organizacionales y los valores personales.

- **Compromiso leal con la organización:** Se basa en motivos de apego que trascienden las causas y consiste en fuerzas racionales que impulsan la persistencia porque se identifica con la misión de la empresa..

El compromiso hacia las personas que forman parte de la organización se desglosa en dos categorías:

Compromiso del participante: Este tipo de compromiso se basa en la automotivación generada por razones previas o a priori. Resulta de la interacción constante con personas de diversos grupos dentro de la organización, como clientes, compañeros, superiores y subordinados. Los empleados se sienten comprometidos debido a las relaciones y experiencias que han desarrollado con estas personas en el entorno laboral.

Compromiso con el respeto a los miembros: En este caso, el compromiso se fundamenta en la motivación racional, impulsada por razones trascendentales. Los miembros de la organización se comprometen a respetar y valorar a sus colegas y a tratarlos con dignidad y respeto. Este compromiso se basa en una búsqueda consciente de la felicidad y el bienestar de todos los integrantes de la organización, y se apoya en principios éticos y morales. (p, 99).

3.2.4. Factores que influyen el desarrollo del compromiso organizacional

El compromiso organizacional es un concepto complejo que puede estar influenciado por una variedad de factores. A continuación, se mencionan algunos de los factores que diversos autores han identificado como influyentes en el desarrollo del compromiso organizacional:

Liderazgo: El estilo de liderazgo de los directivos y supervisores puede tener un impacto significativo en el compromiso de los empleados. Un liderazgo inspirador, que promueva la confianza, la comunicación efectiva y el desarrollo profesional, tiende a fomentar un mayor compromiso.

Cultura organizacional: La cultura de una organización, que incluye sus valores, normas y prácticas, puede moldear la percepción y el compromiso de los empleados.

Una cultura que valora a los empleados, la diversidad y la innovación tiende a promover un mayor compromiso.

Oportunidades de desarrollo: Los empleados suelen estar más comprometidos cuando tienen la oportunidad de aprender, crecer y avanzar en sus carreras dentro de la organización. La disponibilidad de programas de capacitación y desarrollo puede influir en el compromiso.

Reconocimiento y recompensas: La valoración y el reconocimiento de los logros de los empleados, así como las recompensas adecuadas, pueden contribuir significativamente al compromiso. Los sistemas de reconocimiento y compensación justos y transparentes son importantes en este sentido.

Participación y voz: Los empleados que sienten que sus opiniones son escuchadas y que tienen la oportunidad de participar en la toma de decisiones organizacionales tienden a estar más comprometidos. La participación activa en la organización puede aumentar el sentido de pertenencia.

Equilibrio entre vida laboral y personal: La organización que promueve un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal de sus empleados suele experimentar un mayor compromiso. Esto incluye políticas de flexibilidad laboral y apoyo para el bienestar de los empleados.

Comunicación efectiva: La comunicación clara y abierta dentro de la organización es esencial para el compromiso. Los empleados necesitan estar informados sobre los objetivos, las expectativas y los cambios en la organización.

Seguridad laboral: La percepción de seguridad en el empleo influye en el compromiso de los empleados. La estabilidad laboral y la confianza en el futuro de la organización son factores clave.

Desafíos y responsabilidades: Los empleados suelen estar más comprometidos cuando tienen desafíos y responsabilidades que les permiten utilizar sus habilidades y conocimientos al máximo. El trabajo significativo y desafiante puede impulsar el compromiso.

Valores personales y éticos: Los valores personales y éticos de los empleados también pueden influir en su compromiso. Si los valores personales se alinean con los de la organización, es más probable que haya un compromiso más fuerte.

- **Alternativas de oportunidades de empleo:** Según los autores, indican que si un individuo tiene más posibilidades de abandonar la empresa, su nivel de compromiso con la organización disminuye. (p, 35).

- **Trato de los nuevos empleados de una organización:** El trato hacia los nuevos empleados es de gran importancia para el desarrollo de su compromiso y motivación en una organización. Cuando los nuevos empleados sienten que no son respetados, considerados, apreciados o valorados por sus gerentes y la empresa, esto puede tener un impacto negativo en su percepción de la organización y su disposición para comprometerse con su trabajo.

- **Características personales:** Es importante mencionar los siguientes aspectos

1. Antigüedad: Las personas que llevan mucho tiempo en la empresa se consideran más leales que las que llevan poco tiempo en la empresa. 2.

Edad: Esta variable demográfica está relacionada con los componentes de emoción y continuidad por varias razones. Primero, a medida que las personas envejecen, tienden a experimentar oportunidades de empleo limitadas y mayores costos de dejar la organización..

Además, los trabajadores mayores tienden a tener una asociación más positiva con la empresa a medida que obtienen mejores puestos y desarrollan un mejor ajuste con lo que hacen (Marín 2003, citado en referencia a Vila 2005).3. Sexo: Las mujeres tienden a ser más leales que los hombres porque a menudo enfrentan más inconvenientes o barreras para ser miembros de organizaciones. (p. 36).

3.2.5. El desempeño laboral del personal

Dessler Gary (2019) afirma que “el desempeño laboral es la aplicación de la combinación de habilidades y destrezas que cada puesto de trabajo requiere de sus compañeros de trabajo para desempeñar con eficacia las tareas que le son asignadas”. (s. 99. El desempeño de los asociados consiste en el desempeño de las tareas y funciones que se les asignen, donde demostrarán su competencia, actitud y competencia, respetando siempre como referente los objetivos y normas de su organización.

El desempeño laboral mide el desempeño, la capacidad que tiene cada colaborador para producir, ejecutar, preparar y producir un trabajo en poco tiempo con menor esfuerzo y alta calidad, enfocándose en los valores institucionales que lo llevarán a un desarrollo óptimo..

Chiavenato (1995, p. 418), Al comienzo del proceso de industrialización, el enfoque principal en mejorar la productividad de la organización se centró solo en la eficiencia de las máquinas. Sin embargo, este interés no aborda el problema de mejorar la eficacia organizacional, porque se margina la importancia de las personas. A medida que el trabajo se volvió más humano y surgió el pensamiento interpersonal, las personas se convirtieron en el centro de la eficacia organizacional. Surgen nuevas inquietudes, cómo lograr que el empleado utilice al máximo su potencial y así hacerlo más eficiente y productivo en el trabajo. Es una oportunidad para que una persona intente practicar sus habilidades físicas o mentales, cualidades y lograr logros profesionales. Nuevamente, este es un proceso de evaluación del desempeño general de un empleado (productividad, creatividad y actitud). El esfuerzo laboral de Chiavenato es el comportamiento del trabajador en pos de un fin determinado; es una estrategia personal para lograr un objetivo.

A. Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es una herramienta crucial en la gestión de recursos humanos y desempeña un papel fundamental en el proceso administrativo de una organización. A través de este proceso, se pueden identificar y abordar problemas relacionados con el desarrollo de los empleados. El desempeño de los empleados es esencial para la eficacia y el éxito general de la organización.

La evaluación del desempeño implica un enfoque estructurado y sistemático para medir, evaluar y, en última instancia, influir en las características, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo de los empleados. Esto incluye la medición de factores como la productividad, la calidad del trabajo, la puntualidad y la asistencia. El objetivo es comprender cuán efectivos son los empleados en sus roles actuales y si es posible mejorar su desempeño en el futuro.

Las evaluaciones de desempeño tienen un alto valor debido a que posibilitan la introducción de políticas de recompensas nuevas, la mejora en el rendimiento laboral, la asistencia en la toma de decisiones en cuanto a promociones y asignaciones de roles, la identificación de la necesidad de formación adicional, la detección de fallos en la programación de tareas y

la capacidad de observar si las cuestiones personales están influyendo en el desempeño de otros empleados en sus funciones

La evaluación del desempeño no puede restringirse a una mera evaluación unilateral del rendimiento laboral del empleado por parte de su supervisor. En su lugar, debe ser un proceso cuidadosamente diseñado que incluye un diálogo entre ambas partes para comprender las razones detrás de los resultados y llegar a un consenso. Si se requieren mejoras en el desempeño, es esencial que las partes involucradas sean conscientes no solo de los cambios planeados, sino también de las razones detrás de estos cambios y la manera en que se llevarán a cabo.

La evaluación del desempeño no tiene como objetivo principal ser un fin en sí misma, sino que actúa como una herramienta o medio para mejorar el rendimiento de los recursos humanos dentro de una empresa. Con el fin de lograr este objetivo fundamental y mejorar los resultados de los empleados de la organización, la evaluación del desempeño busca alcanzar una serie de objetivos intermedios, que incluyen:

Atracción de talento: Ayudar en la identificación y selección de candidatos adecuados para ocupar posiciones dentro de la empresa.

Capacitación: Identificar las áreas en las que los empleados pueden necesitar capacitación adicional para mejorar su rendimiento.

Promoción: Evaluar el potencial de los empleados para ascensos y promociones dentro de la organización.

Motivación del buen desempeño: Reconocer y recompensar a los empleados que demuestran un buen desempeño, lo que puede actuar como un incentivo para mantener o mejorar su rendimiento.

Mejora de relaciones interpersonales: Facilitar un mejor entendimiento y comunicación entre empleados y sus superiores, así como entre compañeros de trabajo y subordinados.

Desarrollo de los empleados: Identificar oportunidades de desarrollo profesional y personal para los empleados.

Información para recursos humanos: Proporcionar información valiosa para las decisiones estratégicas del departamento de recursos humanos.

Estimación del potencial de desarrollo de los empleados: Evaluar el potencial de crecimiento y desarrollo de los empleados a largo plazo.

Incentivos para aumentar la productividad: Ofrecer incentivos que impulsen a los empleados a ser más productivos y eficientes.

Comprender los modelos operativos de la empresa: Proporcionar información sobre cómo los empleados contribuyen a los objetivos y operaciones de la empresa.

Retroalimentación: Proporcionar retroalimentación valiosa a los empleados que están siendo evaluados y aportar datos para tomar decisiones sobre movimientos de personal, como traslados y gastos..

B. Dimensión del desempeño Laboral: Según (Patraca, 2006), las dimensiones más importantes del desempeño laboral son las siguientes:

- **Productividad.** La relación entre los resultados tangibles logrados por la organización en términos de bienes y servicios y los insumos consumidos. Sus principales indicadores incluyen: conocimiento, calidad, puntualidad, producción.
- **Creatividad.** Habilidad para inventar cosas nuevas, conectar cosas familiares de maneras innovadoras o desviarse de los patrones habituales de pensamiento y comportamiento.
- **Actitud.** Una forma de motivación social que dirige el comportamiento humano hacia ciertas metas u objetivos. Nuestros indicadores clave son: Compromiso y responsabilidad, comunicación, relaciones.

3.2.6. Características del Desempeño Laboral

Gonzales, Roberto (2011), señala:

Las Características del desempeño laboral está relacionado a las siguientes características:

- **Adaptabilidad.** Esto incluye apoyar la eficacia en diferentes entornos de trabajo y con personas con diferentes funciones, responsabilidades y socios con los que interactuarán..
- **Comunicación.** Se refiere a la capacidad de los colaboradores para expresar de forma clara y eficaz sus pensamientos e ideas de forma colectiva o individual. En este caso, el individuo adapta el idioma o la terminología a las necesidades del

destinatario. Los empleados esenciales deben utilizar la gramática, la organización y la estructura en su comunicación.

- **Iniciativa.** Se relaciona con la disposición y la habilidad para influir de manera positiva en los acontecimientos con el propósito de alcanzar las metas y objetivos de la empresa. Implica la capacidad de tomar medidas proactivas en lugar de adoptar una actitud pasiva. En otras palabras, se trata de tener la voluntad y la destreza para crear situaciones favorables en lugar de conformarse con las circunstancias existentes. Los socios o empleados que demuestran iniciativa toman decisiones y acciones que van más allá de lo estrictamente necesario, contribuyendo al éxito y el crecimiento de la organización.
- **Conocimientos:** Este factor se refiere al nivel de conocimiento técnico y profesional que un empleado ha adquirido en un campo relevante para su trabajo. Implica la capacidad de mantenerse actualizado con los avances y tendencias en su área de trabajo, así como enriquecer su conjunto de habilidades y conocimientos a lo largo del tiempo.
- **Trabajo en equipo:** Este aspecto se relaciona con la capacidad de un empleado para colaborar eficazmente en un equipo o grupo de trabajo con el fin de alcanzar los objetivos de la organización. Esto incluye la habilidad para contribuir de manera constructiva, fomentar un ambiente de trabajo armonioso que permita el consenso y la cooperación, y trabajar en conjunto con colegas para lograr metas compartidas. El trabajo en equipo es esencial para el éxito de muchas organizaciones, ya que permite aprovechar las fortalezas y habilidades individuales en pos de un objetivo común.
- **Estándares de trabajo:** Se refiere a la habilidad de un empleado para cumplir y superar las metas y estándares establecidos por la organización. Esto implica la capacidad de medir y obtener datos e información relevantes para evaluar el rendimiento y proporcionar retroalimentación que permita mejorar los estándares de trabajo de la empresa. En otras palabras, se trata de lograr y mantener un alto nivel de rendimiento que se ajuste a los objetivos organizacionales y de buscar continuamente maneras de mejorar y elevar esos estándares.
- **Desarrollo de talentos:** Esto engloba el proceso de fomentar el crecimiento y el desarrollo de las competencias, habilidades y destrezas de los miembros del equipo. Incluye la capacidad de planificar y llevar a cabo actividades de desarrollo efectivas

que estén alineadas con las necesidades actuales y futuras de los empleados. El desarrollo de talentos implica ayudar a los empleados a adquirir las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva y a prepararse para roles y responsabilidades futuras dentro de la organización.

- **Potencia el diseño del trabajo.** Se refiere a la capacidad de determinar el tamaño de la planta organizacional y su estructura efectiva para lograr los objetivos del negocio. Capacidad para configurar adecuadamente los lugares de trabajo para maximizar las oportunidades sociales y económicas para los empleados y la empresa.
- **Maximiza el desempeño.** Esto se refiere a la capacidad de establecer objetivos de desempeño, así como desarrollar, brindar capacitación a los empleados y evaluar su desempeño de manera objetiva y transparente. (p, 129).

3.2.7. Teorías del desempeño laboral

Griffin, Ricky. Y Moorhead, Gregory (2010) afirman:

En la actualidad, los gerentes se dedican a motivar a los empleados para lograr mejores resultados en la organización, por lo que la mayoría de los empleados no están motivados para ir a su lugar de trabajo y trabajar duro, por lo que en este momento, los gerentes primero deben estar al tanto de la organización en la organización. , él creyó. Ese desempeño es igual a la motivación dada a los empleados, así como a las habilidades que poseen como todos los profesionales y el ambiente que les debe ser propicio. Implementación de metas organizacionales, considera que el desempeño es igual a la suma de los incentivos recibidos por los empleados más su capacidad para trabajar en los puestos asignados, así como el espacio para el desarrollo del desempeño. (p, 83).

- A. Para lograr un desempeño efectivo, los empleados deben estar motivados para hacer bien las cosas, es decir, tener el potencial para trabajar de manera efectiva y tener todos los recursos para hacer su trabajo lo mejor posible, por lo que los gerentes organizacionales deben buscar estrategias adecuadas para garantizar que estos funcionen. Condiciones para sus empleados. El autor también señaló que algunas organizaciones tienen dificultades para introducir factores motivacionales, por lo que deciden enviar a sus empleados a centros de formación especializados para mejorar sus resultados laborales, y si el empleado no se siente

cómodo en el puesto asignado, lo rotan a otro cargo y sustituirlo por otro competente especialista para que pueda desempeñar las funciones antes mencionadas.

A) La teoría de la jerarquía de necesidades

Creada por el psicólogo Abraham Maslow en la década de 1940, se fundamenta en la reconocida pirámide de necesidades. Esta teoría organiza las necesidades humanas en diferentes categorías jerárquicas, clasificadas según su influencia en el comportamiento humano. La pirámide de Maslow representa esta jerarquía de necesidades y se utiliza para comprender mejor las motivaciones y los deseos de las personas.

B. Herzberg – Teoría de motivación-Higiene

La teoría de los dos factores implica el análisis de dos factores, uno puede ser la satisfacción laboral y el otro es la satisfacción laboral, donde la motivación juega un papel importante para lograr la satisfacción laboral, el primer factor es un factor interno, Sloe llama la necesidad de auto- actualización. De los cuales el aprendizaje y el trabajo son factores muy importantes; el otro es externo, como la motivación, el ambiente de trabajo y el pago.

3.2.8. La importancia de la administración de recursos humanos

Chiavenato, Idalberto (2009) afirma:

El enfoque en la gestión de recursos humanos ha cambiado significativamente en comparación con la gestión de recursos humanos tradicional. En este nuevo enfoque, las personas y sus conocimientos, habilidades y capacidades se consideran el elemento principal en la organización. Se ha evolucionado desde ver a los empleados como simples recursos organizativos, denominados “recursos humanos”, hacia una perspectiva en la que se reconoce a las personas como individuos con inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, capacidades, ambiciones y talentos únicos. En este contexto, los empleados se ven como socios valiosos del equipo o grupo, y se les valora no solo por su contribución al rendimiento de la organización, sino también por su singularidad como individuos. Este cambio en la perspectiva busca crear un entorno

de trabajo más orientado hacia las personas y promover un mayor compromiso y desarrollo de los empleados. La cultura organizacional está fuertemente influenciada por el mundo exterior y ahora apoya el cambio y la innovación teniendo en cuenta el futuro y el destino de la organización. Los cambios son rápidos, no hay continuidad con el pasado, está surgiendo un contexto ambiental disputado que es turbulento e impredecible. Las personas deben estar preparadas para enfrentar nuevos desafíos y ayudar a las organizaciones a superarlos. (p, 39).

3.2.9. Dimensiones del desempeño laboral

Según Bisetti (2015) las dimensiones del desempeño laboral se clasifican en:

Eficacia laboral

Es el correcto desempeño de una acción, función o tarea en el trabajo, es decir. Cuando la acción se realiza correctamente, significa lograr el objetivo.. (p. 110).

Eficiencia laboral

Hace las cosas bien mientras mantiene la conexión entre la entrada y la salida. Para realizar una tarea o para completar una actividad o función, es necesario utilizar recursos económicos, materiales, financieros y humanos, es importante optimizar los costos y tiempos mínimos. (en la página 110). Un líder eficaz aporta buena iniciativa, competencia y liderazgo. También depende de factores como el conocimiento, el buen uso y la optimización del tiempo, los recursos o los materiales.. (p. 110).

Calidad laboral

La capacidad de la empresa para responder rápida y directamente a las necesidades de los usuarios. Sus características de calidad: posibilidad, disponibilidad, continuidad y precisión, cortesía y comodidad de la atención.. (p. 110).

Economía laboral

Este concepto puede definirse como la capacidad de la institución para generar y movilizar adecuadamente los recursos financieros para lograr sus objetivos. Toda organización que administre fondos, especialmente si son fondos públicos, es responsable del manejo efectivo de sus recursos líquidos, la

ampliación y ejecución del presupuesto, así como de la adecuada administración de los activos.. (p. 110).

3.2.10. Ley orgánica de municipalidades (N° 27972)

Para entender la organización del municipio, es necesario recordar de manera práctica algunos artículos de la Ley de Organización de Municipios: Ley N° 27972, para precisar las funciones de cada institución.

Arte. 1 administración municipal

El municipio es la unidad básica de la organización territorial nacional y el cauce directo para la participación de los vecinos en los asuntos públicos, para la institucionalización y gestión de los intereses de las respectivas comunidades en forma autónoma; elemento esencial del municipio, territorio, población y organización. Las municipalidades provinciales y regionales son instituciones de desarrollo municipal que tienen personalidad jurídica de derecho público y están en plena capacidad para el ejercicio de sus funciones.

Art. 4 Finalidad

En nombre de la comunidad local, el municipio promueve la provisión de servicios públicos locales adecuados y el desarrollo integral, sostenible y armonioso de la comunidad. Arte. “5” Democracia, descentralización y descentralización del poder. La estructura, organización y funciones específicas del gobierno local se basan en la visión de un estado democrático, unificado, descentralizado y descentralizado orientado al desarrollo sostenible de nuestro país. Como parte del proceso de descentralización, según el criterio de subsidiariedad, el gobierno más cercano a los ciudadanos es el mejor para el ejercicio de competencias o funciones; por lo tanto, el gobierno central no debe delegar facultades que puedan ser ejercidas con mayor eficacia por los gobiernos locales, y estas facultades, a su vez, no deben hacer lo que pueden hacer los gobiernos locales.

3.2.11. Los servicios municipales y la gestión municipal

Quevedo, Wilberto (1998) afirma:

Las actividades de las instituciones de gobierno local que brindan servicios públicos enfrentan diversos requerimientos de recursos materiales y humanos para poder atender de manera efectiva las necesidades colectivas de la población. En este sentido, es necesario planificar los fondos asignados, ya que la Ley de 1997 no. La Ley de Gestión del Presupuesto del Estado 26703 regula todo el proceso presupuestario nacional en el Perú, incluyendo, por supuesto, a los municipios o municipalidades.

En la dinámica de la operación presupuestaria se tienen en cuenta los siguientes niveles: Nivel institucional, incluyendo la especificación presupuestaria. Los organismos públicos consisten en especificaciones presupuestarias que autorizan asignaciones en el presupuesto anual para la realización de las actividades y/o proyectos a su cargo, con base en las metas institucionales establecidas para cada ejercicio fiscal. La ley permite o prohíbe fijar normas presupuestarias. (pág. 112). El proceso presupuestario actual del país, con el objetivo de volver a los conceptos básicos de las técnicas presupuestarias, adoptar clasificadores presupuestarios útiles para la gestión de procesos, así como determinar la dirección correcta para la estructura funcional del proceso presupuestario, reflejando claramente las metas establecidas. Por cada Sector público para el año fiscal en curso Especificaciones bien definidas (con categorías presupuestarias claramente definidas) al nivel objetivo para.

Los cambios también incluyeron un nuevo sistema de clasificación presupuestaria, incluyendo los ingresos y gastos del Estado, a partir del cual se reorganizaron los distintos conceptos de ingresos y gastos para que cada uno de ellos refleje plenamente su naturaleza. Cabe señalar que los principios y conceptos básicos contenidos en la Ley de Gestión del Presupuesto del Estado no han sido recopilados por los municipios hasta el momento, por lo que el presupuesto de la ciudad no es un simple documento para la aprobación de ingresos y gastos, sino que debe ser considerado un verdadero herramienta para la gestión económica y financiera de las instituciones municipales.

La calidad del gasto público.

Salhuana (2008) dice “que la secuencia lógica esperada de la aplicación del Presupuesto por Resultados mejora la calidad del gasto en el sentido que afecten positivamente las condiciones de vida de la población, particularmente de la más pobre”. (p, 222). La calidad del gasto público basará el proceso presupuestario en resultados a entregar a los ciudadanos que estén en línea con lo que realmente necesitan y valoran.

3.2.12. La Municipalidad distrital de Pillco Marca

La Municipalidad Distrital de Pillco Marca es una agencia estatal de desarrollo local que tiene la personalidad jurídica de derecho público y está en plena capacidad de ejecutar sus fines; de acuerdo al artículo 194 de la Constitución Política del Perú, goza de autonomía política, económica y administrativa dentro de su competencia, los elementos básicos son territorio, población y organización. Está sujeto a las leyes y reglamentos que reglamentan de manera general y constitucional el funcionamiento y funcionamiento del sector público, así como a las normas técnicas que se aplican a los servicios y bienes públicos, así como a los sistemas administrativos, de cumplimiento y de obligado cumplimiento del Estado.

A. Su visión

Para el 2025, el distrito de Pillco Marcas se convertirá en una zona ecoturística con una infraestructura moderna, organizada e implementada que brinde servicios básicos, incluyendo salud, educación, bienestar y desarrollo tecnológico, uso racional de los recursos naturales y protección del medio ambiente, una sociedad civil organizada es capacitados para promover el desarrollo integral y la generación de empleos productivos a nivel distrital con las micro, pequeñas y medianas empresas.

4. Su misión

El distrito de Pillco Marca es una institución de gobierno local establecida el 5 de mayo de 2000 y desde entonces ha promovido el desarrollo integral de la comunidad con una gestión moderna, transparente, democrática, participativa de manera eficaz y eficiente para servir a los ciudadanos..

3.3. Bases conceptuales

3.3.1. El Compromiso organizacional

El compromiso organizacional es muy importante hoy en día porque en cualquier organización se trabaja con personas y además estamos en una nueva era del talento donde hay que empezar con la satisfacción de los socios que tienen que identificarse con ellos en esta misión de era, visión y valores institucionales para garantizar un compromiso genuino (Senge, 1990, p. 13).

A. Compromiso Afectivo

Es la aceptación o asentimiento mental del trabajador a la empresa dentro de su grado de afiliación e identificación con sus objetivos de vida y de empresa.. (Chiavenato, 2007:89).

b. Compromiso de permanencia

Se entiende como la voluntad del empleado de dedicar tiempo, conocimiento y esfuerzo a la empresa, otorgándole un sentido de inclusión y pertenencia que perdería si dejara la empresa. En este sentido, también es práctico especificar los componentes de los cálculos que se relacionan con lo que se puede considerar una inversión, que es un plan de retiro, aprendizaje y la acumulación de beneficios en el tiempo. (Chiavenato, 2007:89).

c. Compromiso normativo

Después de unirse a una empresa, los empleados pasan por un proceso de socialización que conduce al apego y la amistad con el tiempo, lo que fomenta un sentido de gratitud que es difícil de ignorar y crea un fuerte vínculo con la empresa. (Chiavenato, 2007:89).

d. Compromiso calculador

Estos son costos que cuentan como inversiones, como planes de jubilación, cheques y beneficios que se acumulan con el tiempo. (Chiavenato, 2007:89).

3.3.2. El desempeño laboral del personal

El desempeño laboral se refiere a los procedimientos mediante los cuales los miembros de una organización realizan y llevan a cabo sus funciones de la manera más eficaz para lograr objetivos comunes predeterminados. (Stoner, 1994:212).

-Ambiente de Control

Estar cómodo en el ambiente de trabajo es una condición esencial para el diseño de tareas, pero el confort debe significar la presencia de controles que ayuden a

reducir el riesgo y crear un ambiente operativo confiable que utilice el tiempo, las actividades y los recursos de manera eficiente y eficaz. (CEPAL, 2006:74).

-Desempeño adecuado

Desempeño suficiente para desempeñar de manera óptima las tareas asignadas al puesto. Se puede evaluar para tomar decisiones sobre posibles mejoras en los procedimientos, selección y reclutamiento, promoción, capacitación e incorporación, aumentos salariales. (Chiavenato, 2006:123).

-Desempeño superior

Son competencias técnicas y de comportamiento que distinguen a un empleado, lo distinguen entre empleados de la misma función o categoría, lo distinguen de otro, permiten a la organización mejorar continuamente su trabajo y sobresalir. (Chiavenato, 2006:123).

-Desempeño superior alto

Es un enfoque que se enfoca en las características específicas de los empleados que mejoran su capacidad para lograr resultados sobresalientes, lo que dicta que Recursos Humanos les preste atención para mejorar su estado en función de su experiencia. La empresa trabaja con fines de lucro. (Alles, 2006:97).

-Desempeño excelente

Determina qué recursos humanos se enfocan en mejorar el estado de los empleados en base a sus conocimientos en beneficio de la empresa. (Alles, 2006:97).

-Estándares de desempeño

Las organizaciones establecen estándares que sirven como pautas y lineamientos para el comportamiento humano razonable y las actividades de control organizacional. (Chiavenato, 2006:123)

-Desempeño de la tarea

Se refiere al desempeño de tareas y deberes que contribuyen a la producción de bienes o servicios o al desempeño de tareas administrativas. Esto incluye la mayoría de las tareas en las descripciones de trabajo tradicionales.. (Alles, 2006:97).

-Falta de productividad

Esto incluye acciones que dañan activamente a la organización. Dicho comportamiento incluye robos, daños a la propiedad de la empresa, agresión a los compañeros y ausentismo frecuente. (Alles, 2006:97).

-Las municipalidades

Los municipios se están convirtiendo gradualmente en autoridades locales debidamente organizadas y representadas. La Ley de Municipios menciona que un municipio es una unidad, base de una organización regional nacional y cauce directo de participación ciudadana en los asuntos públicos, cuyo elemento básico es la institucionalización de los intereses de la comunidad respectiva y la gestión independiente. el Gobierno. Territorio, población y organización. (Ley N° 27972).

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. **Ámbito de estudio**

El ámbito de estudio fue la región de Huánuco, donde está ubicado la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, y se realizó la observación y el análisis de las variables de investigación planteadas.

4.2. **Tipo y nivel de investigación**

A. Tipo de investigación

El tipo de estudio en la presente investigación es retrospectivo.

Retrospectivo, Dado que los datos recopilados se obtienen de una encuesta a los empleados designados, empleados y encomendados por los administradores municipales del distrito de Pilkomakas en relación con las obligaciones organizativas y el desempeño laboral. Porque el objetivo principal de un estudio retrospectivo es probar las hipótesis planteadas sobre el tema en estudio. En esencia, se puede decir que este tipo de investigación debe encontrar la causa de un efecto que ya se ha producido.. (Martínez, 2009:8).

5. **Nivel de investigación**

Nuestra investigación se lleva a cabo en el marco del nivel pertinente

El nivel de correlación que intenta determinar la relación entre las variables, donde cada variable dimensiona el compromiso organizacional con el desempeño laboral. Es decir, permite a los investigadores analizar y estudiar la relación entre hechos y fenómenos de la vida real (variables), comprender en qué medida influyen o no existen, tratan de determinar la relación entre las variables que se estudian. (Hernández, et. Al, 2014:73).

4.3. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

Una población es el conjunto de todas las instancias que cumplen un conjunto de especificaciones. Por lo tanto, el objetivo de este estudio son 172 trabajadores comisionados, contratados y adscritos de todas las modalidades de trabajo en el distrito y municipio de Pilco Marca desde el año 2020, cuya distribución se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1. Población

TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILCO MARCA- 2020	NÚMERO DE TRABAJADORES	TOTAL	%
Decreto Legislativo N° 276	30	30	100
Decreto Legislativo N° 728	60	60	100
Decreto Legislativo N° 1057	82	82	100
TOTAL	172	172	100

Fuente: Plan de Desarrollo de Personas-2020/MDPM-Huánuco

4.3.2. Muestra y método de muestreo

A. Muestra

Nuestra muestra estuvo representada por 172 participantes, que son los mismos de la población por ser una muestra pequeña y al ser trabajadores que desempeñan funciones administrativas como nombrados, contratados y de confianza en la Municipalidad distrital de Pilco Marca- Huánuco; tal como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 2. Muestra

DESCRIPCION	NÚMERO	TOTAL
Gerentes y subgerentes	30	30
Asistentes Administrativos	60	60
Auxiliar administrativo	82	82
Técnico administrativo	172	172
TOTAL		

Fuente: Responsable de investigación

6. Método de muestreo

El muestreo no probabilístico intencional se utiliza debido a su pequeña población y puede entenderse que no utiliza leyes aleatorias o mecanismos de cálculo de probabilidad, pero su muestreo está sesgado de tal manera que el nivel de confianza no puede conocerse ni calcularse. Su error de muestreo. (Ñaupás, et al., 2011).

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

A. Criterios de Inclusión

En la presente investigación fueron incluidos:

- Trabajadores de todos los regímenes laborales
- Trabajadores de todas las gerencias

B. Criterios de Exclusión

- Trabajadores que se encuentran con vacaciones, licencias y otros de ambos sexos.

Trabajadores que no deseen participar de la investigación

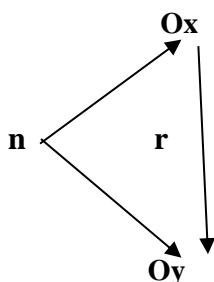
Trabajadores con relación laboral menos tres meses en la municipalidad.

4.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación se ubica en el No Experimental.

No experimental: porque no hubo manipulación de la variable; el fenómeno fue estudiado conforme se manifestó en su contexto natural, en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Cuyo diagrama es el siguiente:



Leyenda:

n = muestra

Ox= variable independiente: Compromiso organizacional

Oy= variable dependiente: Desempeño laboral del personal

r = relación unidireccional de las variables

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnicas

Para abordar el problema planteado, se seleccionó y validó el siguiente instrumento. Se llevó a cabo un proceso de selección y validación basado en la relevancia del problema de investigación. El instrumento elegido fue cuidadosamente diseñado y adaptado para cumplir con los objetivos específicos de la investigación. Se realizaron pruebas piloto y análisis de confiabilidad y validez para asegurar la calidad y efectividad del instrumento. De esta manera, se garantizó que el instrumento utilizado fuera adecuado y pertinente para recopilar los datos necesarios para abordar el problema planteado:

➤ **Cuestionario.** Se ha seleccionado un instrumento para encuestar a 100 trabajadores que laboran en diversas oficinas y áreas administrativas de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, en Huánuco. Este instrumento consta de un cuestionario que consta de 13 ítems estructurados, los cuales están directamente relacionados con las variables, dimensiones e indicadores seleccionados. Estos ítems proporcionarán los datos necesarios para cada encuestado y permitirán obtener información relevante sobre la temática de estudio.

4.5.2. Instrumento

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

El instrumento fue sometido al juicio de expertos donde fue validado por cinco (05) expertos:

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Para calcular el coeficiente alfa de Cronbach y determinar la confiabilidad de un conjunto de datos, puedes utilizar la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K \sigma_i^2$: Es la suma de varianzas de cada ítem.

σ_t^2 : Es la varianza del total de filas (Varianza de la suma de los ítems).

K: Es el número de preguntas o ítems.

$$\alpha = \left[\frac{19}{19 - 1} \right] \times \left[1 - \frac{24,31755}{413,53837} \right]$$

$$\alpha = 0,993485$$

En vista a los resultados de 0,993485 obtenidos en la confiabilidad del instrumento, observamos que este reside en la escala de **Excelente** lo que garantiza la confiabilidad de nuestro instrumento.

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Se indican los pasos seguidos para procesar y analizar la información obtenida para la tabulación..

4.6.1. Procesamiento de los datos. El proceso de tabulación se realiza de manera automática utilizando herramientas informáticas como el programa estadístico SPSS versión 27. Después de codificar los datos, se utiliza esta plataforma para ingresar y registrar los datos recopilados a través del instrumento de investigación. Es importante emparejar las herramientas que se utilizan, como el programa estadístico SPSS, con el proceso de codificación y tabulación de datos para garantizar la precisión y eficiencia en el análisis de los datos recopilados..

A. Clasificación de la información. La tabulación se realizó con el propósito de agrupar los datos de las variables independiente y dependiente mediante la distribución de frecuencias. Este proceso permitió organizar los datos de manera ordenada y facilitar su análisis posterior.

B. La codificación y tabulación. La codificación es el proceso en el cual se asignan símbolos o valores a los datos, generalmente utilizando números o letras. En este estudio, se realizó una tabulación manual, donde cada variable fue colocada en su respectivo grupo basado en la clasificación de los datos, es decir, se elaboró una distribución de frecuencias. También se utilizó la tabulación mecánica, que involucra el uso de programas estadísticos o software de sistemas computarizados para llevar a cabo este proceso.

4.6.2. Análisis de datos

A. Análisis descriptivo e interpretación de datos

Para el análisis descriptivo de cada variable se tuvo en cuenta la tendencia principal de la variable, la dispersión y el porcentaje de las variables categóricas.

7. Análisis inferencial e interpretación de datos

En el análisis de datos inferenciales, utilice la estadística Rho de Spearman para medir las relaciones entre las variables en estudio. Se consideró que la significación era 0,05. Se realizaron pruebas de correlación para el procesamiento de datos utilizando el paquete estadístico español SPSS versión 27, Minitab y Excel.

4.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos se basan en el principio de confidencialidad de los participantes, por lo que todos los participantes buscan información confidencial, consentimiento informado, libre participación y anonimato. Como en todo estudio, también se cita debidamente la sistematización de la información recolectada y se cita la bibliografía pertinente de tal manera que el estudio esté libre de plagio, ya que los datos recolectados fueron procesados utilizando todas las herramientas y técnicas necesarias para realizar un buen trabajo. Estudiar.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

8. Análisis descriptivo

En este apartado se presentan los resultados de la investigación en tablas y gráficos, donde se muestran los datos procesados y organizados de acuerdo a las categorías de las variables (X) “MUY DE ACUERDO”, “DE ACUERDO”, “INDIFERENTE”, “EN DESACUERDO” y “TOTALMENTE EN DESACUERDO”, y de la variable (Y) “Siempre”, “Casi siempre”, “A veces”, “Rara vez” y “Nunca”. A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

9. VARIABLE X: Compromiso afectivo.

DIMENSIÓN 1: Eficacia laboral

INDICADORES: - Identificación con la organización. – Involucramiento con la organización. – Amistad y compañerismo. – Sentido de pertenencia con esta organización

Tabla 3.

Indicadores del nivel de compromiso afable hacia el clima laboral en el buen funcionamiento institucional, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020.

Indicadores de afecto hacia el trabajo institucional	Escala agrupada					
	Si		No		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Identificación con la organización	129	75%	43	25%	172	100%
Involucramiento con la organización	127	74%	45	26%	172	100%
Amistad y compañerismo	135	78%	37	22%	172	100%
Sentido de pertenencia con esta organización	136	79%	36	21%	172	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de todos los regímenes laboral de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020. (Anexo 04).

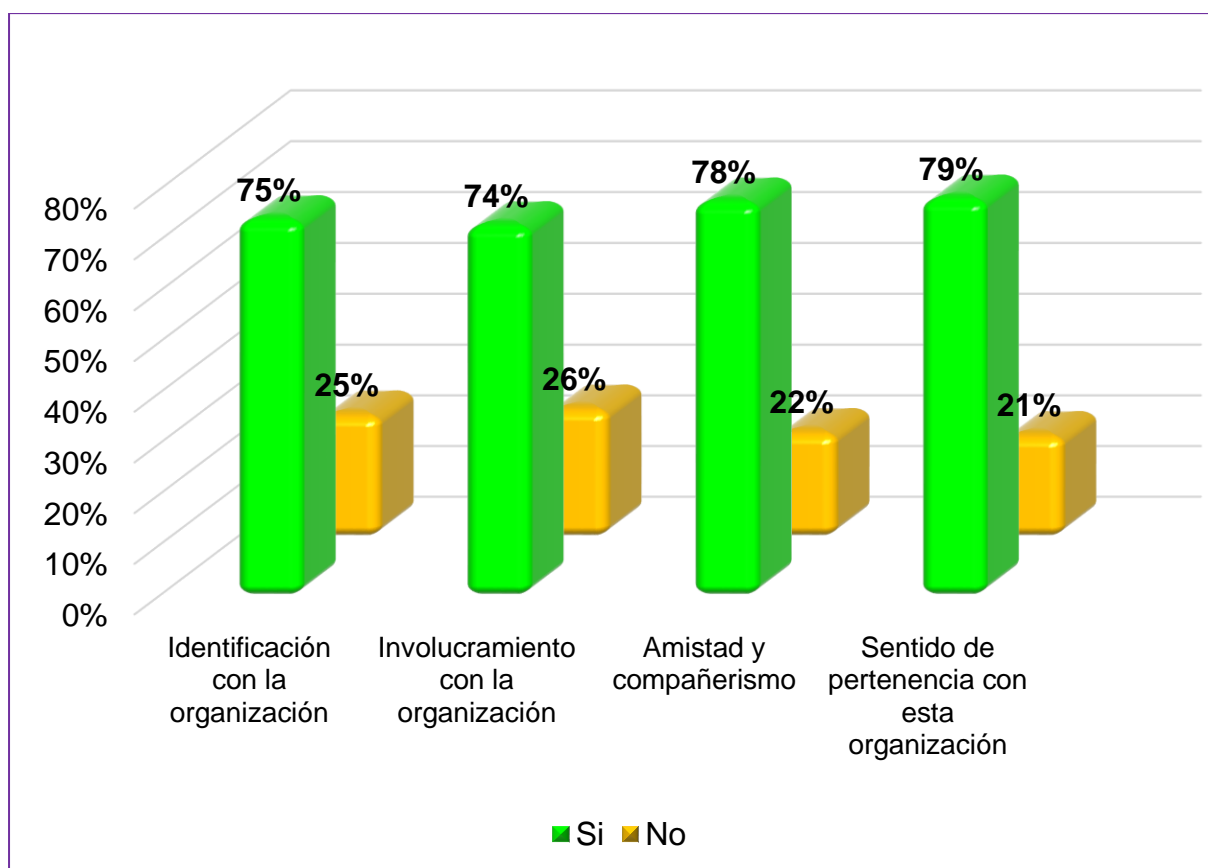


Figura 1: Indicadores en porcentajes del nivel de compromiso afable hacia el clima laboral en el buen funcionamiento institucional, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020.

Interpretación.

La tabla 3, en conformidad a la transformación a escala de Likert, correspondiente a la dimensión “Compromiso afectivo”; muestra que 129 trabajadores, que representan al 75% del total, afirman sentirse identificados con la organización donde labora; en tanto, 43 contradicen esta aseveración, representando al 25% muestral. Concerniente a si se sienten fuertemente involucrados con la organización donde trabajan, 127 encuestados responden positivamente, los que representan al 74% del total; mientras, 45 que conforman al 26%, lo refutan. A sí mismo, 135 trabajadores afirman sentirse parte de una familia al existir amistad y compañerismo en la organización; mientras, 37 refrendan lo contrario, representando al 78% y 22% de sujetos, respectivamente. Del mismo modo, 136 trabajadores, que hacen al 79% del total, afirman sentirse felices de pertenecer como trabajador de la municipalidad; en tanto, 36 contradicen la aseveración, representado al 79% y 21% respectivamente. Estos resultados demuestran que los trabajadores, mayoritariamente, sienten afecto hacia la entidad edil; pues, como se aprecia en la figura 1, el 75% de los trabajadores, responden positivamente a las interrogantes del cuestionario.

DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad.

INDICADORES: - Lealtad con la organización - Sentido de obligación
-Condiciones adecuadas.

Tabla 4.

Indicadores de los deberes acorde a los compromisos leales con la institución, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020.

Actitudes de cumplimiento de deberes	Escala agrupada					
	Si		No		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Lealtad con la organización	128	74%	44	26%	172	100%
Sentido de obligación	136	79%	36	21%	172	100%
Condiciones adecuadas	133	77%	39	23%	172	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de todos los regímenes laboral de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020. (Anexo 04).

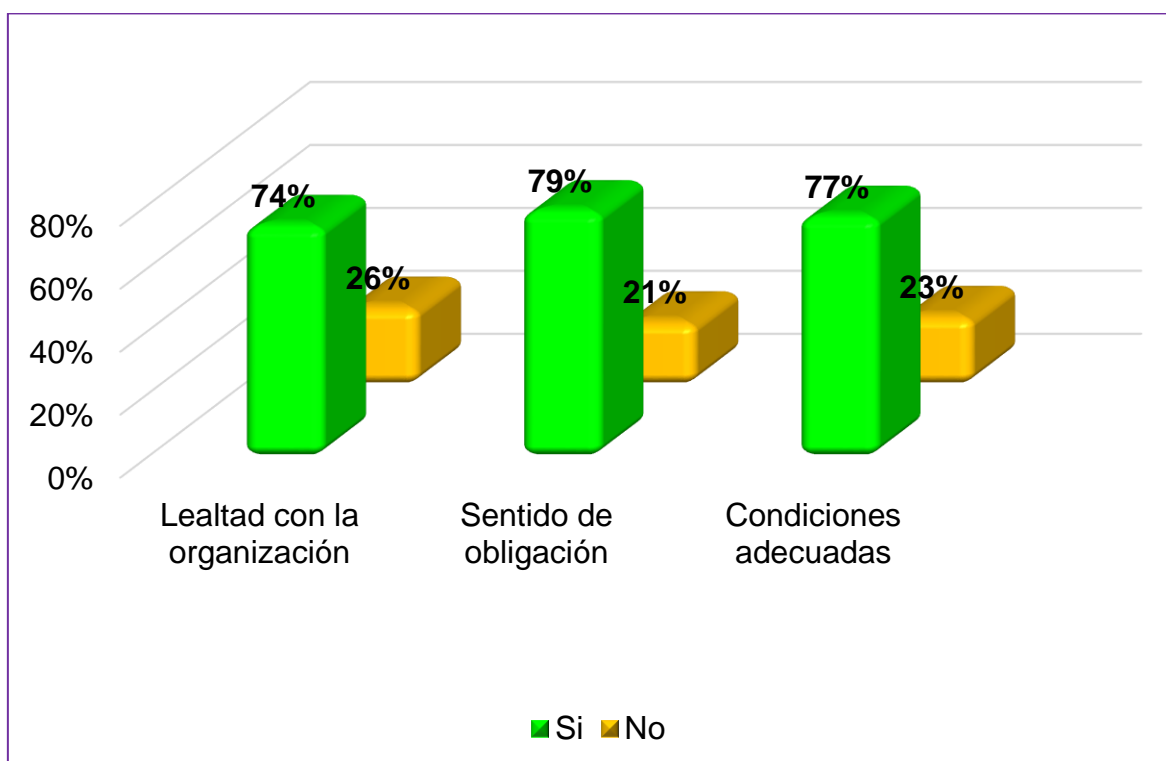


Figura 2: Indicadores en porcentajes de los deberes acorde a los compromisos leales con la institución, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020.

Interpretación.

En la tabla 4, para la dimensión “Compromiso de continuidad”, en conformidad a la escala de Likert; se aprecia que, 128 encuestados, que representan al 74% de

sujetos, se sienten leales a la organización, manifestando el gran significado personal para ellos; en tanto, 44, que conforman el 26%, se muestran contradictorios. Así mismo, 136 trabajadores, que conforman el 79% del total, desarrollan el sentido de obligación con la organización y con las personas que trabajan con ellos; mientras, 36 encuestados que representan al 21% del total muestral, responden contrariamente. Del mismo modo; 133 individuos, que representan al 77% de sujetos, sienten tener la obligación de permanecer en el cargo por sus condiciones adecuadas; pero, a la vez, 39 trabajadores, expresan lo contrario, representando al 23% general. Estos resultados permiten considerar que existe compromiso de los trabajadores con el municipio; pues, en mayoría los encuestados responden afirmativamente a las interrogantes del instrumento; pues, tal como apreciamos en la figura 2, más del 70% se expresan afirmativamente a cada pregunta.

DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo.

INDICADORES: - Retribución económica adecuado – Recibe beneficios de acuerdo a ley - Compromiso con su reglamento.

Tabla 5.

Factores que garantizan el cumplimiento de normas conforme a ley, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020.

Indicadores de compromiso edil	Escala agrupada					
	Si		No		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Retribución económica adecuado	122	71%	50	29%	172	100%
Recibe beneficios de acuerdo a ley	118	69%	54	31%	172	100%
Compromiso con su reglamento	172	100%	0	0%	172	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de todos los regímenes laboral de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020. (Anexo 04).

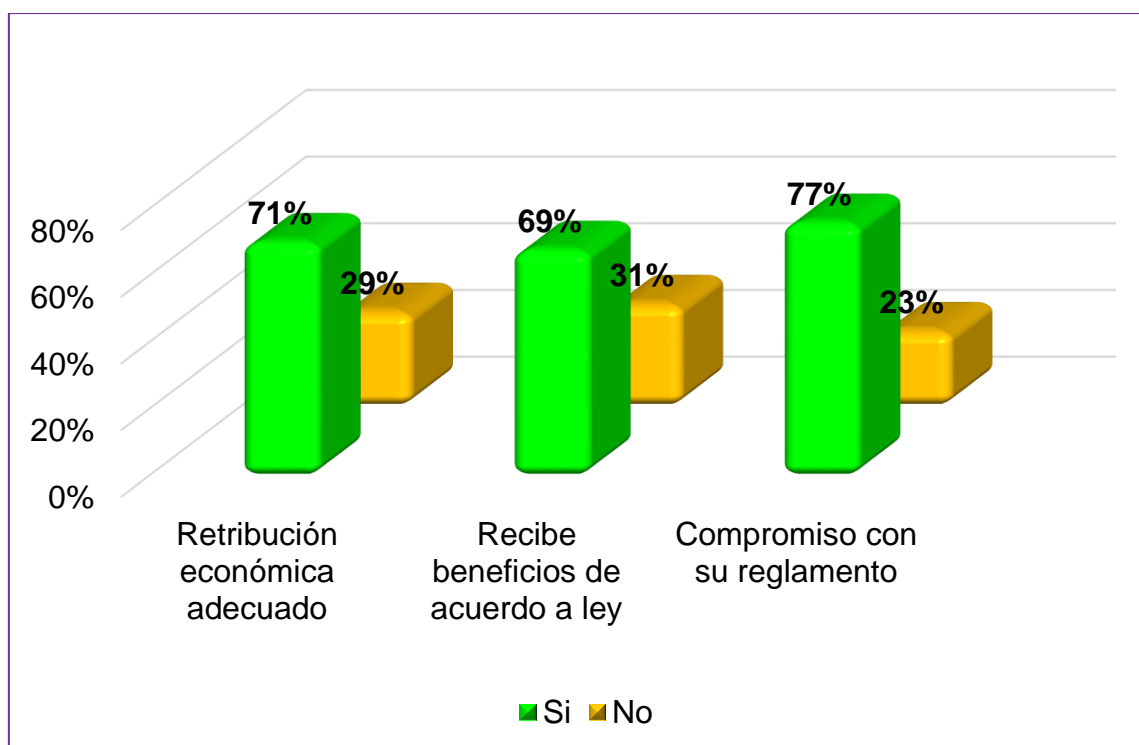


Figura 3: Factores en porcentajes que garantizan el cumplimiento de normas conforme a ley, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020.

Interpretación.

Los resultados alcanzados por la dimensión “Compromiso normativo”, los cuales son mostrados en la tabla 5, en a transformación a escala Likert, muestran que 122 trabajadores que representan al 71% del total, consideran que la organización le retribuye económicamente y adecuadamente por el trabajo que realiza; en tanto, 50 responden contrariamente, representando al 29% del total muestral. En lo pertinente a los beneficios de acuerdo a ley que debe otorgar el municipio por el desempeño del trabajo, 118 encuestados manifiestan que si lo reciben; mientras, 54 expresan lo contrario, representando al 69% y 31% del total, respectivamente. Así mismo, 172 trabajadores expresan sentirse comprometidos en cumplir con el reglamento de la organización; mientras, no existe ningún trabajador que manifieste lo contrario. Acorde a la información presentada, ésta nos permite afirmar que mayoritariamente los sujetos demuestran conformidad con el accionar de la comuna para cumplir la normativa jurídica; en tanto, ellos, demuestran cumplir con el reglamento que dirige los destinos institucionales; pues en la figura 3, mayoritariamente responden afirmativamente a las preguntas asignadas.

VARIABLE 2: Desempeño laboral

DIMENSIÓN 4: Eficacia laboral.

INDICADORES: - Logro de objetivos. – Cumplimiento de tareas. –
Conocimiento del puesto de trabajo.

Tabla 6.

Acciones que reflejan el trabajo entre sus pares, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020.

Percepción al trabajo entre pares	Escala agrupada				TOTAL	
	Bueno		Malo		N	%
	N	%	N	%	N	%
Logro de objetivos	127	74%	45	26%	172	100%
Cumplimiento de tareas	135	78%	37	22%	172	100%
Conocimiento del puesto de trabajo	136	79%	36	21%	172	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de todos los regímenes laboral de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020. (Anexo 04).

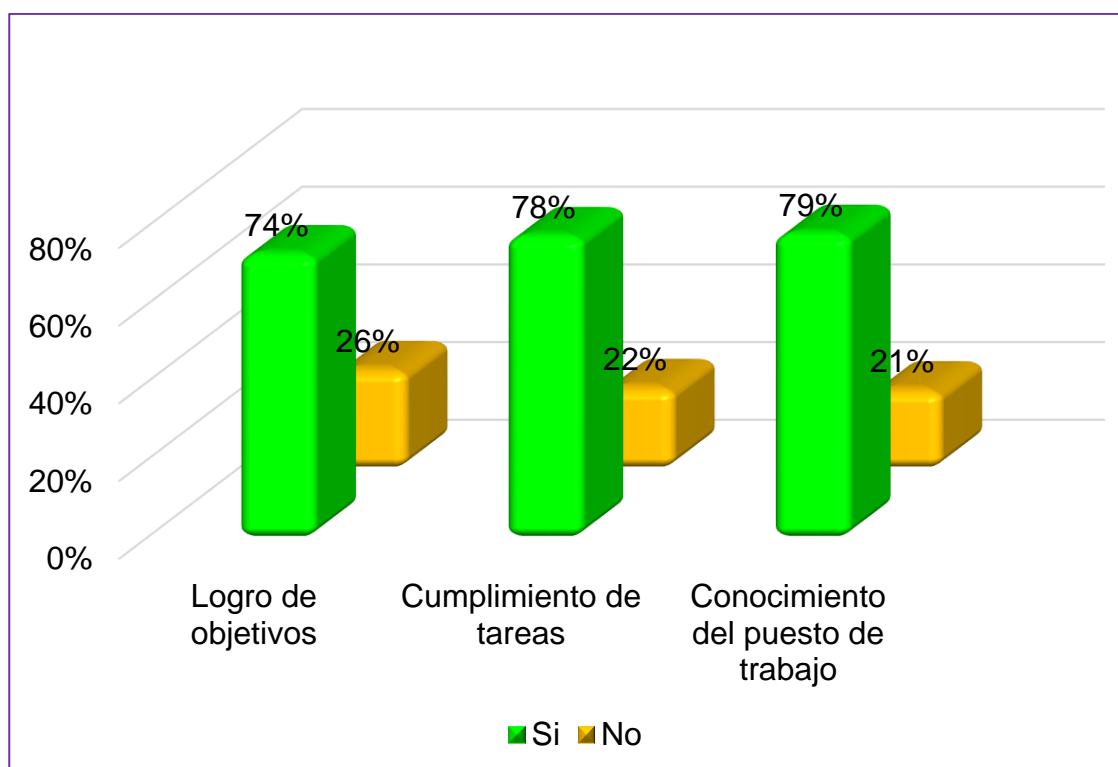


Figura 4: Acciones en porcentajes que reflejan el trabajo entre sus pares, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020.

Interpretación

La tabla 6, muestra los resultados alcanzados por la dimensión “Eficacia laboral”, en conformidad a la transformación en escala Likert; en ella podemos observar que 127 trabajadores, expresan que los compañeros de trabajo logran cumplir con los objetivos establecidos en la institución; mientras, 45 manifiestan que no lo consiguen, representando al 74% y 26% del total muestral respectivamente. Concerniente a si los compañeros de trabajo logran cumplir las tareas establecidas en la función que desempeñan, 135 responden afirmativamente, mientras, 37 manifiestan que no, representando al 78% y 22% del total respectivamente. Con respecto a si los compañeros de trabajo conocen las funciones que realiza dentro de su puesto de trabajo, 136 encuestados responden que sí; en tanto, 36 expresan que no, los que representan respectivamente al 79% y 21% del total de la muestra. A partir de los resultados, estos nos permiten entender que los encuestados mayormente se sienten comprometidos en realizar la labor en forma pertinente y de satisfacción de los usuarios; dado que, la figura 4, distingue que más del 70% de individuos, responden afirmativamente a cada pregunta del cuestionario para cada indicador de la presente dimensión

DIMENSIÓN 5: Eficiencia laboral.

INDICADORES: - Responsabilidad -Liderazgo y cooperación.

- Uso adecuado de recursos.

Tabla 7.

Nivel de satisfacción hacia la eficiencia del personal en el trabajo asignado, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020.

Apreciación de la eficiencia en el cargo	Escala agrupada					
	Bueno		Malo		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Responsabilidad	127	74%	45	26%	172	100%
Liderazgo y cooperación	135	78%	37	22%	172	100%
Uso adecuado de recursos	136	79%	36	21%	172	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de todos los regímenes laboral de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020. (Anexo 04).

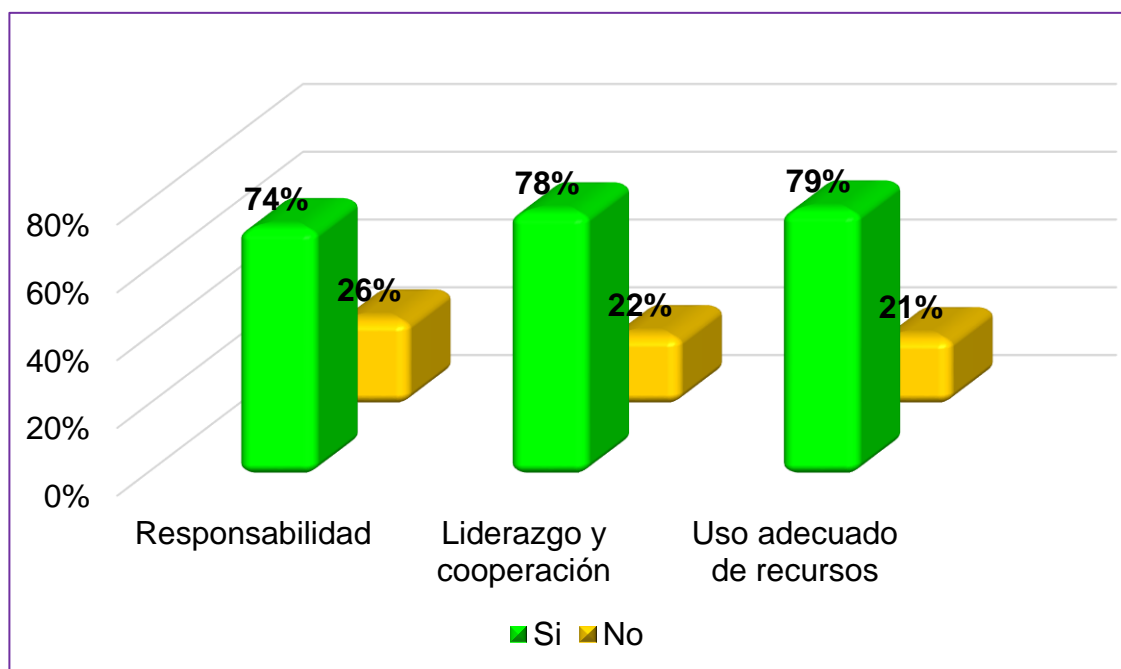


Figura 5: Indicadores en porcentajes del nivel de satisfacción hacia la eficiencia del personal en el trabajo asignado, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020.

Interpretación.

En la tabla 7 se presentan los resultados de la dimensión “Eficiencia laboral”, en conformidad en transformación en escala Likert; así podemos distinguir que 127 encuestados, afirman que los compañeros de trabajo laboran con responsabilidad dentro de sus funciones; mientras, 45 exteriorizan lo contrario, representando al 74% y 26% de la muestra respectivamente. En cuanto a si los compañeros de trabajo propician liderazgo y cooperación dentro su puesto laboral, 135 lo afirman, mientras, 37 responden contrariamente, representando al 78% y 22% del total respectivamente. Concerniente a si los compañeros de trabajo utilizan adecuadamente los materiales o recursos que le permitan desempeñar mejor sus labores, 136 encuestados lo confirman; en tanto, 36 lo niegan, los que respectivamente hacen el 79% y 21% de los sujetos en estudio. Las derivaciones del estudio para la presente dimensión, nos permiten distinguir que los trabajadores mayormente perciben que existe responsabilidad dentro de la organización por parte de los compañeros en el acertado trabajo edil para mostrar la eficiencia en la de la comuna, tal como se observa en la figura 5, donde más del 70% responden afirmativamente a las interrogantes planteadas.

DIMENSIÓN 6: Calidad laboral.**INDICADORES:** - Atención al público -Rapidez en los trámites.

- Satisfacción al puesto de trabajo.

Tabla 8.

Esmero en el cumplimiento de la labor edil asignada, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020.

Nivel de cumplimiento para el logro de la calidad	Escala agrupada					
	Bueno		Malo		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Atención al público	136	79%	36	21%	172	100%
Rapidez en los trámites	122	71%	50	29%	172	100%
Satisfacción al puesto de trabajo	117	68%	55	32%	172	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de todos los regímenes laboral de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020. (Anexo 04).

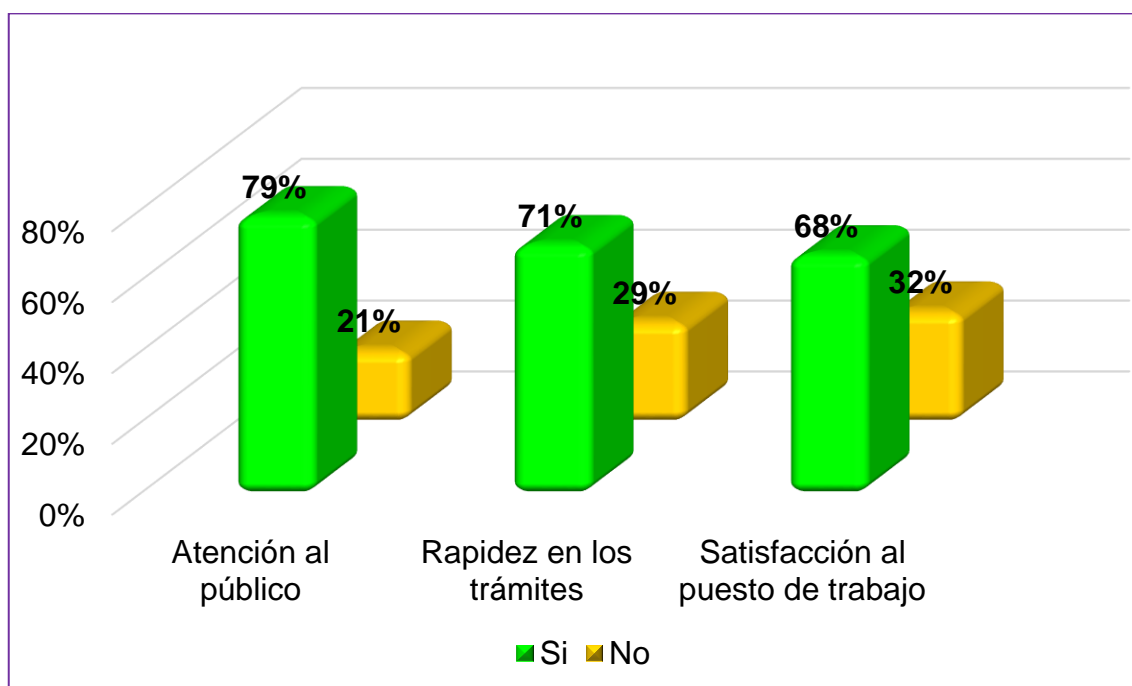


Figura 6: Indicadores en porcentajes del esmero en el cumplimiento de la labor edil asignada, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020.

Interpretación.

Los resultados de la dimensión “Calidad laboral”, en transformación a escala Likert, son presentados en la tabla 8; en ella podemos divisar que 136 encuestados, afirman que sus compañeros de trabajo se esmeran por brindar una buena atención al usuario; mientras, 36 lo niegan, representando al 79% y 21% del total respectivamente. En referencia a si sus compañeras de trabajo se esmeran por realizar los trámites de manera rápida, 122 trabajadores o confirman, mientras, 50 lo niegan, representando al 71% y 29% del total respectivamente. Con relación a si sus compañeros de trabajo muestran satisfacción con la labor que realizan en su área, 117 trabajadores lo confirman; en tanto, 55 expresan lo contrario, los que representan respectivamente al 68% y 32% de los sujetos en estudio. Estos resultados nos permiten entender que mayoritariamente los trabajadores perciben que existe responsabilidad y esmero en el cumplimiento del trabajo edil por parte de sus compañeros de trabajo; pues según la figura 6, más del 65% de encuestados así lo determinan.

Tabla 9.

Resultados de la variable 1 “Compromiso organizacional” por dimensiones, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020.

Dimensiones	VARIABLE (1): Compromiso organizacional					
	No		Si		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Compromiso afectivo	36	21%	136	79%	172	100%
Compromiso de continuidad	54	31%	118	69%	172	100%
Compromiso normativo	56	33%	116	67%	172	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de todos los regímenes laboral de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020. (Anexo 04).

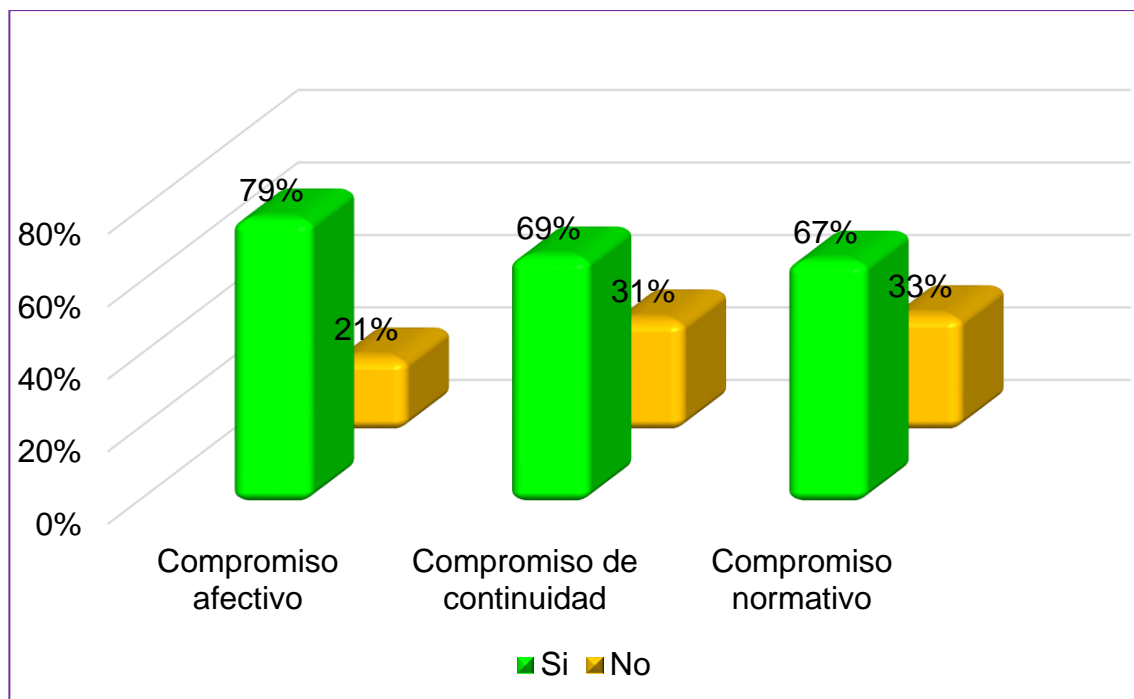


Figura 7: Resultados en porcentajes de la variable 1 “Compromiso organizacional” por dimensiones, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020.

Interpretación.

La tabla 9, presenta la información del estudio descriptivo de la variable 1, “Compromiso organizacional”; en ella observamos que los encuestados mayoritariamente responden afirmativamente a las preguntas en cuestión en concordancia a la escala Likert, lo cual expresa el compromiso de los trabajadores para mantener en buen camino al municipio, tal como se aprecia en la figura 7.

Tabla 10.

Resultados de la variable 2 “Desempeño laboral” por dimensiones, según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020.

Dimensiones	VARIABLE (2): Desempeño laboral					
	Malo		Bueno		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Eficacia laboral	39	23%	133	77%	172	100%
Eficiencia laboral	39	23%	133	77%	172	100%
Calidad laboral	47	27%	125	73%	172	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de todos los regímenes laboral de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020. (Anexo 04).

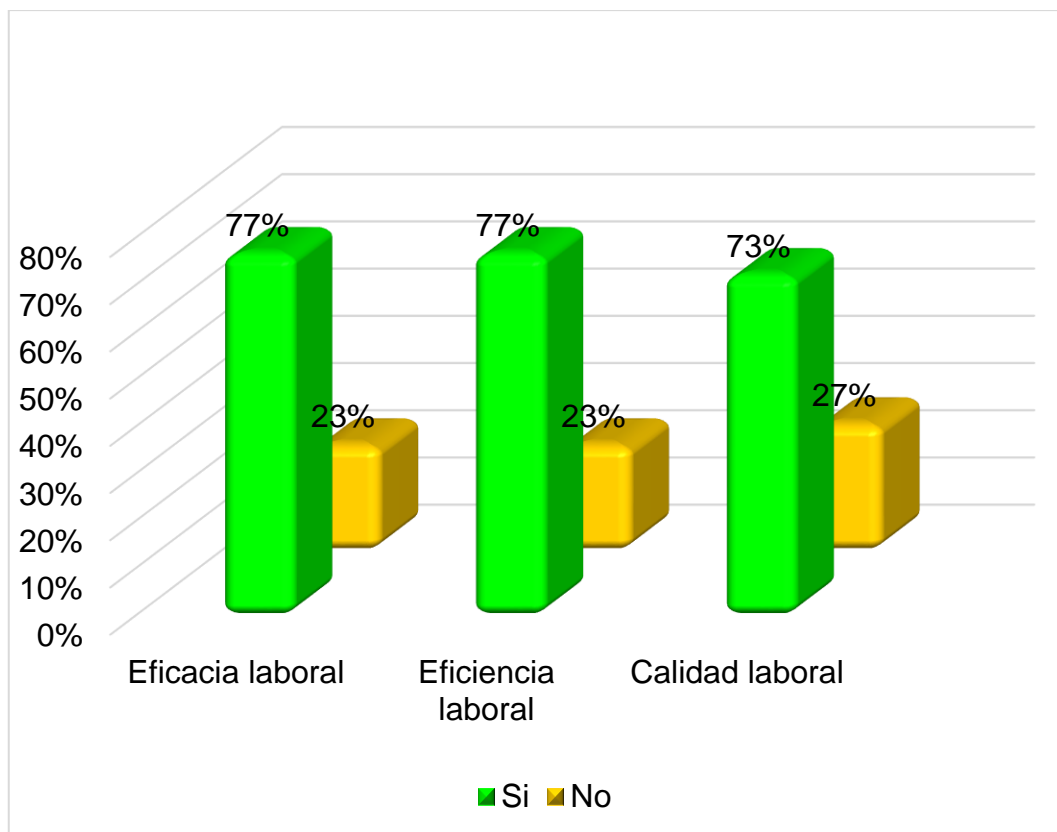


Figura 8: Resultados en porcentajes de la variable 2, "Desempeño laboral" por dimensiones.

Interpretación.

La tabla 10, para la variable 2 "Desempeño laboral", nos permiten entender el desempeño óptimo de los encuestados para brindar la satisfacción de los usuarios en conformidad a la muestra de profesionalismo de cada trabajador de la comuna; pues, conforme a lo mostrado en la figura 8, más del 70% responden afirmativamente a las interrogantes.

Tabla 11.

Estadísticos descriptivos de ambas variables

Estadísticos		Compromiso organizacional	Desempeño laboral
N	Válido	172	172
	Perdidos	0	0
Media		40,76	37,60
Mediana		46,00	42,00
Moda		47	45
Desv. Típ.		10,739	9,760

Varianza	115,329	95,259
Rango	38	34
Mínimo	12	11
Máximo	50	45
Suma	7011	6467
Coefficiente de variación	26,35%	25,96%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de todos los regímenes laboral de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020. (Anexo 04).

Interpretación.

La información descriptiva para las respuestas asignadas por los encuestados en ambas variables de la investigación, las presentamos en la tabla 11; de ello, podemos apreciar que, para la variable 1, los sujetos obtienen en promedio 40,76 puntos; mientras, para la variable 2, 37,60 puntos, de acuerdo a la calificación asignada a cada escala de respuesta; del mismo modo, en la variable 1 los sujetos se dispersan en 10,739; mientras, en la variable 2, se dispersan en 9,760; conforme a la variabilidad, en la variable 1, los sujetos varían en 26,35%; en tanto, en la variable 2, varían en 25,96%, lo que evidentemente apreciamos que en ambos casos las respuestas no son homogéneas.

5.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

5.2.1. Contrastación de hipótesis general

Variables:

V. I.: Compromiso Organizacional.

V. D.: Desempeño laboral de las personas.

10. Planeamiento de hipótesis:

Hi: El compromiso organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020.

H0: El compromiso organizacional no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020.

11. Nivel de significancia:

Alfa = 5%

12. Estadístico de prueba:

Dado que nuestra investigación presenta un diseño no experimental, de nivel correlacional, y además, se ha utilizado escalas cualitativas a las opciones de respuestas para ambos instrumentos, y queriendo determinar el grado de relación existente entre las variables, utilizaremos como estadístico de prueba la Rho de Spearman.

13. Valor del coeficiente de correlación:

La Rho de Spearman oscila entre 0 y 1

Entre 0,00 a 0,19 es muy baja la correlación.

Entre 0,20 a 0,39 es baja la correlación.

Entre 0,40 a 0,59 es moderada la correlación.

Entre 0,60 a 0,79 es alta la correlación.

Entre 0,80 a 1,00 es muy alta la correlación.

Empleamos el software estadístico SPSS

Tabla 12.

Correlación entre el Compromiso organizacional y el Desempeño laboral, en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco, 2020.

		Compromiso organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,938**
		N	,000
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	172
		Sig. (bilateral)	172
		N	,938**
		,000	.
		172	172

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de todos los regímenes laboral de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020. (Anexo 04).

Conclusión.

En la tabla 12, se observa que el valor de p es de 0%, lo cual es inferior al 5%. Además, el estadístico Rho de Spearman tiene un valor de 0,938, lo cual indica una correlación positiva muy alta, según la categorización establecida para este estadístico. Con base en esta evidencia, validamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula.

14. Contrastación de hipótesis específicas

Para simplificar la información, presentamos en tablas los resultados del grado de correlación bivariado de las dimensiones en conformidad a cada hipótesis a contrastar en la investigación; por lo que empleamos el software informático SPSS, que nos permitirá procesar la información relevante.

a. Contrastación entre el Compromiso afectivo y la Eficacia laboral.

Tabla 13.

Correlación entre el Compromiso afectivo y la Eficacia laboral, en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco, 2020.

		Compromiso afectivo	Eficacia laboral
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,893**
		N	,000
Rho de Spearman	Eficacia laboral	Coefficiente de correlación	172
		Sig. (bilateral)	,893**
		N	,000
			172

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de todos los regímenes laboral de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020. (Anexo 04).

Planteamiento de las hipótesis

H₁: El compromiso afectivo se relaciona de manera directa con la eficacia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020.

H₀1: El compromiso afectivo no se relaciona de manera directa con la eficacia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020.

Conclusión.

La información presentada en la tabla 13 revela que la Rho de Spearman obtiene un valor de 0,893, lo cual indica una correlación positiva muy alta. Además, el valor de p de 0% es inferior al 5%. Estos resultados proporcionan suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. En otras palabras, se establece que el compromiso afectivo está directamente relacionado con la eficacia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2020.

b. Contrastación entre el Compromiso de continuidad y la Eficiencia laboral.

Tabla 14.

Correlación entre el Compromiso de continuidad y la Eficiencia laboral, en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco, 2020.

		Compromiso de continuidad	Eficiencia laboral	
Rho de Spearman	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,854**	
		N	172	
	Eficiencia laboral	Coefficiente de correlación	,854**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	172	172

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de todos los regímenes laboral de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020. (Anexo 04).

Planteamiento de las hipótesis:

H₁: El compromiso de continuidad se relaciona de manera significativa con la eficiencia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020.

H₀: El compromiso de continuidad no se relaciona de manera significativa con la eficiencia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020.

Conclusión.

La Tabla 14 muestra que el estadístico Rho de Spearman alcanza un valor de 0,854, y el valor de p se sitúa por debajo del 5% con un valor de 0%. Este resultado del estadístico demuestra que existe una correlación muy alta. Por lo tanto, tenemos suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. En otras palabras, el compromiso de continuidad está significativamente relacionado con la eficiencia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2020.

c. Contrastación entre el Compromiso normativo y la Calidad laboral.

Tabla 15.

Correlación entre el Compromiso normativo y la Calidad laboral, en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco, 2020.

		Compromiso normativo	Calidad laboral	
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	172	
	Calidad laboral	Coefficiente de correlación	,895**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	172	172

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de todos los regímenes laboral de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, del año 2020. (Anexo 04).

Planteamiento de las hipótesis:

H₁₃: El compromiso normativo se relaciona de manera directa con la calidad laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020.

H₀₃: El compromiso normativo no se relaciona de manera directa con la calidad laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020.

Conclusión.

Los resultados presentados en la tabla 15, nos permite observar que el estadístico de correlación Rho de Spearman, alcanza el valor de 0,895; el cual, en conformidad a su categorización, se ubica dentro una correlación positiva muy alta; del mismo modo, el P valor de 0% es inferior a 5%; ante tanta existencia de evidencia, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, “El compromiso normativo se relaciona de manera directa con la calidad laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020”.

15. Discusión de resultados

En esta sección se presenta el enfrentamiento de la situación problema, formulada como referencias a los antecedentes teóricos del estudio, supuestos generales y aportes científicos.

16. Contrastación con los Referentes Bibliográficos

La teoría propuesta proporciona una base sólida para las variables de investigación con las que se comparan nuestros resultados.

A). El resultado de nuestra primera hipótesis específica reveló un valor de 0,893 en la prueba de correlación Rho de Spearman, lo cual indica que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables analizadas. Esto confirma que el compromiso afectivo se encuentra directamente relacionado con la eficacia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital

de Pillco Marca, Huánuco - 2020. De acuerdo a la opinión de los trabajadores, se evidencia un alto grado de compromiso en términos de identificación con la organización, participación activa en la misma, establecimiento de relaciones amistosas y solidarias, y un sentido profundo de pertenencia a la organización. Sin embargo, nuestros resultados guardan cierta semejanza con la investigación de Chicaiza, Karina (2020), Quien concluye que algo menos de las tres cuartas partes de la población tiene compromiso organizacional medio por compromiso organizacional, lo que quiere decir que el trabajador muestra una orientación afectiva moderada, muestra identificación y apego emocional, se siente satisfecho y sus necesidades y expectativas psicológicas son el otro aspecto, donde poco más de la cuarta parte de la población muestra bajo compromiso organizacional, lo que significa que los empleados carecen de orientación emocional, tienen baja identificación y limitado apego emocional, y menor percepción de satisfacción psicológica de las necesidades. Las expectativas de los empleados de la organización.

B). Nuestro resultado de la hipótesis 2, adquiere un valor de 0,854 en la prueba de Rho de Sperman quedando probado que existe correlación alta entre estas variables, ello demuestra que el compromiso de continuidad se relaciona de manera significativa con la eficiencia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020, toda vez que los trabajadores en su opinión manifiestan tener lealtad con la organización, sentido de obligación y condiciones adecuadas en la institución municipal, y hacer lo correcto en el desempeño de sus responsabilidades, involucrándose en el cumplimiento de metas y objetivos. Nuestro hallazgo presenta una relación relevante con la investigación realizada por Rodríguez, Katherine (2020), quien concluyó que los niveles de Compromiso Organizacional en los colaboradores de una Municipalidad de Trujillo se sitúan mayormente en un nivel medio, con puntajes que varían entre el 35,3% y el 39,3% en las dimensiones Afectiva, Continua y Normativa. Se encontró una correlación directa y altamente significativa ($p < 0,01$) entre la simpatía de los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional. Además, se observó una correlación directa y altamente significativa ($p < 0,01$) entre el rasgo de personalidad agradable y las dimensiones afectiva y normativa del compromiso organizacional. Por otro

lado, se encontró una correlación directa y significativa ($p < 0,05$) entre la simpatía de los rasgos de personalidad y la dimensión continua del compromiso organizacional.

C). Finalmente, nuestro resultado de la hipótesis 3 obtuvo un valor de 0,895 en la prueba Rho de Spearman, cuyo valor demuestra una correlación muy alta, se demuestra que el compromiso normativo se relaciona de manera directa con la calidad laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco, ya que está de acuerdo que tiene una retribución económica adecuado, al recibir beneficios de acuerdo a ley y el compromiso con su reglamento de cumplirlas y, lograr una mayor productividad laboral. Sin embargo, nuestros resultados no guardan semejanza con la investigación de Medina, Sandra (2017), quien concluye que: El mayoritario 68% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa evidenció un bajo desempeño laboral en la dimensión Innovación, para el 27% se constató un mediano desempeño laboral y para el restante 5% apenas un alto desempeño laboral en dicha dimensión, por tanto, se trata de datos críticos. El 71% de los que laboran en la provincia del Santa, se desempeñan mal en cuanto a eficiencia, el 26% son promedio y el 3% restante solo son buenos en esta dimensión, por lo que este es el dato principal.

5.3.2. En base a la prueba de hipótesis general

Al finalizar este trabajo de investigación, los resultados de la hipótesis general en la prueba de correlación Rho de Spearman alcanzaron un valor de 0.938, el cual se encuentra altamente correlacionado. Encontraron que el compromiso organizacional se relacionó significativamente con el desempeño del personal administrativo en Maca, Pillco marca, distrito de Huánuco; toda vez que el compromiso afectivo, de continuidad y normativo son elementos importantes para lograr un alto compromiso con cualquier organización, por lo que se afirma cuanto mayor sea el compromiso organizacional del personal administrativo mayor será el desempeño laboral y productividad en beneficio de la municipalidad. Al respecto, nuestros resultados guardan relación con los estudios de Gutiérrez, Cándida (2019), quien llega a la siguiente conclusión: El Compromiso organizacional influye de forma significativa en el desempeño

laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Yarada Los Palos. Esto demuestra que el compromiso de los empleados municipales se mide en su compromiso emocional, y su voluntad de continuar trabajando en la agencia y cumplir con las reglas del mercado laboral es fundamental para su desempeño en relación con el trabajo y las demandas de la agencia. El compromiso a largo plazo tiene un efecto significativo en el desempeño laboral de los empleados en Alada Los Palos, el cual se determina con base en un nivel de significancia menor a 0.05 y R^2 , donde 75 significa compromiso a largo plazo. Esto afecta el desempeño laboral en un 6%, lo que indica que los empleados no consideran alternativas a la salida de la institución, más allá del sentido de permanencia y el deseo de hacerlo, la falta de alternativas y el impacto en la vida de los empleados que genera la entrega. Crea, son factores que determinan el desempeño de los empleados de la institución

17. Aporte científico de la investigación

La presente investigación tiene como aporte científico en el marco teórico donde damos un mayor entendimiento del compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral en las instituciones en un mundo global con altos niveles de competitividad como es el actual, donde las organizaciones afrontan retos tales como la gestión eficiente de recursos humanos, económicos y tecnológicos. Las personas comprometidas con su organización, sienten un deseo permanente de continuar laborando ahí, además, se involucran con los objetivos y realizan sacrificios en pro de la organización. Los colaboradores que experimentan el compromiso se consideran importantes y necesarios para la organización, hablarán de ella con sentido de pertenencia, mientras que los colaboradores menos comprometidos expresarán su insatisfacción en la realización de sus labores y no durará mucho en la organización. Además, se tiene como aporte el compromiso de un trabajador crece en un entorno laboral positivo que le mantiene motivado y enfocado hacia el logro de las metas de la organización.

CONCLUSIONES

1. En lo que refiere al objetivo específico 1, entre compromiso afectivo y la eficacia laboral, obtuvo como resultado una probabilidad de $p=0,000$, siendo este valor menor que el punto crítico establecido $p < 0,05$, con un coeficiente de correlación de organización = 0,893. Se demuestra que el compromiso afectivo se relaciona de manera directa con la eficacia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco, confirmando que se evidencia en los trabajadores sentirse comprometidos con la identificación con la organización, el involucramiento con la organización, amistad y compañerismo en todo momento y el sentido de pertenencia con la organización.
2. Respecto al objetivo específico 2, entre compromiso de continuidad y la eficiencia laboral, obtuvo como resultado una probabilidad de $p=0,000$, siendo este valor menor que el punto crítico establecido $p < 0,05$, con un coeficiente de correlación de organización = 0,854. Se indica que el compromiso de continuidad se relaciona de manera significativa con la eficiencia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco, debido a que se comprueba que los trabajadores indican tener lealtad con la organización, sentido de obligación y condiciones adecuadas en la institución municipal, y hacer lo correcto en el desempeño de sus responsabilidades.
3. En lo que refiere al objetivo específico 3, entre compromiso normativo y la calidad laboral, obtuvo como resultado una probabilidad de $p=0,000$, siendo este valor menor que el punto crítico establecido $p < 0,05$, con un coeficiente de correlación de organización = 0,895. Se comprueba que el compromiso normativo se relaciona de manera directa con la calidad laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco, debido a que está de acuerdo con su retribución económica, al recibir beneficios de acuerdo a ley y el compromiso con su reglamento de cumplirlas y, lograr una mayor productividad laboral.
4. De acuerdo con el objetivo general de la investigación y el análisis inferencial se obtuvo como resultado una probabilidad de $p=0,000$ siendo este valor menor que el punto crítico $p < 0,05$, con un coeficiente de correlación de organización = 0,938 en la prueba de Rho de Spearman. Se determina que el compromiso organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco, debido a que considera que el compromiso afectivo, de continuidad y normativo son elementos importantes para lograr un alto compromiso con cualquier organización.

SUGERENCIAS

De acuerdo a las conclusiones de la investigación realizada se sugiere lo siguiente:

1. Desarrollar programas de especialización y capacitación para fomentar el liderazgo y realizar actividades de confraternidad con el motivo de sensibilizar y afianzar en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.
2. Promover la socialización de los valores institucionales de acuerdo al plan estratégico, la misión, visión, metas y objetivos institucionales. Esto implica la plena participación del personal administrativo en la formación de equipos de trabajo, con el fin de garantizar un desarrollo efectivo de las actividades en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.
3. Motivar a los jefes de recursos humanos de la institución estudiada para que administren la implementación de programas de motivación e incentivos. Esto se hace con el fin de mejorar la satisfacción laboral de los empleados y estimular su deseo de seguir trabajando en la organización.
4. Realizar programas preventivos destinados a los trabajadores que muestran rasgos de inestabilidad emocional. Estos programas tienen como objetivo proporcionar a estos empleados información sobre las oportunidades disponibles dentro de la organización. El propósito es mejorar su compromiso con la organización y, en última instancia, su rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

REFERENCIAS

- Acevedo, A. Espinosa, R. & Valbuena, B (2004). Actitud de compromiso en el trabajo: validación de un instrumento de medición. *La Psicología Social*; p, 270. México.
- Aguirre, Ricardo. (2014). Compromiso Organizacional y desempeño laboral. Universidad Nacional Federico Villarreal, p, 211. Lima, Perú.
- Alles, Martha. (2006). Desempeño por competencias: evaluación de 360°. Ediciones Granica. P,97. Buenos Aires.
- Alfaro, C. (2012). Metodología de investigación científica aplicado a la Ingeniería. Proyecto de investigación de la Universidad Nacional del Callao. Recuperado de: http://www.unac.edu.pe/documentos/organización/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/2012/ABRIL/CARLOS%20HUMBERTO%20ALFARO%20RODRIGUEZ%20-%20FIEE.pdf
- Amorós, Eduardo. (2007). Comportamiento organizacional. Universidad Católica de Santo Toribio de Mogrovejo. Escuela de Economía. P, 73. Lambayeque, Perú.
- Andina (2019). Día del servidor público: casi un millón y medio de servidores celebran hoy su día. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-dia-del-servidor-publico-casi-unmillon-y-medio-servidores-celebran-hoy-su-dia-753803.aspx>
- Bisetti, j. (2015). Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015 [tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110>
- Cainicela, Fiorela. Y Pazos, Patricia. (2016). La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú (Tesis para obtener la maestría). Universidad del Pacífico. P, 18. Lima.
- CEPAL. (2006). Indicadores de desempeño en el sector público. *Revista Elementos*, p, 74. República Dominicana.
- Condemarín, César A. (2017). “Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del

- Seguro Social de Salud – Lima 2016. Tesis. Universidad Cesar Vallejo. Lima.
- Cumming, Thomas. Y Worley, Christopher. (2008). Desarrollo organizacional y cambio. D.F: Cengage Learning.p,126. México.
- Chiavenato, Idalberto. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. D.F. McGraw-Hill. S.A DE. C.V. p, 123. México.
- Chiavenato, Idalberto. (2007). Administración de Recursos Humanos (8ª Ed.). McGraw Hill; p,89. México.
- Chiavenato, Idalberto. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones (2ª ed.). McGraw-Hill.p, 12. México.
- Chiavenato, Idalberto. (2009). Gestión del Talento Humano. Editorial Mc Graw Hill; p, 39. Ciudad de México.
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones (10ª ed.). McGraw-Hill. P,143. Colombia.
- Chicaiza, Karina L. (2020). La Comunicación Organizacional y su Influencia en el Compromiso Organizacional de los Empleados del Distrito de Salud Salcedo 05D06 Salcedo. Ambato. Tesis. Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador.
- Chiang, María y San Martín, Nadia. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Ciencia & Trabajo, 17(54), 159-165. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>.
- Chinchilla, Nuria. (1996). Lo que deberían saber los directores generales y los profesionales de recursos humanos sobre la rotación de directivos. Gestión 2000. P, 98-99. Madrid.
- Claire, M. y Böhr, R. (2018). *Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad*. Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS, 2(1), 56. Recuperado el 18 de septiembre de 2019, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207721612004000100008&lng=es&tlng=es.
- Delgado, Yesenia. (2017). Clima y compromiso organizacional. México: Instituto Universitario Anglo Español.

- Dessler, Gary. (2019). Administración de recursos humanos (14va ed.). Pearson educación. P,99. México.
- Fernández, Angela (2017). El compromiso organizacional. Tesis. Universidad de Valladolid. Soria-España.
- Flores, J., & Gómez, I. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú. *Ajayu*, 16(1), http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612018000100001&script=sci_arttext&tlng=pt
- Flores, B., & Pujadas, A. (2018). El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017[Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1931>
- Gestión. (26 de agosto de 2020). Gestión. Obtenido de gestión: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/empresas-peruanas-pierden30-empleados-anualmente-133824>
- Gonzales, Roberto (2011). Mejoramiento continuo del desempeño. Fuente: Tesauro de la Unesco, p, 129. Chile.
- Gutiérrez, Cándida C. (2019). “El compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Yarada Los Palos en el año 2020”. [Tesis de título profesional]. Universidad Privada de Tacna.
- Gutiérrez, Cesar. (2020). El rol de recursos humanos en tiempos de crisis: KPMG. Recuperado de <https://home.kpmg/cr/es/home/tendencias/2020/03/89estión-impacto-covid-19/roldepartemanto-recursos-humanos.h>
- Griffin, Ricky. Y Moorhead, Gregory (2010). Comportamiento organizacional. Cengage Learning. P, 83. México.
- Hernández R. (2010) Metodología de la investigación. McGraw-Hill. Interamericana Editores, p.140. México.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. D. (2014). Metodología de la investigación. P, 73. Mc Graw Hill. México.

- Honey, Peter (1986). Mejora tus habilidades con las personas. Buckingham: Instituto de Gestión de personal. P, 246. Reino Unido.
- Jericó, Pilar. (2018). La nueva gestión del talento por Pilar Jericó Issuu. Recuperado de https://issuu.com/ivanss_3/docs/resumen_del_libro_la_nueva_gestión.
- Ley N° 27972. Ley orgánica de municipalidades
- Luthans, Fred. (2008). Comportamiento Organizacional. Mcgraw Hill. P,134. México.
- Martínez, M. (2009). Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa. Segunda edición. Ed. Trillas. P, 8. México.
- Medina, Sandra E. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). Compromiso en el lugar de trabajo: teoría, investigación y solicitud. Publicaciones de Sage. P, 236. Londres.
- Ñaña, Carlos. (2017). Compromiso Organizacional. Recuperado de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4253/1/DO_FCE_319_MAI_UC0104_2018.pdf
- Ñaupas, Humberto; Mejía, Elías; Novoa, Eliana y Villagómez, Alberto. (2011). Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis; Pág. 189. Lima-Perú.
- Peralta, Claudia. (2013). El compromiso laboral: discursos en la organización. Pepsic. P, 301. Barranquilla.
- Puente, Luis. A. (24 de 03 de 2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. [Tesis de título profesional]. Obtenido de Universidad 113 César Vallejo, Trujillo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/298>
- Quevedo, Wilberto (1998). “Enfoque Gerencial de la Municipalidad”, Editorial San Marcos. P, 112. Lima-Perú.
- Rake, Diana (2020). Tendencias de recursos humanos que se vienen para el 2021. Revista Económica de actualidad, Gestión y Turismo. Associates, p,1. Lima.
- Robins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. Pearson, p,89. México.

- Rodríguez, Katherine B. (2020). Rasgos de Personalidad y Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo. Tesis. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo Perú.
- Ruiz, José I. (2007). La sociología de las organizaciones complejas. Editorial: Universidad de Deusto. P,189. España.
- Salhuana, Roger. (2008). Presupuesto por resultados, concepto y líneas de acción: Imprenta GRAFMAR. P, 222. Lima-Perú.
- Senge, Peter., (1990). La quinta disciplina. Garnica; p, 13. Madrid.
- Stoner, James. (1994). Administración (5 a ed.) Editorial Prentice – Hall. P, 212. México.
- Vila, María. (2005). Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en una empresa del sector financiero. Universidad Católica Andrés Bello. P, 104. Caracas.
- Zans Castellón Alex Javier (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

ANEXOS

<p>Huánuco – 2020?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p><input type="checkbox"/> ¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y la eficacia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2020?</p>	<p>Huánuco – 2020.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p><input type="checkbox"/> Demosstrar la relación entre el compromiso afectivo y la eficacia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2020.</p>	<p>la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2020.</p> <p>ESPECÍFICAS</p> <p><input type="checkbox"/> Hi1: El compromiso afectivo se relaciona de manera directa con la eficacia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2020.</p> <p><input type="checkbox"/> H01: El compromiso afectivo no se relaciona de manera directa con la eficacia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital</p>	<p>V.D</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL</p>	<p>COMPROMISO NORMATIVO</p> <p>EFICACIA LABORAL</p> <p>EFICIENCIA LABORAL</p>	<p>organización .</p> <p>-Lealtad con la organización</p> <p>-Sentido de obligación - Condiciones adecuadas</p> <p>-Retribución económica adecuado - Recibe beneficios de acuerdo a ley - Compromiso con su reglamento</p>	<p>Totalmente en desacuerdo</p>	<p>Compromiso organizacional</p> <p>Oy= variable dependiente:</p> <p>desempeño laboral del personal</p> <p>r = relación unidireccional de las variables</p> <p>POBLACION Y MUESTRA</p> <p>Población: 172 trabajadores entre nombrados,</p> <p>Muestra: 172 trabajadores que desempeñan funciones</p>
---	---	--	--	---	--	--	---

<p>□ ¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuidad y la eficiencia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pilco Marca, Huánuco – 2020?</p> <p>□ ¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y la calidad laboral</p>	<p>□ Conocer la relación entre el compromiso de continuidad y la eficiencia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pilco Marca, Huánuco – 2020.</p> <p>□ Demostrar la relación entre el compromiso</p>	<p>de Pilco Marca, Huánuco – 2020.</p> <p>□ Hi2: El compromiso de continuidad se relaciona de manera significativa con la eficiencia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pilco Marca, Huánuco – 2020.</p> <p>□ H02: El compromiso de continuidad no se relaciona de manera significativa con la eficiencia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pilco Marca, Huánuco – 2020.</p> <p>□ Hi3: El compromiso normativo se relaciona de</p>		<p>CALIDAD LABORAL</p>	<p>-Logro de objetivos - Cumplimiento de tareas - Conocimiento del puesto de trabajo - Responsabilidad - Liderazgo y cooperación</p>	<p>Cuestionario</p> <p><u>ESCALA</u></p> <p>ALTO</p> <p>MEDIO</p>	<p>administrativas entre nombrados, contratados y de confianza de la Municipalidad distrital de Pilco Marca- Huánuco, seleccionados con el tipo de muestreo no probabilístico e intencional según el criterio y discreción del investigador</p> <p>TECNICA</p> <p>-La Encuesta</p>
---	--	---	--	------------------------	--	--	---

<p>del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2020?</p>	<p>normativo y la calidad laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2020.</p>	<p>manera directa con la calidad laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2020.</p> <p><input type="checkbox"/> H03: El compromiso normativo no se relaciona de manera directa con la calidad laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2020.</p>			<p>-Uso adecuado de recursos</p> <p>-Atención al público - Rapidez en los trámites</p> <p>-Satisfacción al puesto de trabajo</p>	<p>BAJO</p>	
---	--	--	--	--	--	--------------------	--



ANEXO 02
CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID: _____

FECHA: _____

TÍTULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO –2020.

OBJETIVO: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco –2020.

INVESTIGADOR: HURTADO SÁNCHEZ MIGUEL ÁNGEL

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

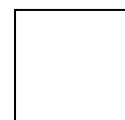
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____



Huánuco, 2022

ANEXO 03

CUESTIONARIO

**5 =MUY DE ACUERDO 4=DE ACUERDO 3=INDIFERENTE 2= EN
DESACUERDO 1= TOTALMENTE EN DESACUERDO**

CO D	Observación sobre el compromiso organizacional	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	VARIABLES					
V= X	COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
	DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO INDICADORES: -Identificación con la organización. -Involucramiento con la organización - Amistad y compañerismo -Sentido de pertenencia con esta organización.					
1	Me siento identificado con mi organización donde trabajo					
2	Me siento fuertemente involucrado con mi organización donde trabajo					
3	Me siento como parte de una familia al existir amistad y compañerismo en mi organización					
4	Me siento feliz como trabajador al pertenecer a esta organización.					
	DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUIDAD INDICADOR: - Lealtad con la organización -Sentido de obligación - Condiciones adecuadas					
5	Me siento leal con mi organización, porque tiene un gran significado personal para mí.					
6	Tengo sentido de obligación con mi organización y con las personas que trabajan conmigo.					
7	Tengo la obligación de permanecer en mi trabajo actual por sus condiciones adecuadas.					
	DIMENSIÓN: -COMPROMISO NORMATIVO					

	INDICADORES: -Retribución económica adecuado - Recibe beneficios de acuerdo a ley -Compromiso con su reglamento					
8	Considero que mi organización me retribuye económicamente adecuado por mi trabajo que realizo					
9	Considero que mi organización me otorga beneficios de acuerdo a ley por el desempeño de mi trabajo					
10	Me siento comprometido de cumplir con su reglamento de mi organización.					

Siempre =5 Casi siempre =4 A veces =3 Rara vez =2 Nunca =1

CO D	Observación sobre el desempeño laboral	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	VARIABLE					
V= Y	DESEMPEÑO LABORAL					
	DIMENSIÓN: EFICACIA LABORAL INDICADORES: -Logro de objetivos -Cumplimiento de tareas -Conocimiento del puesto de trabajo					
11	Su compañero de trabajo logra cumplir con los objetivos establecidos en la institución.					
12	Su compañero de trabajo logra cumplir las tareas establecidas en su función que desempeña					
13	Su compañero de trabajo conoce las funciones que realiza dentro de su puesto de trabajo.					
	DIMENSIÓN: EFICIENCIA LABORAL INDICADOR: -Responsabilidad -Liderazgo y cooperación -Uso adecuado de recursos					
14	Su compañero de trabajo labora con responsabilidad dentro de sus funciones.					
15	Su compañero de trabajo propicia liderazgo y cooperación dentro su puesto de trabajo.					

16	Su compañero de trabajo utiliza adecuadamente los materiales o recursos que le permitan desempeñar mejor sus labores.						
DIMENSIÓN: -CALIDAD LABORAL INDICADORES: -Atención al público -Rapidez en los trámites -Satisfacción al puesto de trabajo							
17	Su compañero de trabajo se esmera por brindar una buena atención al usuario						
18	Su compañero de trabajo se esmera por realizar los trámites de manera rápida						
19	Su compañero de trabajo muestra satisfacción con la labor que realiza en su área.						

.....
INVESTIGADOR

ANEXO 04

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" HUÁNUCO ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



Título de la tesis: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO –2020.

Nombre del Experto: Dr. Andy W. Chamoly Falcon

Especialidad: Gestión Empresarial

"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ESTILO DE COMPORTAMIENTO PETER HONEY	¿Tu comportamiento se identifica con el estilo activo en el desempeño de tus funciones en la municipalidad distrital de Pillco Marca?	4	4	4	4
	¿Tu comportamiento se identifica con el estilo reflexivo en el desempeño de tus funciones en la municipalidad distrital de Pillco Marca?	3	3	4	4
	¿Tu comportamiento se identifica con el estilo teórico en el desempeño de tus funciones en la municipalidad distrital de Pillco Marca?	4	4	4	4
	¿Tu comportamiento se identifica con el estilo pragmático en el desempeño de tus funciones en la municipalidad distrital de Pillco Marca?	4	4	4	4
ACTITUD DE COMPROMISO	¿Los trabajadores muestran compromiso afectivo hacia la institución al identificarse e involucrarse en sus actividades?	4	4	4	4
	¿Los trabajadores muestran compromiso de continuidad hacia la institución al identificarse e involucrarse en sus actividades?	4	4	4	4
	¿Los trabajadores muestran compromiso normativo hacia la institución al demostrar lealtad y obligación en sus actividades?	4	4	4	3
	¿Los gerentes y subgerentes se preocupan por el desarrollo personal de sus trabajadores?	4	4	4	4

GESTIÓN DE PERSONAS	¿Los gerentes y subgerentes se preocupan por el Liderazgo transformacional en la organización?	4	4	4	4
	¿Los gerentes y subgerentes se preocupan por la Autogestión de las emociones individuales y corporativas en la organización?	3	4	4	4
ACTITUD DE SERVICIO	¿Cómo califica la productividad de los trabajadores en el desempeño de sus funciones en la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Cómo califica la creatividad de los trabajadores en el desempeño de sus funciones en la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Cómo califica el rendimiento en la actividad que realizan los trabajadores en la municipalidad?	4	4	4	4
PROMEDIO DE VALORACIÓN (Dimensiones/ Variables)		3.84	3.92	4.0	3.92

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL JUEZ: **Nivel alto**

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI (X) NO ()

Cayhuayna 12 de febrero de 2021



Firma del Juez

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” HUÁNUCO
ESCUELA DE POSGRADO**



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Título de la tesis: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO –2020.

Nombre del Experto: Dr. Ever U. Usuriaga Cespedes

Especialidad: Contabilidad

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ESTILO DE COMPORTAMIENTO PETER HONEY	¿Tu comportamiento se identifica con el estilo activo en el desempeño de tus funciones en la municipalidad distrital de Pillco Marca?	4	4	4	4
	¿Tu comportamiento se identifica con el estilo reflexivo en el desempeño de tus funciones en la municipalidad distrital de Pillco Marca?	3	3	4	4
	¿Tu comportamiento se identifica con el estilo teórico en el desempeño de tus funciones en la municipalidad distrital de Pillco Marca?	4	4	4	4
	¿Tu comportamiento se identifica con el estilo pragmático en el desempeño de tus funciones en la municipalidad distrital de Pillco Marca?	4	4	4	4
ACTITUD DE COMPROMISO	¿Los trabajadores muestran compromiso afectivo hacia la institución al identificarse e involucrarse en sus actividades?	4	4	4	4
	¿Los trabajadores muestran compromiso de continuidad hacia la institución al identificarse e involucrarse en sus actividades?	4	4	4	4
	¿Los trabajadores muestran compromiso normativo hacia la institución al demostrar lealtad y obligación en sus actividades?	4	4	4	3

GESTIÓN DE PERSONAS	¿Los gerentes y subgerentes se preocupan por el desarrollo personal de sus trabajadores?	4	4	4	4
	¿Los gerentes y subgerentes se preocupan por el Liderazgo transformacional en la organización?	4	4	4	4
	¿Los gerentes y subgerentes se preocupan por la Autogestión de las emociones individuales y corporativas en la organización?	3	4	4	4
ACTITUD DE SERVICIO	¿Cómo califica la productividad de los trabajadores en el desempeño de sus funciones en la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Cómo califica la creatividad de los trabajadores en el desempeño de sus funciones en la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Cómo califica el rendimiento en la actividad que realizan los trabajadores en la municipalidad?	4	4	4	4
PROMEDIO DE VALORACIÓN (Dimensiones/ Variables)		3.84	3.92	4.0	3.92

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL JUEZ: **Nivel alto**

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI (X) NO ()

Cayhuayna 10 de febrero de 2021

Dr. CPC. Ever J. Uzuriaga Céspedes
Ma. 398

.....
Firma del Juez

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” HUÁNUCO
ESCUELA DE POSGRADO**



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Título de la tesis: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO –2020.

Nombre del Experto: Dr. Wilder Martel Tolentino

Especialidad: Medicina Veterinaria

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ESTILO DE COMPORTAMIENTO PETER HONEY	¿Tu comportamiento se identifica con el estilo activo en el desempeño de tus funciones en la municipalidad distrital de Pillco Marca?	4	4	4	4
	¿Tu comportamiento se identifica con el estilo reflexivo en el desempeño de tus funciones en la municipalidad distrital de Pillco Marca?	3	3	4	4
	¿Tu comportamiento se identifica con el estilo teórico en el desempeño de tus funciones en la municipalidad distrital de Pillco Marca?	4	4	4	4
	¿Tu comportamiento se identifica con el estilo pragmático en el desempeño de tus funciones en la municipalidad distrital de Pillco Marca?	4	4	4	4
ACTITUD DE COMPROMISO	¿Los trabajadores muestran compromiso afectivo hacia la institución al identificarse e involucrarse en sus actividades?	4	4	4	4
	¿Los trabajadores muestran compromiso de continuidad hacia la institución al identificarse e involucrarse en sus actividades?	4	4	4	4
	¿Los trabajadores muestran compromiso normativo hacia la institución al demostrar lealtad y obligación en sus actividades?	4	4	4	3

GESTIÓN DE PERSONAS	¿Los gerentes y subgerentes se preocupan por el desarrollo personal de sus trabajadores?	4	4	4	4
	¿Los gerentes y subgerentes se preocupan por el Liderazgo transformacional en la organización?	4	4	4	4
	¿Los gerentes y subgerentes se preocupan por la Autogestión de las emociones individuales y corporativas en la organización?	3	4	4	4
ACTITUD DE SERVICIO	¿Cómo califica la productividad de los trabajadores en el desempeño de sus funciones en la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Cómo califica la creatividad de los trabajadores en el desempeño de sus funciones en la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Cómo califica el rendimiento en la actividad que realizan los trabajadores en la municipalidad?	4	4	4	4
PROMEDIO DE VALORACIÓN (Dimensiones/ Variables)		3.84	3.92	4.0	3.92

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL JUEZ: **Nivel alto**

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI (X) NO ()

Cayhuayna 11 de febrero de 2021



 Firma del Juez

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” HUÁNUCO
ESCUELA DE POSGRADO**



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Título de la tesis: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO –2020.

Nombre del Experto: Dr. Adan A. Francisco Paredes

Especialidad: Gestión Empresarial

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ESTILO DE COMPORTAM IENTO PETER HONEY	¿Tu comportamiento se identifica con el estilo activo en el desempeño de tus funciones en la municipalidad distrital de Pillco Marca?	4	4	4	4
	¿Tu comportamiento se identifica con el estilo reflexivo en el desempeño de tus funciones en la municipalidad distrital de Pillco Marca?	3	3	4	4
	¿Tu comportamiento se identifica con el estilo teórico en el desempeño de tus funciones en la municipalidad distrital de Pillco Marca?	4	4	4	4
	¿Tu comportamiento se identifica con el estilo pragmático en el desempeño de tus funciones en la municipalidad distrital de Pillco Marca?	4	4	4	4
ACTITUD DE COMPROMIS O	¿Los trabajadores muestran compromiso afectivo hacia la institución al identificarse e involucrarse en sus actividades?	4	4	4	4
	¿Los trabajadores muestran compromiso de continuidad hacia la institución al identificarse e involucrarse en sus actividades?	4	4	4	4
	¿Los trabajadores muestran compromiso normativo hacia la institución al demostrar lealtad y obligación en sus actividades?	4	4	4	3

GESTIÓN DE PERSONAS	¿Los gerentes y subgerentes se preocupan por el desarrollo personal de sus trabajadores?	4	4	4	4
	¿Los gerentes y subgerentes se preocupan por el Liderazgo transformacional en la organización?	4	4	4	4
	¿Los gerentes y subgerentes se preocupan por la Autogestión de las emociones individuales y corporativas en la organización?	3	4	4	4
ACTITUD DE SERVICIO	¿Cómo califica la productividad de los trabajadores en el desempeño de sus funciones en la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Cómo califica la creatividad de los trabajadores en el desempeño de sus funciones en la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Cómo califica el rendimiento en la actividad que realizan los trabajadores en la municipalidad?	4	4	4	4
PROMEDIO DE VALORACIÓN (Dimensiones/ Variables)		3.84	3.92	4.0	3.92

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL JUEZ: **Nivel alto**

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI (X) NO ()

Cayhuayna 10 de febrero de 2021

.....

 Firma del Juez

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” HUÁNUCO
ESCUELA DE POSGRADO**



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Título de la tesis: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO –2020.

Nombre del Experto: MAG. Humberto Flores Flores

Especialidad: Docencia y Gestión Educativa

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ESTILO DE COMPORTAMIENTO PETER HONEY	¿Tu comportamiento se identifica con el estilo activo en el desempeño de tus funciones en la municipalidad distrital de Pillco Marca?	4	4	4	4
	¿Tu comportamiento se identifica con el estilo reflexivo en el desempeño de tus funciones en la municipalidad distrital de Pillco Marca?	3	3	4	4
	¿Tu comportamiento se identifica con el estilo teórico en el desempeño de tus funciones en la municipalidad distrital de Pillco Marca?	4	4	4	4
	¿Tu comportamiento se identifica con el estilo pragmático en el desempeño de tus funciones en la municipalidad distrital de Pillco Marca?	4	4	4	4
ACTITUD DE COMPROMISO	¿Los trabajadores muestran compromiso afectivo hacia la institución al identificarse e involucrarse en sus actividades?	4	4	4	4
	¿Los trabajadores muestran compromiso de continuidad hacia la institución al identificarse e involucrarse en sus actividades?	4	4	4	4
	¿Los trabajadores muestran compromiso normativo hacia la institución al demostrar lealtad y obligación en sus actividades?	4	4	4	3
GESTIÓN DE PERSONAS	¿Los gerentes y subgerentes se preocupan por el desarrollo personal de sus trabajadores?	4	4	4	4
	¿Los gerentes y subgerentes se preocupan por el Liderazgo transformacional en la organización?	4	4	4	4

	¿Los gerentes y subgerentes se preocupan por la Autogestión de las emociones individuales y corporativas en la organización?	3	4	4	4
ACTITUD DE SERVICIO	¿Cómo califica la productividad de los trabajadores en el desempeño de sus funciones en la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Cómo califica la creatividad de los trabajadores en el desempeño de sus funciones en la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Cómo califica el rendimiento en la actividad que realizan los trabajadores en la municipalidad?	4	4	4	4
	PROMEDIO DE VALORACIÓN (Dimensiones/ Variables)	3.84	3.92	4.0	3.92

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL JUEZ: **Nivel alto**

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI (X) NO ()

Cayhuayna 13 de febrero de 2021



 Firma del Juez

NOTA BIOGRÁFICA

MIGUEL ANGEL HURTADO SANCHEZ

Nació en la ciudad de Cerro de Pasco el 16 de setiembre de 1990 en él, distrito de Yanacancha, provincia y departamento de pasco, Hijo de Don Grimaldo Hurtado Marcelo y Doña Isolina Sánchez Trujillo, con Domicilio en Jr. Los Naranjos Mz c Lt 04 distrito de Pillco Marca - provincia de Huánuco y departamento de Huánuco.

SUS ESTUDIOS:

Escolaridad: Primaria: Institución Educativa Integrado “Cesar Vallejo N° 34047 de Yanacancha”; Secundaria: Institución Educativa Integrado “Cesar Vallejo N° 34047 de Yanacancha” Pasco.

Estudio Superior: Universidad Alas Peruanas – Escuela Académico Profesional, Administración y Negocios Internacionales, Obteniendo el título de Lic. Administración y Negocios Internacionales, luego realizo estudios de posgrado en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Formación Profesional: Ingreso a laborar al Proyecto Especial Pichis Palcazu – del Ministerio Agricultura y Riego, en el cargo de Asistente, del 01 de setiembre de 2015 al 30 de diciembre de 2015, labores realizados en el Gobierno Regional de Huánuco, como técnico administrativo, del 16 de mayo de 2016 al 31 de diciembre de 2018, labores realizados en la Municipalidad Distrital de Umari – Pachitea, como Sub Gerente de Recursos Humanos, del 11 de abril de 2019 al 30 de junio de 2019, labores realizados en la Municipalidad Distrital de Molino -Pachitea, como Sub Gerente de Logística y Control Patrimonial, del 13 de enero de 2020 al 31 de mayo de 2020, labores realizados en el Gobierno Regional de Pasco, como especialista administrativo para la Unidad de Procesos de Selección, del 01 de junio de 2020 al 31 de enero de 2021, labores realizados en la Dirección Regional de Salud Huánuco como jefe de logística del 08 de noviembre de 2021 al 31 de marzo de 2022.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:00h**, del día **martes 10 DE OCTUBRE DE 2023** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Melida Sara RIVERO LAZO
Dr. Ewer PORTOCARRERO MERINO
Dr. Reiter LOZANO DAVILA

Presidenta
Secretario
Vocal

Asesor (a) de tesis: Dr. Andy Williams CHAMOLI FALCON (Resolución N° 0558-2021-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social, Don Miguel Angel HURTADO SANCHEZ.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO - 2020"

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de..... Catorce (14)
Equivalente a Buena, por lo que se declara Aprobado
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:30 horas de 10 de octubre de 2023.


SECRETARIO
DNI N° 41522361


PRESIDENTE
DNI N° 22405539


VOCAL
DNI N° 22519721

Legenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 00379-2023-UNHEVAL/EPG-D)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

La que suscribe:

Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO -2020”**, realizado por el Maestrante en Gestión Pública para el Desarrollo Social, **Miguel Angel HURTADO SANCHEZ**, cuenta con un **índice de similitud del 19%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software Turnitin. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con las normas para el uso de citas y referencias, además de no superar el 20,0% establecido en el Art. 233º del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

Cayhuayna, 18 de setiembre de 2023.



Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO

NOMBRE DEL TRABAJO

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDA
D DIS**

AUTOR

MIGUEL ANGEL HURTADO SANCHEZ

RECuento DE PALABRAS

20486 Words

RECuento DE CARACTERES

115253 Characters

RECuento DE PÁGINAS

82 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.7MB

FECHA DE ENTREGA

Sep 18, 2023 4:13 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 18, 2023 4:14 PM GMT-5

● **19% de similitud general**

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

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS, TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR UN GRADO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X" según corresponda)

Bachiller		Título Profesional	X	Segunda Especialidad		Maestro	X	Doctor	
-----------	--	--------------------	---	----------------------	--	---------	---	--------	--

Ingrese los datos según corresponda.

Facultad/Escuela	POSGRADO
Escuela/Carrera Profesional	
Programa	GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL
Grado que otorga	MAESTRO EN GESTION PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL
Título que otorga	

2. Datos del (los) Autor(es): (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	HURTADO SANCHEZ MIGUEL ANGEL					
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.	N° de Documento: 70479048
Correo Electrónico:	Miguelhs1610@gmail.com					
Apellidos y Nombres:						
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.	N° de documento:
Correo Electrónico:						
Apellidos y Nombres:						
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.	N° de Documento:
Correo Electrónico:						

3. Datos del Asesor: (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	CHAMOLI FALCON ANDY WILLIAMS					
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.	N° de Documento: 43664627
ORCID ID:	0000-0002-2758-1867					

4. Datos de los Jurados: (Ingrese los datos según corresponda, primero apellidos luego nombres)

Presidente	RIVERO LAZO MELIDA SARA
Secretario	PORTOCARRERO MERINO EWER
Vocal	LOZANO DAVILA REITER
Vocal	
Vocal	
Accesitario	

5. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese los datos y marque con una "X" según corresponda)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la información en el Acta de Sustentación)						2023
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según corresponda)	Trabajo de Investigación		Tesis	X	Trabajo Académico	Trabajo de Suficiencia Profesional
Palabras claves	COMPROMISO		DESEMPEÑO		ACTITUD	
Tipo de acceso: (Marque con X según corresponda)	Abierto	X	Cerrado*		Restringido*	Periodo de Embargo
(*) Sustentar razón:						



6. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Títulado: *(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)*

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO –2020.

Mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en los trabajos de Investigación presentado, asumiendo toda la carga pecuniaria que pudiera derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudiera derivar para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del Trabajo de Investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a las acciones legales y administrativas vigentes.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión digital de este trabajo de Investigación en su biblioteca virtual, repositorio Institucional y base de datos, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

Apellidos y Nombres	HURTADO SANCHEZ MIGUEL ANGEL	Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	

FECHA: Huánuco, 24 de mayo del 2024

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra calibri, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF), Constancia de Similitud, Reporte de Similitud.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.
- ✓ Se debe de imprimir, firmar y luego escanear el documento (legible).