



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Compromiso laboral y el desempeño organizacional en la  
Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Minaya Lopez, Olga Pilar ([orcid.org/0000-0001-8274-9960](https://orcid.org/0000-0001-8274-9960))  
Villanueva Rojas, Karen Janet ([orcid.org/0000-0002-5847-858X](https://orcid.org/0000-0002-5847-858X))

**ASESORA:**

Dra. Calanchez Urribarri, África del Valle ([orcid.org/0000-0002-9246-9927](https://orcid.org/0000-0002-9246-9927))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

Dedicamos nuestra tesis primordialmente a la familia, porque siempre nos motivaron a seguir avanzando en cada propósito planeado en nuestras vidas y así poder cumplir con nuestros proyectos profesionales.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios, por darnos la dicha de estar con vida y salud.

Un eterno agradecimiento a nuestros padres por su apoyo incondicional en esta etapa profesional de nuestras vidas.

A la Dra. Calanchez Urribarri África, por la paciencia y dedicación en este proceso de investigación.

Un agradecimiento mutuo a nosotras mismas por la dedicación al trabajo.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	iv
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS .....	30
REFERENCIAS .....	33

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1:Población y muestra de la investigación.....	12
Tabla 2:Validación del instrumento .....	13
Tabla 3:Criterios de interpretación del coeficiente de Alfa de Cronbach .....	14
Tabla 4:Estadística de fiabilidad “compromiso laboral” .....	14
Tabla 5:Estadística de fiabilidad “Desempeño organizacional” .....	14
Tabla 6:Dimensión 1: compromiso afectivo.....	17
Tabla 7:Dimensión 2: compromiso de continuidad.....	18
Tabla 8:Dimensión 3 “compromiso normativo” .....	19
Tabla 9:Dimensión 1 “Productividad” .....	20
Tabla 10 :Dimensión 2 “Puesto de trabajo” .....	21
Tabla 11 :Dimensión 3 “capacidad laboral” .....	22
Tabla 12 :Relación entre compromiso laboral y el desempeño organizacional. ...	23
Tabla 13 :Relación entre compromiso laboral y productividad. ....	55
Tabla 14 :Relación entre compromiso laboral y puesto de trabajo.....	56
Tabla 15 :Relación entre compromiso laboral y capacidad laboral .....	57

## RESUMEN

El presente estudio de investigación titulada “compromiso laboral y el desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022”, tuvo como principal objetivo en determinar la relación entre la variable compromiso laboral y desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022. La metodología que se utilizó fue aplicada de diseño no experimental y de corte transversal, asimismo el nivel fue descriptivo - correlacional, causal con un enfoque cuantitativo, el total de la población fue de 142 trabajadores del área administrativa, por lo cual se utilizó una muestra de 40 colaboradores comprometidos con el procedimiento del instrumento, conformada por 21 ítems en la variable compromiso laboral y 18 ítems de la variable desempeño organizacional. Por lo tanto, se tuvo como resultados que si existe relación entre ambas las variables. La fiabilidad del instrumento se realizó con el test de Alpha de Cronbach, siendo 0,778 y 0,777 para cada una de las variables. Asimismo mediante lo prueba inferencial de Shapiro-Wilk por lo cual consta de ,005 y ,105 concluyendo que existe relación significativa. Finalmente se obtuvo como conclusión que hay una relación entre las variables.

**Palabras Clave:** Compromiso laboral, desempeño organizacional.

## **ABSTRACT**

The present research study entitled "labor commitment and organizational performance in the Provincial Municipality of Islay, Arequipa 2022", had as its main objective to determine the relationship between the variable labor commitment and organizational performance in the Provincial Municipality of Islay, Arequipa 2022. The methodology that was used was applied to a non-experimental and cross-sectional design, likewise the level was descriptive - correlational, causal with a quantitative approach, the total population was 142 workers in the administrative area, for which a sample was used. of 40 employees committed to the instrument procedure, made up of 21 items in the labor commitment variable and 18 items in the organizational performance variable. Therefore, the results were that there is a relationship between both variables. The reliability of the instrument was carried out with Cronbach's Alpha test, being 0.778 and 0.777 for each of the variables. Likewise, through the Shapiro-Wilk inferential test, which consists of .005 and .105, concluding that there is a significant relationship. Finally, it was concluded that there is a relationship between the variables.

**Keywords:** labor commitment, organizational performance.

## I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito laboral, el compromiso y el desempeño en una organización, se convirtió en una incertidumbre para el empleador, dado por efectividad en su rendimiento y rentabilidad, influyendo el intercambio de beneficios que puede recibir en su tiempo de servicio. Por lo cual un trabajador se siente con mayor compromiso influyéndose por el buen trato, cordialidad, o por aspectos económicos ,de sus ingresos salariales, es por ello que los sentimientos que se genera con los integrantes de la organización permite tener un estado de permanencia , de esa manera el factor económico repercute de forma positiva en el rendimiento y desempeño de cada trabajador en su ciclo de trabajo, de tal manera un trabajador también puede desarrollarse en la empresa por el compromiso de hacer cumplir sus funciones acatadas por su superior , basándose en las normas que se establezca para llevar acabo el éxito de la empresa.

En cuanto los países internacionales, según su informe de Gallup, presentado "The State of the Global Workplace 2022", especificó que se requieren la comprensión de los diversos contextos, de tal forma cuando los individuos trabajan con personas de diferentes culturas y nacionalidades, se experimentan diversas dificultades que no pueden considerarse iguales. Siendo así en Europa se obtuvo resultados negativos por lo que tuvo una caída de un 14%, aunque los europeos se sienten satisfechos con su trabajo y en los espacios físicos de su trabajo, en Norteamérica 33% y en el sur de Asia 27%. La tasa de participación de España cayó aún más al 9 %, uniéndose al Reino Unido como una de las más bajas de Europa, aunque Italia y Francia fueron las más bajas de Europa en general con un 4 % y un 6 % respectivamente. Como resultado, reduce significativamente el valor de la productividad, la innovación y el cambio su trabajo.

En el ámbito Nacional ,según el diario Gestión por Ríos (2016), mediante el informe realizado por Aon Hewitt "Tendencias Globales 2016", teniendo como resultados donde , el Perú obtuvo los índices de niveles altos en evaluación por la variable compromiso laboral, teniendo como ventaja un 74 % ,en el grado de involucramiento que tiene el trabajador para lograr un desempeño eficiente, aun así teniendo una cifra valorada ,es por ello que la experta María del Pilar Manzanera



, quien consideró que puede existir trabajadores comprometidos en su trabajo, pero no satisfechos , así también hace mención que falta incorporar dimensiones que impulse fortalecer los compromisos que debe tener un trabajador en las funciones y desempeño comprendidas en su jornada laboral, siendo ventajoso para la organización .

En la actualidad, en la Municipalidad Provincial de Islay, se observó que en el área administrativa, existe una problemática en cuanto los procesos de ejecución de los documentos físicos , es por ello que pocas veces ha logrado el cumplimiento de sus objetivos planteados dentro de sus actividades, demostrando que no existe un proceso eficiente en las gestiones de la entidad; por lo que surgió la incógnita respecto al compromiso de los trabajadores y las causales del deficiente desempeño dentro del área de la Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano, en la Municipalidad. Cabe mencionar que en no se ha realizado en la Entidad investigaciones sobre la relación que existe, si un trabajador se siente verdaderamente comprometido con sus funciones y por ende que influya en los resultados de los objetivos planteados, considerando que el desempeño organizacional es consecuente del compromiso laboral que tiene cada colaborador en la organización y más aún en el área donde se desempeñan.

Por lo tanto, frente a esta situación, se plasmó como problema general lo siguiente: ¿Cómo se relaciona el compromiso laboral y el desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022?, cabe mencionar que dentro de esta línea se presentan los siguientes problemas específicos: ¿Cómo se relaciona el compromiso laboral y la productividad organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022?, así mismo ¿Cómo se relaciona el compromiso laboral y el puesto de trabajo en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022?, y ¿Cómo se relaciona el compromiso laboral y la capacidad organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022?.

Es por ello, que la investigación conduce a la motivación y desarrollo del problema planteado, bajo distintos puntos de criterios para la justificación del estudio: iniciando con una justificación teórica, teniendo como beneficio para un futuro estudio de investigación del ámbito organizacional, para ello será el fortalecimiento de las bases de información de las variables propuestas. En la práctica, el estudio beneficiará a la Municipalidad después de conocer los resultados su la situación laboral que se encuentre , contribuyendo en fortalecer el compromiso laboral, considerando que un colaborador motivado y satisfecho refleja su gratitud en su desempeño dentro de la organización , la justificación social, permitirá que la entidad, conozca su problemática y lo convierta en un plan de mejora, así lograr un desempeño organizacional y sus colaboradores aumenten el compromiso en el desarrollo de sus actividades. Finalmente, se presentó una justificación metodológica, porque se aplicó mecanismos esenciales para conocer los resultados óptimos, para ello se implantó en el instrumento, aplicándose en los colaboradores y constatar en la conclusión de la problemática que surge en la organización.

Cabe mencionar que el objetivo principal de la investigación, fue especificar la relación que hay entre compromiso laboral y el desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022. De igual manera, los objetivos específicos corresponden en: (1) Identificar como se relaciona el compromiso laboral y la productividad en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022, (2) Establecer cómo se relaciona el compromiso laboral y el puesto de trabajo en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022, (3) Identificar cómo se relaciona el compromiso laboral y la capacidad organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022.

En el mismo campo de investigación, surgió la Hipótesis de conocer si realmente existe relación positiva o negativa ante las variables de estudio, es por ello que se planteó la hipótesis general: si existe relación positiva o no entre el compromiso laboral y el desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022. Continuamente se planteó las siguientes hipótesis específicas: (1) Existe relación positiva o no entre el compromiso laboral y la productividad en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022.(2) Existe

relación positiva o no entre el compromiso laboral y el puesto de trabajo en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022. (3) Existe relación positiva o no entre el compromiso laboral y la capacidad organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022.

## **II. MARCO TEÓRICO**

La información recopilada está basada en diversos autores del ámbito organizacional, de igual manera se utilizó investigaciones de tesis internacionales y nacionales que nos permitió conocer sus siguientes conclusiones:

A nivel internacional, Río, et al. (2022) realizaron la investigación “El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional”, con el objetivo de hallar los efectos de mediación de la innovación a través del talento humano y el factor desempeño dentro de la empresa. La gestión del talento y las capacidades de innovación se destacaron en estos tiempos en la literatura sobre recursos y habilidades como dos factores que influyen en el rendimiento empresarial debido a su capacidad para proporcionar a las empresas una ventaja competitiva. El enfoque cuantitativo se implementó con un marco analítico descriptivo en el que los rangos son relativos. Esta metodología utilizó un modelo de ecuaciones estructurales para validar datos empíricos de organizaciones del sector hotelero con sede en la costa caribe colombiana. Los resultados muestran que la innovación actúa como mediador entre la gestión del talento humano y la variable desempeño organizacional. Finalmente, se enfatiza la importancia de los factores organizacionales a nivel interno que conducen a un mejor desarrollo organizacional.

De acuerdo con Bernal et al. (2020) realizaron la investigación denominada “El capital humano y su relación con el desempeño organizacional”; tuvo el objetivo evaluar la relación entre las variables capital humano y desempeño organizacional. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo y aplicó un cuestionario a una cantidad de 253 empresas en Tamaulipas (México), en su mayoría medianas y grandes empresas del sector comercial, con la gerencia como informante clave para la recolección de datos. Se analizó los resultados mediante análisis de regresión lineal

para proporcionar indicaciones estadísticas de dependencias entre las variables investigadas.

Según Montoya (2015) en su investigación denominada “Gestión de la innovación: efectos del clima de la innovación de las empresas en el desempeño y compromiso de los trabajadores”, estudio destinado a establecer si los factores como el empoderamiento y la identidad de los empleados predominan en la innovación organizacional, que a su vez influye en el desempeño de los empleados y el compromiso organizacional. Utilice cuestionarios en una escala de Likert de 1 a 5 y una escala validada para cada componente. Utilizamos una muestra de 103 informantes de empresas del Perú. Se concluyó que empoderar a los trabajadores fomenta un clima de innovación, lo que influye en mejora los resultados de los trabajadores junto al compromiso de los trabajadores en la empresa.

Como señala Manzano (2017) en su trabajo de investigación “Estrategia de fortalecimiento del Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad educativa Santo Domingo de Guzmán – Quito”, el objetivo fue determinar la pertinencia docente y el desempeño laboral. La investigación se desarrolló cualitativamente utilizando la muestra de 50 docentes y se realizaron encuestas para recabar información. Como resultado, el compromiso organizacional logra tener un impacto positivo en aspectos de la membresía como el índice de membresía, la visión de futuro y las horas trabajadas en la institución.

Asimismo, Torner et al. (2021) en su investigación denominada “Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano”, donde el objetivo fue analizar el impacto y la relación de la pandemia de COVID-19 en el compromiso de los empleados de las organizaciones del sector eléctrico. La muestra fueron 113 trabajadores asociados a las organizaciones analizadas y la información fue recolectada a través de una encuesta por vía internet. Los resultados determinaron que existen asociaciones significativas entre las condiciones laborales y cotidianas alteradas por la pandemia de COVID-19 como variables independientes, así como las asignaciones laborales de los encuestados y las adaptaciones a nuevas situaciones laborales. Más del 92% de los encuestados también califican su autoevaluación de su compromiso con el trabajo y la adaptación a nuevas situaciones laborales como fuerte a muy

fuerte. En este sentido, el 61,06% de los encuestados cree que su jornada laboral ha aumentado desde que trabaja de forma remota, por lo que las empresas encuestadas deberían plantearse estrategias de reducción de jornada.

Según la autora, Palomino (2021), en su tesis titulada “Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2020”. Concluyó en su investigación de la siguiente manera: Se concluyó que hay una correlación positiva moderada entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral. Ante ello, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por otro lado, se determinó la existencia de un nivel moderado a través de la obtención de un grado positivo bajo no significativo de relación de 0,276 entre la dimensión afectivo y el desempeño laboral, por ello se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se determinó una relación negativo significativo de 0,304 entre la dimensión de continuidad y desempeño laboral. En efecto, se aceptó la hipótesis alterna procediendo a rechazar la hipótesis nula. Posteriormente, se determinó un positivo grado moderado significativo de relación entre la dimensión normativa y el desempeño laboral.

Según Ayala & Bustamante (2019), en su investigación denominada “Compromiso organizacional y el desempeño laboral de la empresa OPEMIP S.A.C. –Arequipa” en su análisis estadístico se concluyó que la primera variable de estudio llegó a un nivel medio con un 87%, respecto a la segunda variable, su desempeño laboral es regular en un 83.87%. Presentando las tres dimensiones importantes del Compromiso Organizacional, donde se analizó el motivo que estén afectando directamente en el desempeño de trabajadores. La dimensión afectiva prevalece el aspecto Regular en un 83.87%, donde indica que no hay un apego del colaborador hacia la empresa, la segunda dimensión de continuidad, aquí el 90.32% prevalece con el resultado de regular; esto quiere decir, que están constantemente en búsqueda de nuevas opciones, donde se pueda trabajar cómodamente; y no necesariamente por la parte económica; sino por el trato percibido.

De tal manera, Elguera et al. (2021) En su trabajo de investigación teniendo como título: Motivación intrínseca y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca - Arequipa 2021, han llegado a las siguientes conclusiones:

del objetivo general, se obtuvo como resultado  $r=0.945$  demostrando que existe una correlación altamente significativo entre las variables que son motivación intrínseca y compromiso laboral, en donde se confirma la hipótesis alterna.

Según Pimentel (2020) en su tesis Habilidades gerenciales y compromiso laboral en una entidad del Estado peruano, en el Perú, llegó a las siguientes conclusiones: Existe una correlación entre habilidades gerenciales y compromiso laboral en una entidad del Estado peruano, 2020, con un nivel moderado de Rho de Spearman de 0,628; la segunda conclusión: Existe una correlación entre habilidades gerenciales y la dimensión afectiva en una entidad del Estado peruano, 2020, con un moderado nivel de 0,542 de Rho de Spearman. La tercera conclusión: Existe una correlación entre las variables habilidades gerenciales y la dimensión de continuidad en una entidad del Estado peruano, 2020, con un bajo nivel de 0,381 de Rho de Spearman. Por último, como cuarta conclusión: Existe una correlación entre las variables habilidades gerenciales y la dimensión continuidad en una entidad del Estado peruano, 2020, con un nivel moderado de Rho de Spearman de 0,482.

Según Pérez (2018) en su estudio de investigación, Motivación y compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, Chiclayo 2018, se obtuvieron como conclusiones lo siguiente: Si existe relación positiva entre la variable motivación y compromiso laboral, asimismo, se desarrolló el análisis descriptivo de la relación de la variable motivación y las dimensiones de la variable de compromiso laboral demostrando una relación positiva moderada.

Según Chambi (2018) en su trabajo de investigación sobre la relación entre motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paucarpata, 2018, se concluyó que la motivación laboral se ubica en un nivel medio, así como las dimensiones de regulación reconocidas se hallaron en un nivel bajo, debido que los colaboradores no consideran que las tareas son de importancia alta. De tal manera la segunda variable se localiza en un nivel bajo, debido que existe lazos dentro de la organización únicamente son por un sentimiento de obligación, determinando que una de las dimensiones menos

avanzada es el compromiso normativo, es decir los colaboradores adolecen de lealtad. De igual forma, existe una directa relación y estadísticamente relevante entre motivación laboral y compromiso emocional de los colaboradores, dado que las relaciones afectivas. Se ha demostrado consistentemente que existe una relación entre motivación laboral y la variable compromiso de continuidad de los empleados, por lo que se puede concluir que el resultado de los despidos es la falta de compromiso. Finalmente, existe una relación directa entre la variable motivación laboral y el compromiso normativo en los trabajadores, porque existe un sentimiento duradero para los empleados.

Por lo tanto, es más apropiado profundizar los fundamentos teóricos recopilados de la investigación, razón por la cual se han propuesto información de autores enfocados en las variables, sobre la participación funcional y el desempeño organizacional. Desde esta perspectiva, se toma como primera variable compromiso laboral:

La Real Academia de la Lengua Española (2022), conceptualizó el compromiso como aquella obligación contraída por otra persona. Siendo así, en el ámbito de la Administración, esta definición se despoja de su poder coercitivo y se convierte en un acto voluntario y consciente de lealtad por una creencia compartida en valores y principios contraídos.

El autor Stephen Robbins, define en su libro de La Administración en el Mundo de Hoy, define al compromiso laboral como “un estado donde el empleado se identifica con una organización en particular, así como sus metas y deseos, para mantener la pertenencia estable a la organización”. Mesa (2017).

Para Idalberto Chiavenato, (1992) señala que el compromiso laboral es “el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes”. Mesa (2017).

Para Meyer y Allen (1991) establecen como definición que el compromiso laboral representa a un estado psicológico que permite tener mejor vínculo laboral entre cada trabajador. Es por ello que en el trabajo de investigación denominado “A three component conceptualization of organizational commitment” proponen una

división de este concepto empresarial en tres tipos diferenciados mencionados como:

El compromiso afectivo, indica una relación emocional mediante lazos de vínculo positivos para un trabajador, por lo cual permite tener un acercamiento y un deseo de vínculo laboral en la misma organización; es decir genera pertenencia, orgullo, solidaridad y satisfacción. Hurtado (2017),

El compromiso de continuidad, se relaciona en permanecer laborando en la misma organización, considerando todos los beneficios que se obtuvieron en el transcurso del desarrollo profesional contribuido a la organización que consta en la oportunidad económica, retribución y beneficios. Baenz, et al. (2019)

El compromiso normativo, establece la obligación que debe retribuir el trabajador por lealtad, moralidad, deber ético, en sus actividades y funciones que la organización lo establece por ambos acuerdos mencionados escritos o verbales Ávila (2015)

Por consiguiente, la segunda variable que implica en el desempeño organizacional, conformado por los integrantes de la organización según las definiciones de los autores como:

Luthais (2016) define al desempeño organizacional, como el cumplimiento de los mandatos asociados a la visión y objetivos o metas del colaborador dentro de la organización. Por lo que se expone las siguientes dimensiones que permitió comprender el motivo del desarrollo de sus actividades con eficiencia de cada trabajador.

Según Chiavenato, define que el desempeño organizacional lo demuestra mediante su comportamiento por lo cual va a depender de sus actitudes y también de los resultados obtenidos. Guzmán (2017).

La primera dimensión es la Productividad, siendo así para Salas (2017) lo define en los resultados que obtengan por los niveles de producción, eficiencia y eficacia de cada colaborador, ayudarán al cumplimiento de objetivos y al crecimiento organizacional.



La segunda dimensión es el Puesto de trabajo, por lo cual Blas (2014), lo define como el espacio donde la persona realiza la actividad laboral, donde cuente con los medios de trabajo suficientes para el cumplimiento de sus metas evaluando su capacidad del personal, capacidad para la asignación de nuevas funciones y actualización de funciones del puesto de trabajo.

La tercera dimensión es la Capacidad laboral, por lo cual Robbing & Judge (2013) define en el reflejo de sus cualidades que una persona desarrolla en la organización a través de las habilidades, conocimientos, actitudes y experiencia que demuestra en el puesto de trabajo, es por ello que se fija distintas evaluaciones en su desempeño por cada colaborador, ante ello se analiza la distribución y designación de tareas por su desempeño.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación:**

El tipo de investigación fue aplicada; ya que se intentó determinar la relación entre dos variables, en busca de una solución específica a un problema real dentro de la organización permitiendo comprobar la hipótesis (Hernández y Mendoza, 2018).

##### **3.1.2. Diseño de investigación:**

El diseño de investigación ha sido no experimental y de corte transversal, descriptivo correlacional, porque tiene como objetivo mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables; es decir, se evalúa la asociación más no la relación causal, lo que indica que el cambio en un factor influye directamente ante otro cambio, así como menciona (Hernández y Mendoza, 2018).

### 3.2. Variables y operacionalización:

Para el estudio se detalló los siguientes conceptos y definiciones para la variable compromiso laboral y desempeño organizacional:

#### Variable 1. Compromiso laboral:

- **Definición conceptual:** Se conceptualiza como un estado psicológico que permite vincularse emocionalmente con el trabajador, es por ello que Meyer y Allen (1991), consideró tres enfoques que permiten definir los compromisos en la organización, así como: afectivo, continuo y normativo para cada trabajador. Fonseca, et al. (2019).
- **Definición operacional:** Es un factor que permite involucrarse con responsabilidad en el trabajo así mismo se considera tres aspectos motivacionales: Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo.
- **Indicadores:** De acuerdo a las dimensiones de la primera variable se incluyó los siguientes indicadores: vínculo emocional, pertenencia, orgullo, solidaridad, satisfacción, felicidad, oportunidad económica, retribución, beneficios, lealtad, moralidad, deber ético.
- **Escala de medición:** El nivel de medición de la investigación fue ordinal, debido al orden constituido de mayor a menor, según Hernández – Sampieri & Mendoza (2018).

#### Variable 2: Desempeño organizacional

- **Definición conceptual:** Es el cumplimiento de aquellos mandatos asociados a la visión y objetivos y/o metas del colaborador dentro de la empresa, según Luthais (2016).
- **Definición operacional:** La variable se midió de acuerdo a las dimensiones que se detallan a continuación: Productividad, Puesto de Trabajo y Capacidad laboral.

- **Indicadores:** De acuerdo con las dimensiones de la variable desempeño laboral se incluyó 15 indicadores: Nivel de producción, eficiencia, eficacia, grado de capacitación del personal, grado de reconocimiento de capacidades para la asignación de nuevas funciones, grado de actualización de funciones del puesto de trabajo, así como la evaluación del desempeño del colaborador, distribución del personal por desempeño, designación del personal por habilidad.
- **Escala de medición:** El nivel de medición de la investigación fue ordinal por considerar el orden consecutivo.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población:

Para Arias (2016) la población, se define en el total de los elementos contables para el estudio, siendo parte del referente para la elección de la muestra, cumpliendo criterios, es por ello que el presente trabajo de investigación está compuesto por un total de 142 trabajadores de la Municipalidad de estudio.

**Tabla 1**

Población y muestra de la investigación

N°	MUNICIPALIDAD
40	Trabajadores

*Nota: Esta tabla señala la cantidad de trabajadores de la Municipalidad.*

- **Criterios de inclusión:** En el estudio de investigación se consideró al colaborador que forma parte de la Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano de la Municipalidad Provincial de Islay.
- **Criterios de exclusión:** Para el proceso del estudio se excluyó al personal que labora en las otras áreas competentes de la Municipalidad Provincial de Islay en Arequipa.

#### 3.3.2. Muestra:

La muestra consta en la elección representativa de una totalidad de la población de estudio, con fines de obtener resultados óptimos (Hernández et al. 2018). Por ende, la muestra del estudio estuvo conformada por 40 colaboradores de la Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano de la Municipalidad Provincial de Islay.

### 3.3.3. Muestreo:

Para el proyecto de investigación se utilizó el método no probabilístico, que según Hernández–Sampieri (2015) señala que es el nombramiento de los factores que obedece a los principios que poseen las intenciones del investigado.

- **Unidad de análisis:** Colaboradores de la Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano de la Municipalidad Provincial de Islay.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- **Técnica:** encuesta

Para efectuar el estudio de investigación, se realizó la técnica de la encuesta escrita, por lo cual Ibáñez (2015) lo define como el procedimiento eficaz y de prioridad dentro de una investigación social que se manifiesta como aquel método de seguimiento continuo de todo el proceso que conlleva el estudio.

- **Procedimiento:** cuestionario

Ante ello, se aplicó el cuestionario a una muestra constituida por 38 preguntas en su totalidad de ambas variables de estudio, teniendo como medición la escala de Likert, donde el autor señala que genera altos niveles de confiabilidad en sus resultados.

**Tabla 2**

Validación del instrumento

Ítem	Expertos	Resultado	
		s	Calificación

1	Dra. Calanchez Urribarri África del valle	Aplicable	45
2	Dra. Villamares Hernández Ericka	Aplicable	48
3	Dr. Chávez Vera kerwin José	Aplicable	46

*Nota:* Esta tabla resalta a los expertos que validaron el instrumento

### Tabla 3

Criterio de interpretación del coeficiente de Alfa de Cronbach

Nivel de fiabilidad	Rangos
Excelente	0.90 – 1.00
Muy bueno	0.80 – 0.89
Bueno	0.70 – 0.79
Regular	0.60 – 0.69
Deficiente	0.50 – 0.59
Nula	< 0.50

*Nota:* La tabla muestra los rangos utilizados para la interpretación.

### Tabla 4

Estadística de fiabilidad “compromiso laboral”

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,778	21

*Nota:* La tabla muestra el resultado de la prueba de fiabilidad del compromiso laboral por SPSS.

El nivel de confiabilidad de Compromiso laboral fue 0,778 verificando que el instrumento se cataloga como de confiabilidad adecuada.

### Tabla 5

Estadística de fiabilidad “Desempeño organizacional”

Alfa de Cronbach	N° de elementos
------------------	-----------------

---

*Nota: La tabla muestra el resultado de la prueba de fiabilidad del desempeño organizacional por SPSS.*

El instrumento de la variable Desempeño organizacional fue validado por los expertos, el cual obtuvo en su análisis de confiabilidad a través del alfa Cronbach 0.777, lo cual indica un valor bueno, por lo tanto, es aceptable.

### **3.5. Procedimientos**

Para el desarrollo de la aplicación del instrumento, se procedió a solicitar la autorización al alcalde de la Municipalidad Provincial de Islay, para la aceptación de la carta y la utilización de sus instalaciones en la aplicación de la encuesta, luego se elaboró la formulación de los ítems conformada por 21 preguntas para la variable compromiso laboral y 18 preguntas para la variable desempeño organizacional, siendo así la estructura del cuestionario, se realizó la validación por 3 profesionales expertos.

Posteriormente al realizar la encuesta y obtener los resultados, los datos fueron ingresados y procesados por consiguiente en el programa estadístico SPSS V 26, a través de la estadística descriptiva para las variables y la obtención de los resultados mediante gráficos para sus análisis e interpretación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El procesamiento de la metodología de los datos se desarrolló mediante el programa SPSS V26, que permitió conocer los resultados confiables a través del alfa de Cronbach, es por ello por lo que se obtuvo las tablas gráficas, y así poder definir los resultados cuantitativos.

Ante el análisis descriptivo, nos permitió conocer las conclusiones dominantes es decir sobre cómo una persona, grupo o cosa funciona en el presente” (Martínez, 2018).

Seguido, se procedió a la aplicación de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk ya que la muestra es de 40 individuos denotando una distribución no normal; por lo

que se aplicó el estadístico no paramétrico de Rho Spearman como se observa el anexo 10.

### **3.7. Aspectos éticos**

En cuanto a los aspectos éticos se aplicaron los siguientes aspectos de acuerdo con las estrictas normas de investigación y principios del investigador, así como:

- **Principio de beneficencia:** En el proceso de la investigación ningún participante de la muestra resultó dañado.
- **Principio de no maleficencia:** La investigación se llevó a cabo protegiendo la decencia de los participantes como muestra de la investigación, que es fundamental para realizar la experimentación.
- **Principio de autonomía:** A través del consentimiento informado por parte de los colaboradores.
- **Principio de justicia:** Es fundamental informar y explicar respecto a la importancia de realizar la encuesta para una libre participación voluntaria de la muestra.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo de los resultados estadísticos

#### Compromiso laboral

**Tabla 6**

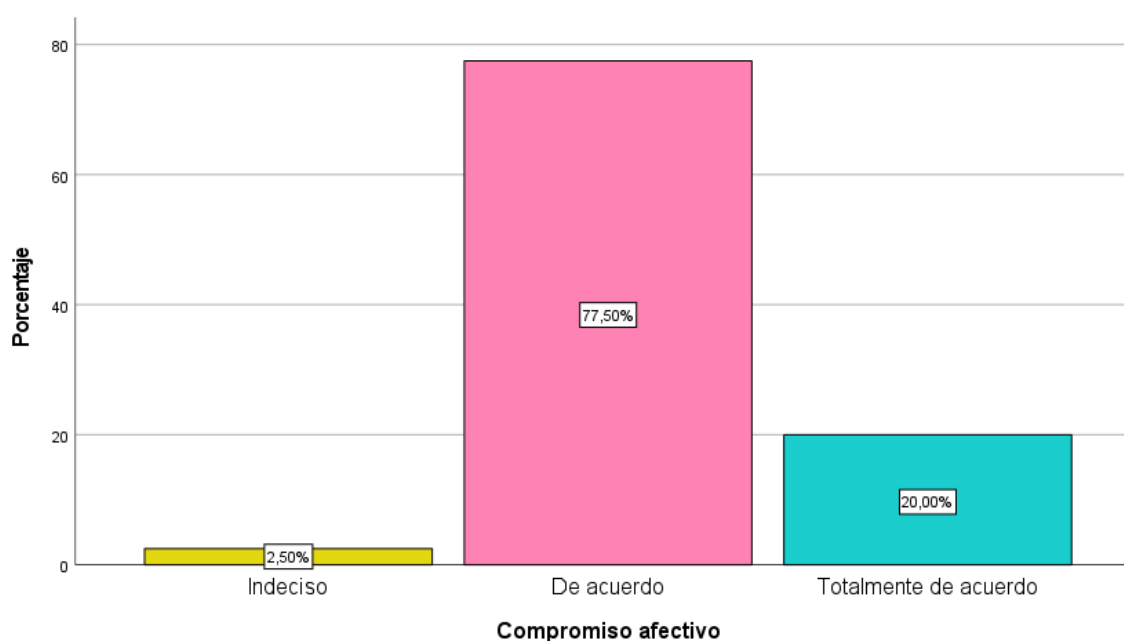
Dimensión 1: compromiso afectivo

	<b>N</b>	<b>Porcentaje válido %</b>
Indeciso	1	2,5%
De acuerdo	31	77,5%
Totalmente de acuerdo	8	20,0%

*Nota: La tabla muestra los datos en porcentajes de los resultados de la dimensión*

Figura 1:

Gráfico de barras de la dimensión 1



**Interpretación:** Se observa en la tabla 6 y figura 1, de la muestra conformada por 40 colaboradores encuestados, el 77.5% indicó estar de acuerdo con que el compromiso afectivo influye en el desempeño organizacional, así mismo tenemos 20 % que indica que está totalmente de acuerdo y el 2.5 % se encuentra indeciso.



**Tabla 7**

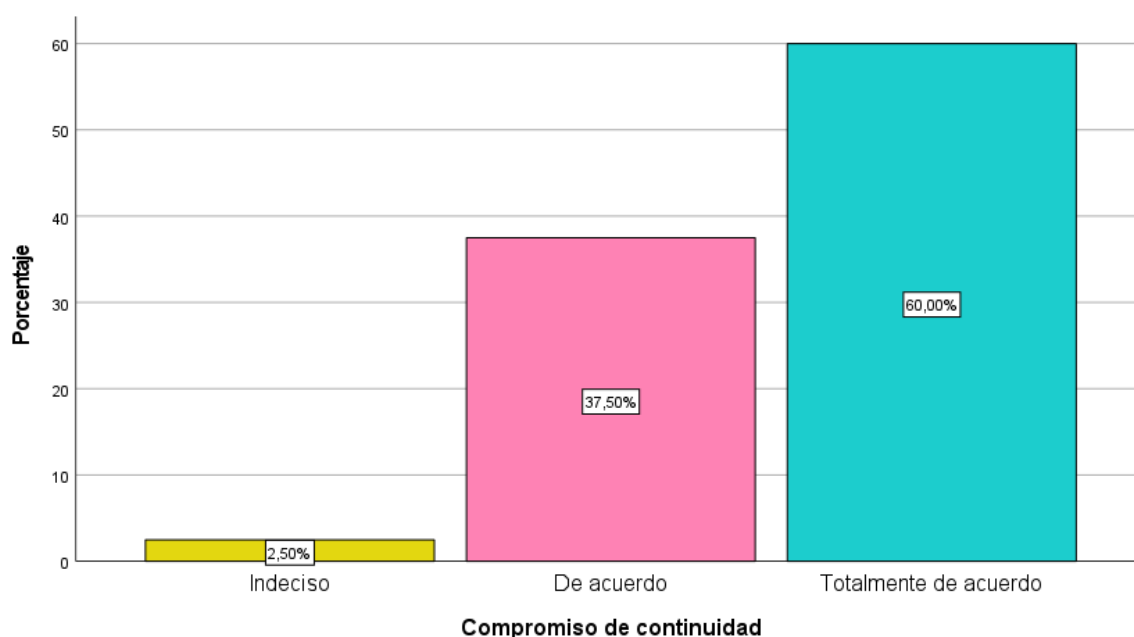
Dimensión 2: compromiso de continuidad

	<b>N</b>	<b>Porcentaje válido</b> %
Indeciso	1	2,5%
De acuerdo	15	37,5%
Totalmente de acuerdo	24	60,0%

*Nota: La tabla muestra los datos en porcentajes de los resultados de la dimensión*

**Figura 2**

Gráfico de barras de la dimensión 2



**Interpretación:** Se observa en la tabla 7, figura 2 de los 40 colaboradores encuestados, el 37.5% de los colaboradores indicaron estar de acuerdo que el compromiso de continuidad influye en el desempeño organizacional, el 60 % de los trabajadores están totalmente de acuerdo y el 2.5 % se encuentra indeciso.

**Tabla 8**

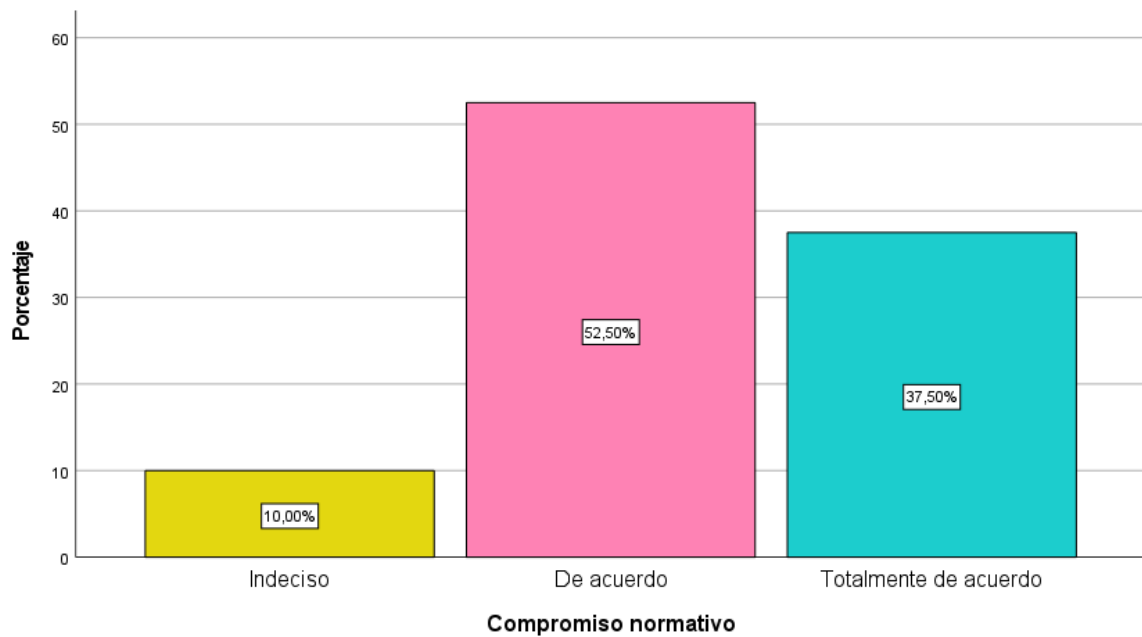
Dimensión 3 “compromiso normativo”

	<b>N</b>	<b>Porcentaje válido</b> <b>%</b>
Indeciso	4	10,0%
De acuerdo	21	52,5%
Totalmente de acuerdo	15	37,5%

*Nota: La tabla muestra los datos en porcentaje de los resultados de la dimensión 3.*

**Figura 3**

Gráficos de barra de la dimensión 3



**Interpretación:** Se observa en la tabla 8 y figura 3 de los 40 colaboradores encuestados, que el 52.5 % de los colaboradores demuestran estar de acuerdo con que el compromiso normativo influye en el desempeño organizacional, el 37.5 % está totalmente de acuerdo y el 10.0% se encuentra indeciso.

## Desempeño organizacional

**Tabla 9**

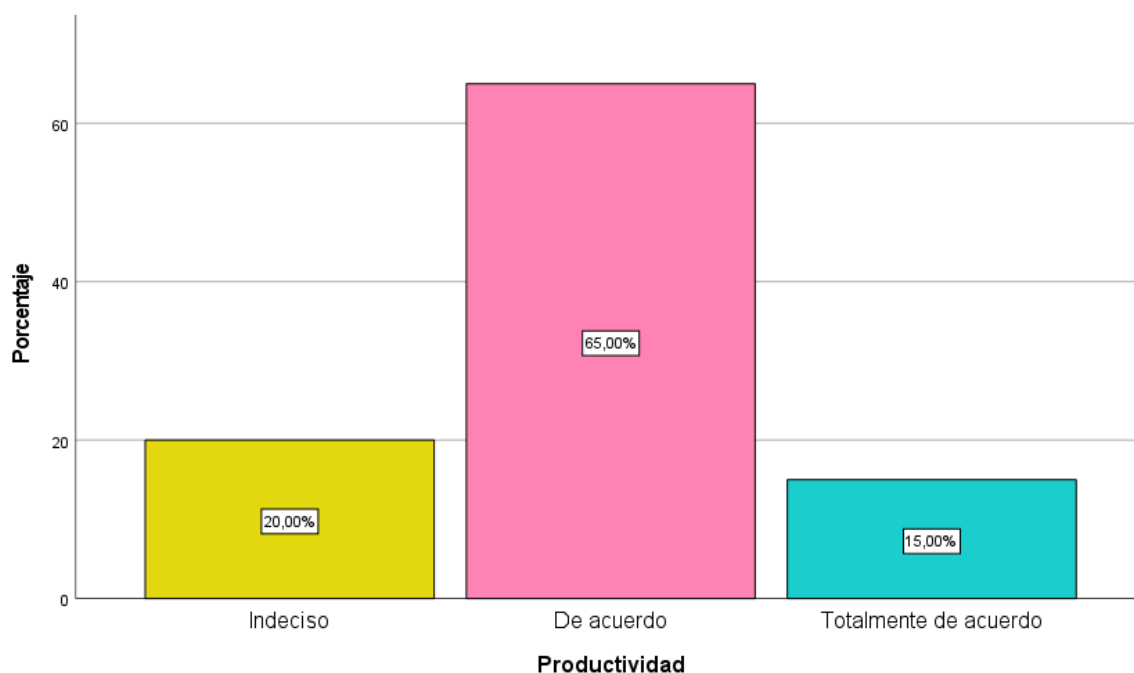
Dimensión 1 “Productividad”

	<b>N</b>	<b>Porcentaje válido</b> %
Indeciso	8	20,0%
De acuerdo	26	65,0%
Totalmente de acuerdo	6	15,0%

*Nota: La tabla muestra los datos en porcentaje de los resultados de la dimensión.*

Figura 4

Gráfico de barra de la dimensión 1



**Interpretación:** Se observa en la tabla 9 y figura 4 que el 65% de los 40 colaboradores encuestados señalaron estar de acuerdo con que la productividad influye en el compromiso laboral, el 15 % está totalmente de acuerdo y el 20 % se encuentra indeciso.

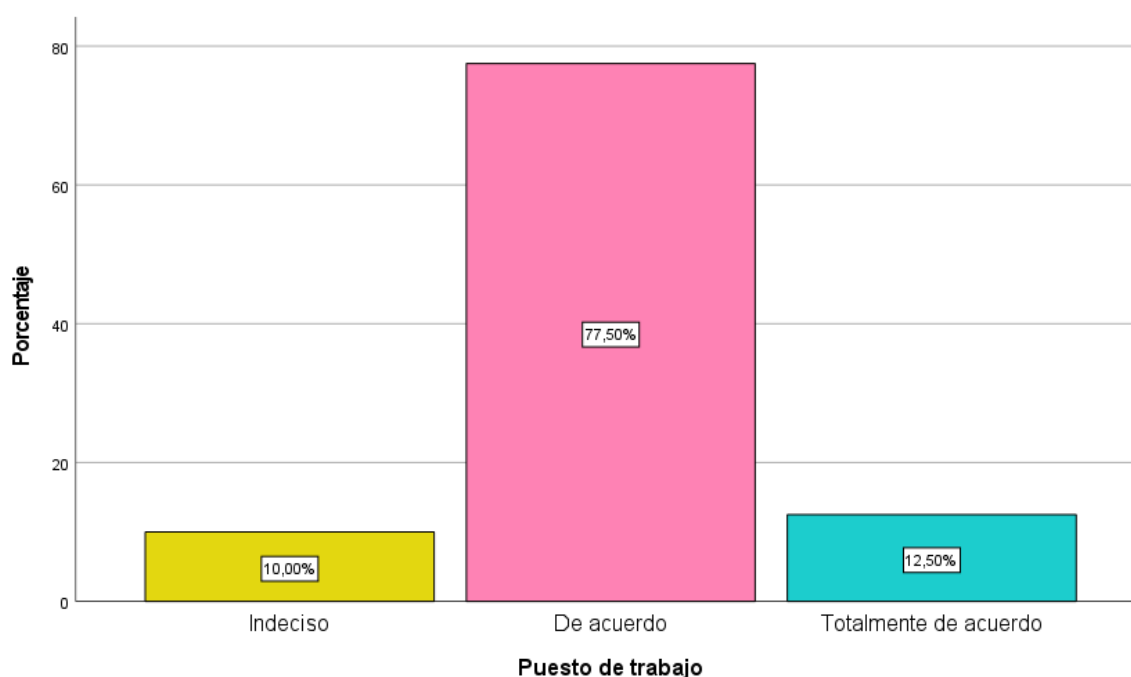
**Tabla 10**

Dimensión 2: “Puesto de trabajo”

*Nota: La tabla muestra los datos en porcentaje de los resultados de la dimensión*

	<b>N</b>	<b>Porcentaje válido</b> %
Indeciso	4	10,0%
De acuerdo	31	77,5%
Totalmente de acuerdo	5	12,5%

Figura 5: Gráfico de barras de la dimensión puesto de trabajo



**Interpretación:** Se observa en la tabla 10 y figura 5 que de los 40 colaboradores encuestados, indicaron estar de acuerdo con que el puesto de trabajo influye en el compromiso laboral un 77.5 %; asimismo, el 12.5 % está totalmente de acuerdo y el 10 % se encuentra indeciso.

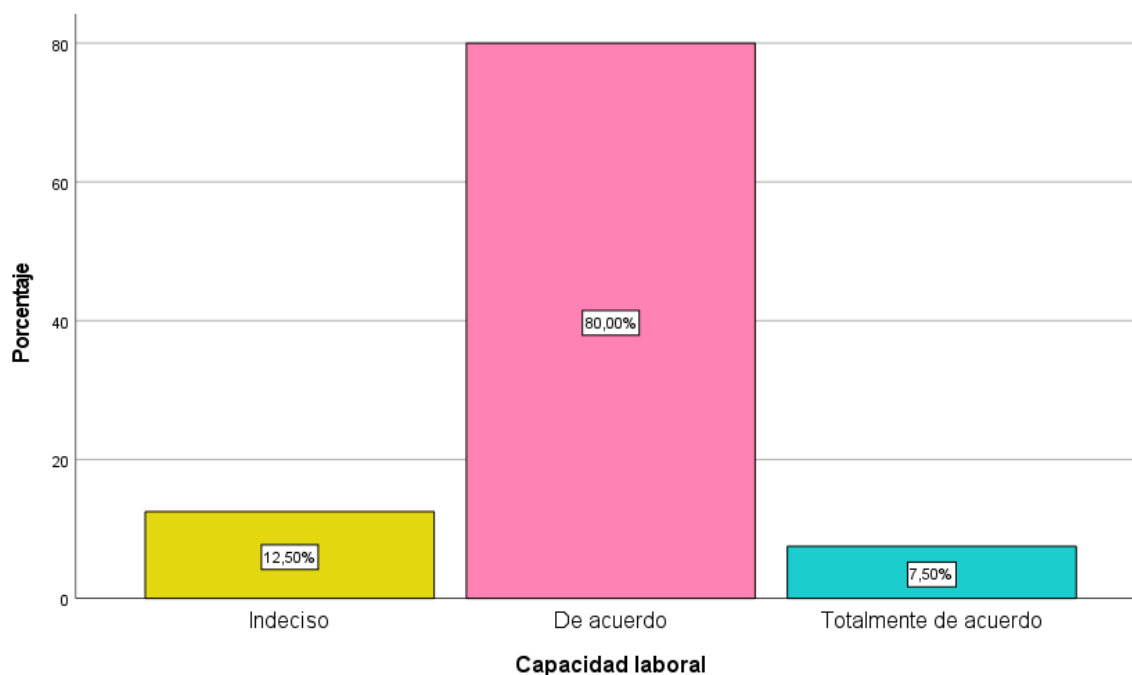
**Tabla 11**

Dimensión 3 “capacidad laboral”

	<b>N</b>	<b>Porcentaje válido</b> %
Indeciso	5	12,5%
De acuerdo	32	80,0%
Totalmente de acuerdo	3	7,5%

*Nota: La tabla muestra los datos en porcentaje de los resultados de la dimensión 6*

Figura 11: Gráfico de barras de la dimensión capacidad laboral.



**Interpretación:** Se observa en la tabla 11 y figura 6 que de los 40 colaboradores encuestados indicaron estar de acuerdo con que la capacidad laboral se relaciona con el compromiso laboral un 80 %, mientras por otro lado, el 7.5 % está totalmente de acuerdo y el 12.5 % se encuentra indeciso.

#### 4.2. Resultados inferenciales

De los resultados que se obtuvieron, se procedió a aplicar la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, obteniendo una distribución de datos no normal; por lo tanto se procedió a la aplicación del método no probabilístico de Rho de Spearman.

### **Análisis por objetivos**

#### **Prueba de Hipótesis General**

H0: No existe relación significativa del compromiso laboral y el desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022.

H1: Existe relación significativa compromiso laboral y el desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022.

#### **Regla de decisión:**

Si sig. > p-valor (0.05) se acepta H0

Si sig. < p-valor (0.05) se acepta H1

#### **Prueba de normalidad**

### **Tabla 12**

Relación entre compromiso laboral y el desempeño organizacional.

	Estadístico	GI	Sig.
Compromiso	,914	40	,005
Desempeño	,954	40	,105

*Nota: Elaboración propia*

En base al análisis de la Tabla 12, se denota que para la variable compromiso laboral existe una significancia de 0.055 que indica que posee una distribución de datos no normal, mientras que para desempeño organizacional la significancia fue de .105 reflejando que la distribución de datos es normal, por lo que, acorde a la regla estadística enunciada por Parada (2019) se resalta que basta con que una de las distribuciones sea no normal para considerar el manejo de la prueba correlacional de Shapiro-Wilk dado que la población es menor a 40 individuos, por

lo tanto se utiliza un estadístico no paramétrico como el Rho de Spearman. Ver el anexo 10.

## V. DISCUSIÓN

Ante lo expuesto, de acuerdo a los resultados existe relación entre las variables compromiso laboral y desempeño organizacional, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Según el análisis estadístico, respecto al objetivo general, nos llevó a determinar que existe correlación positiva entre el compromiso laboral y el desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022., siendo así los resultados el p-valor = 0.005, lo que resulta ser menor el valor de significancia, asimismo el valor de Rho de Spearman = 0,914, llegando a determinar que la relación entre ambas es considerable.

Ante ello Elguera et al. (2021) en su tesis denominada Motivación intrínseca y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca - Arequipa 2021, se concluyó que hay una correlación alta significativo con un  $r = 0,945$ , entre las variables motivación intrínseca y compromiso laboral, donde se confirma la hipótesis alterna, por otro lado, a través del cruce de porcentajes, se halló que el compromiso laboral esta influenciado por la motivación intrínseca en un 83,3%.

En relación al primer objetivo específico, la información procesada y analizada permitió determinar la existencia de una correlación negativa moderada entre las variables compromiso laboral y productividad en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022, siendo así los resultados el p-valor = 0,106, lo que resulta ser menor el valor de significancia, asimismo el valor de Rho de Spearman = 1,000, llegando a determinar que la relación entre ambas es considerable.

En tanto el segundo objetivo específico, luego de procesar y analizar los datos permitió determinar que existe relación entre el compromiso laboral y puesto de trabajo en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022, lo que cuenta con su base en los resultados obtenidos, siendo el p-valor = 0,279, siendo inferior al

valor de significancia, asimismo, al valor de Rho de Spearman = 0,081, la misma que evidencia que la relación entre ambas es media.

En relación con el tercer objetivo específico, luego proceso y análisis de los resultados, permitió determinar que existe relación entre compromiso y la capacidad laboral en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022, afirmación que se evidencia a través de los datos hallados, siendo el p-valor = 0,233, lo que resulta ser un valor menor al de significancia, asimismo, al valor de Rho de Spearman = 0,148 ella evidencia que la relación entre ambas es media.



## VI. CONCLUSIONES

Dado los resultados obtenidos en el proceso de estudio finalmente podemos concluir diciendo que existe una relación negativa moderada entre las variables compromiso laboral y desempeño organizacional, tal como se demuestra a continuación:

**Primera:** Siendo así el resultado del objetivo general, su valor de significancia se obtuvo 0.005, demostrando una distribución no normal; por lo que se procede al análisis inferencial a través de la prueba del coeficiente Rho Spearman, obteniendo un valor de  $= -0.106$ , lo cual se concluyó que no hay relación entre el compromiso laboral y el desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022.

**Segunda:** Referente al objetivo específico, en identificar la relación entre el compromiso laboral y la productividad se concluyó que existe relación, por ello mismo se obtuvo el valor, 081 y  $r = -0.279$  lo cual se interpreta que existe una correlación negativa moderada. Por lo tanto, se comprueba la hipótesis nula que indica que no hay relación significativa entre compromiso laboral y la productividad en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022.

**Tercero:** Para el objetivo específico segundo, referente a determinar la relación entre el compromiso laboral y el puesto de trabajo se obtuvieron los resultados 0,086 y  $r = -0.275$  demostrando que existe una correlación negativa moderada. Por lo tanto, se comprueba la hipótesis nula que señala que no existe relación entre el compromiso laboral y el puesto de trabajo en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022.

**Cuarto:** Para el tercer objetivo, al identificar la relación entre el compromiso laboral y capacidad organizacional; se obtuvo el valor del ,158 y,  $r = -0.233$  lo cual demuestra que existe una correlación negativa moderada. Por lo tanto, se comprueba la hipótesis nula que indica que existe relación significativa en el compromiso y la capacidad organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022.

## VII. RECOMENDACIONES

Posteriormente después de haberse realizado el procedimiento y la obtención de resultados se realizó las siguientes recomendaciones para los jefes y gerentes de la Municipalidad de Islay, para mantener el éxito en la organización.

**Primera:** Se recomienda a los jefes y administrativos de la Municipalidad de Islay en Arequipa 2022., en cuanto su relación que tiene en su compromiso y desempeño organizacional, en continuar apoyando en su gestión, motivando en cumplir las metas, orientándolos para cumplir con sus objetivos.

**Segunda:** Se recomienda a los jefes y administrativos de la Municipalidad de Islay, Arequipa 2022. En cuanto su relación que tiene con el compromiso y su puesto de trabajo en evaluar las capacidades y habilidades de cada trabajador en su área laboral, para tener un equipo competitivo.

**Tercera:** Se recomienda a los jefes y administrativos de la Municipalidad de Islay, Arequipa 2022. En cuanto su relación que tiene con el compromiso y su capacidad organizacional en aplicar estrategias de mejora, en cuanto la designación y desarrollo de tareas.

## REFERENCIAS

- Ayala & Bustamante (2019) Compromiso organizacional y el desempeño laboral de la empresa OPEMIP S.A.C. –Arequipa.  
<https://acortar.link/QBrGDB>
- Blas, P. (2022). Diccionario de administración y finanzas. Lima, Perú: Palibri.  
<https://dle.rae.es/compromiso>
- Bernal et al. (2020). El capital humano y su relación con el compromiso organizacional.  
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>
- Chambi (2018). Relación de la motivación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paurcapata- Arequipa.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7413/Rlchtajm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Elguera et al. (2021). Motivación intrínseca y compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Uraca - Arequipa 2021.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77876>
- Hernández (2018) Metodología de la investigación, sexta edición.  
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (5ª ed.). (2010). Metodología de la investigación México: Mc Graw Hill
- Manzano (2017) Estrategia de Fortalecimiento del Compromiso Organizacional y sentido de pertenencia en los Docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán – Quito”.  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5615/1/T2268-MDTH-Manzano-Estrategia.pdf>.
- Montoya (2015), Tesis titulada Gestión de la innovación: Efectos del clima de innovación de las empresas en el desempeño y compromiso de los trabajadores.  
<https://acortar.link/6J40Et>
- Pérez (2018) Motivación y compromiso laboral en los empleados de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz. Chiclayo.  
[https://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/3351/TL\\_PerezTorresOnias.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/3351/TL_PerezTorresOnias.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pimentel (2020) Habilidades gerenciales y compromiso laboral en una entidad estatal de Lima –Perú.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62616?locale-attribute=es>
- Torner et al. (2021). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano.  
<https://acortar.link/jLnJ3j>
- Río et al. (2022) El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional.  
<https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v33n2/0718-0764-infotec-33-02-13.pdf>.
- Ríos (2016). Revista del diario gestión: Nivel del compromiso de los empleados con las empresas.

<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/>

Loza (2019) Compromiso laboral de los trabajadores de una empresa productora de harina en la ciudad de Arequipa 2019.

<https://acortar.link/CtBM63>

<https://dle.rae.es/compromiso>

Palomino (2021), compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de trabajadores de Paramonga ,2020.

[file:///E:/SOLMAR/Descargas/Palomino\\_ZVV-SD.pdf](file:///E:/SOLMAR/Descargas/Palomino_ZVV-SD.pdf)

Mesa (2017) artículo de herramientas de productividad

<https://grupo-pya.com/12984-2/>

Hurtado (2017) Bases conceptuales del compromiso organizacional una visión de implicación, según meyer y allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura.

[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE\\_291.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1)

Vargas (2022), Periódico digital de recursos humanos.

<https://acortar.link/hKBUzn>

Salazar (2018) Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana

<https://acortar.link/2Qw3i8>

Gave (2022) Compromiso organizacional y la calidad de servicios de la financiera Crediscotia en agencia Huancayo – 2021

<https://acortar.link/E6R4Xy>

Lecaros et al. (2016) Compromiso organizacional y su rol mediador entre engagement y la intención de rotación voluntaria.

<https://acortar.link/mocLBM>

Coll (2020) *artículos de compromiso organizacional, economipedia*

<https://economipedia.com/definiciones/compromiso-organizacional.html>

Cárdenas (2016) Revista Internacional Administración & Finanzas

<https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>

Bautista eat al (2020) revista de investigación valor agregado, titulado El desempeño laboral desde una perspectiva teórica

[https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788ç](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788ç)

- Velarde (2018) clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, lima 2017”  
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6c17d8a7-6ca8-4430-a746-943710bb96dd/content>
- Guzmán (2017) Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la municipalidad provincial del santa, Chimbote – 2017  
[http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis\\_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bernal (2020) Revista espacios, el capital humano y su relación con el desempeño organizacional.  
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>
- Armando Mejía-Giraldo, M. B.-C.-S. (s.f.). El factor del talento humano en las organizaciones.  
[http://scielo.sld.c/scielo.php?pid=S1815-59362013000100002&script=sci\\_arttext&lng=pt](http://scielo.sld.c/scielo.php?pid=S1815-59362013000100002&script=sci_arttext&lng=pt)
- González, América L., Pedraza, Norma A., & Barajas, Juan I.. (2022). El aprendizaje organizacional y las competencias del capital humano en el desempeño de instituciones de educación media superior.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000400191>
- Dávila Moran, Roberto Carlos, Corzo, Eucaris del Carmen Agüero, Quispe, Justiniano Felix Palomino, & Diaz, Domingo Zapana. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. Revista Universidad y Sociedad.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000100576&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100576&lng=es&tlng=es).
- Carpio (2015). Compromiso organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores de una editorial publica-sector salud 2015. (Tesis para optar el grado académico de magister en gestión de los servicios de salud). Escuela de postgrado, Universidad cesar vallejo, Lima Perú.
- Reyes Córdoba, M. (2014). Relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes. (Tesis de maestría inédita). Universidad Rafael Landívar, Asunción, G.
- Soberantes y De la Fuente (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. Revista internacional. La nueva gestión organizacional  
[https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI\\_GestEmp/lucia\\_sob/2.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.pdf)

- Uría, D. (2011). "El Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Andelas Cía. Ltda. de la Ciudad de Ambato". (Tesis de Grado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Robbins, S. & Judge, T. (13<sup>a</sup>. Ed.). (2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación
- Robbins, S. & Judge, T. (15<sup>a</sup> ed.). (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson.
- Peralta, C (2013). El compromiso laboral: discursos en la organización. Barranquilla, Colombia: Pepsic.
- Ramos, A. (2005). Compromiso organizacional y su relación con el Desempeño Docente de los Profesores del programa universitario de inglés de la universidad de colima, México.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (5<sup>a</sup> ed.). (2010). Metodología de la investigación México: Mc Graw Hill
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (10<sup>a</sup> Ed.). (2004). Comportamiento Organizacional. Mexico,D.F.: International Thomson Editores

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título de la investigación:** Compromiso laboral y desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO 1	HIPÓTESIS 1	VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cómo se relaciona el compromiso laboral y el desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022?	Determinar la relación entre el compromiso laboral y el desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022. Loza(2019).	<p><b>H1.</b> Existe relación positiva entre el compromiso laboral y el desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022.</p> <p><b>H0.</b> Existe relación negativa entre el compromiso laboral y el desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022</p>	<b>COMPROMISO LABORAL</b>	Compromiso afectivo	Vínculo emocional	<p><b>TIPO:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental-transversal</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo - correlacional causal</p> <p><b>Enfoque de investigación:</b> cuantitativo.</p> <p><b>Muestra:</b> 40 colaboradores de la Gerencia de la Infraestructura y Desarrollo Urbano de la Municipalidad Provincial de Islay.</p>
					Pertenencia	
					Orgullo	
					Solidaridad	
					Satisfacción	
				Felicidad		
				Compromiso de continuidad	Oportunidad económica.	
					Retribución.	
					Beneficios.	
				Compromiso normativo	Lealtad.	
Moralidad.						
Deber ético						
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	
<p>1.¿Cómo se relaciona el compromiso laboral y la productividad organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022?</p> <p>2.¿Cómo se relaciona el compromiso laboral</p>	<p>1. Identificar cómo se relaciona el compromiso laboral y la productividad organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022.</p> <p>2. Establecer Cómo se relaciona el</p>	<p><b>H1.</b> Existe relación positiva entre el compromiso laboral y la productividad organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022.</p> <p><b>H0.</b> Existe relación negativa entre el compromiso laboral y la productividad organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022.</p>	<b>DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL</b>	Productividad	Nivel de producción	
					Eficiencia	
					Eficacia	
				Puesto de Trabajo	Capacitación del personal.	
Capacidades para la asignación de nuevas funciones						
	Actualización de funciones del puesto de trabajo.					

<p>y el puesto de Trabajo en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022? 3. ¿Cómo se relaciona el compromiso laboral y la capacidad organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022?</p>	<p>compromiso laboral y el puesto de Trabajo en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022. 3. Identificar Cómo se relaciona el compromiso laboral y la capacidad organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022.</p>	<p><b>H1.</b> Existe relación positiva entre el compromiso laboral y el puesto de trabajo en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022. <b>H0.</b> Existe relación negativa entre el compromiso laboral y el puesto de trabajo en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022. <b>H0.</b> Existe relación negativa entre el compromiso laboral y el puesto de Trabajo en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022. <b>H1.</b> Existe relación positiva entre el compromiso y la capacidad laborales en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022. <b>H0.</b> Existe relación negativa entre el compromiso y la capacidad laborales en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022.</p>	<p>Capacidad laboral</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1659 193 1832 293">Evaluación del desempeño del colaborador</td> <td data-bbox="1883 193 1944 256">del</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1659 296 1832 397">Distribución del personal por desempeño</td> <td data-bbox="1883 296 1944 360">por</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1659 584 1832 684">Designación personal habilidad</td> <td data-bbox="1883 584 1944 647">del por</td> </tr> </table>	Evaluación del desempeño del colaborador	del	Distribución del personal por desempeño	por	Designación personal habilidad	del por
Evaluación del desempeño del colaborador	del									
Distribución del personal por desempeño	por									
Designación personal habilidad	del por									



## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

**Título:** Compromiso laboral y desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>COMPROMISO LABORAL</b>	Es un estado psicológico que permite tener mejor vínculo laboral, asumiendo responsabilidades funcionales que les permite permanecer en la organización.	Compromiso afectivo	Vínculo emocional	1,2	Ordinal
			Pertenencia	3,4	
			Orgullo	5,6	
			Solidaridad	7	
			Satisfacción	8, 9	
			Felicidad	10,11	
		Compromiso de continuidad	Oportunidad económica.	12,13	
			Retribución.	14	
			Beneficios.	15	
		Compromiso normativo	Lealtad.	16,17	
			Moralidad	18,19	
Deber ético	20,21				
<b>DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL</b>	Es el cumplimiento de mandatos asociados a la visión y objetivos o metas del colaborador dentro de la organización, según Luthais (2016).	Productividad	Nivel de producción	1,2	Ordinal
			Eficiencia	3,4	
			Eficacia	5,6	
		Puesto de Trabajo	Capacitación del personal	7,8	
			Capacidades para la asignación de nuevas funciones	9,10	
			Actualización de funciones del puesto de trabajo.	11,12	
		Capacidad laboral	Evaluación del desempeño del colaborador	13,14	
			Distribución del personal por desempeño	15,16	

			Designación del personal por habilidad	17,18	
--	--	--	--	-------	--

## ANEXO 3: CUESTIONARIO



### **CUESTIONARIO SOBRE: COMPROMISO LABORAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ISLAY, AREQUIPA 2022.**

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Islay – Mollendo, con la finalidad de conocer su percepción respecto al compromiso laboral y el desempeño organizacional.

Según la situación actual que presenta la Municipalidad, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

- a) **Edad:** .....
- b) **Sexo:** F ( ) M ( )
- c) **Condición Laboral:** Contratado ( ) Estable ( )

ESCALA DE VALORACION	1	2	3	4	5
	(TA) Totalmente de acuerdo	(A) De acuerdo	(I) Indeciso	(D) Desacuerdo	(TD) Total desacuerdo

VARIABLE: COMPROMISO LABORAL		Escala de valoración				
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO	<b>VINCULO EMOCIONAL</b>					
	1	Se considera como un miembro familiar ante sus compañeros de trabajo.				
	2	Considera Ud. que sus compañeros tienen un trato cordial.				
	<b>PERTENENCIA</b>					
	3	Ud. desearía continuar laborando en la Municipalidad.				
	4	Considera Ud. que su participación laboral es esencial en la Municipalidad.				
	<b>ORGULLO</b>					
	5	Ha participado alguna vez representando a la Municipalidad.				
	6	Aceptaría participar en las actividades anuales de la Municipalidad.				
	<b>SOLIDARIDAD</b>					
7	Ud. Considera que sus compañeros interactúan de manera solidaria ante casos excepcionales.					
	<b>SATISFACCIÓN</b>					

	8	Se encuentra satisfecho por el cumplimiento de sus funciones laborales.						
	9	Considera que el lugar donde trabajas, forma parte de tus expectativas para tu desarrollo profesional.						
	<b>FELICIDAD</b>							
	10	Ud. Considera que, durante las horas laborales, su estado emocional refleja felicidad.						
	11	Ud. considera que el ambiente laboral es positivo.						
<b>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>	<b>OPORTUNIDAD ECONÓMICA</b>							
	12	Ud. Considera que los ingresos que recibe mensualmente se justifican por sus horarios laborales.						
	13	Considera Ud. que la oferta laboral de la Municipalidad ha sido una buena elección.						
	<b>RETRIBUCIÓN</b>							
	14	La Municipalidad cumple con el compromiso remunerativo del personal.						
	<b>BENEFICIOS</b>							
	15	La Municipalidad te ha brindado la oportunidad de escalar a otra área.						
<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>	<b>LEALTAD</b>							
	16	Ud. considera que es leal ante sus funciones laborales.						
	17	Alguna vez ha utilizado los recursos económicos para fines lucrativos personales						
	<b>MORALIDAD</b>							
	18	La actitud que tienes ante tus compañeros representa tus valores éticos.						
	19	Tus compañeros respetan tus opiniones aun no estando de acuerdo.						
	<b>DEBER ÉTICO</b>							
	20	Ud. Cumple con el reglamento interno de la Municipalidad.						
	21	Ud. ha recibido alguna sanción por falta disciplinaria en la Municipalidad.						

<b>VARIABLE: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL</b>		<b>Escala de valoración</b>				
<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	<b>NIVEL DE PRODUCCIÓN</b>					
	1 Considera Ud. que su nivel de producción afecta su desempeño en la Municipalidad.					
	2 Considera Ud. que su nivel de producción es el adecuado para la Municipalidad.					
	<b>EFICIENCIA</b>					
	3 Considera Ud. que su rendimiento en la Municipalidad es eficiente.					
	4 Estima Ud. que su productividad dentro de la organización cause un desempeño eficiente.					
	<b>EFICACIA</b>					
5 Considera que el desempeño de sus compañeros en la organización es eficaz.						
6 Realiza sus funciones dentro de la organización con eficacia.						
<b>PUESTO DE TRABAJO</b>	<b>CAPACITACIÓN DE PERSONAL</b>					
	7 La Municipalidad realiza capacitaciones constantes y adecuadas para su puesto de trabajo.					
	8 Considera Ud. que las capacitaciones influyen en su desempeño laboral.					
	<b>CAPACIDADES PARA LA ASIGNACIÓN DE NUEVAS FUNCIONES</b>					
	9 Las funciones de su puesto de trabajo son acorde a sus capacidades.					
	1 Se encuentra capacitado para afrontar nuevas funciones en su puesto laboral.					
	<b>ACTUALIZACIÓN DE FUNCIONES DEL PUESTO DE TRABAJO</b>					
1 Considera necesario la actualización de las funciones de su puesto de trabajo						
1 Estima que las funciones asignadas a sus compañeros son de acuerdo al puesto de trabajo.						
<b>CAPACIDAD LABORAL</b>	<b>EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE COLABORADOR</b>					
	1 Considera Ud. necesario que evalúen su desempeño laboral.					
	3 La Municipalidad ha realizado evaluaciones para medir su desempeño laboral.					
	<b>DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR DESEMPEÑO</b>					
	1 Considera Ud. que las tareas laborales deberían ser equivalentes.					
	5 Considera Ud. las tareas de cada trabajador se dividen por el desempeño que demuestra.					
	<b>DESIGNACIÓN DEL PERSONAL POR HABILIDAD</b>					
	1 Estima Ud. que la designación del personal en la Municipalidad es de acuerdo a sus habilidades.					
7 Considera necesario que las designaciones del personal sean equitativas.						

## ANEXO 4: VALIDACIONES



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA COMPROMISO LABORAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ISLAY, AREQUIPA 2022.

#### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** Dra. Calanchez Urribarri, África

**Institución donde labora:** Universidad Cesar Vallejo

**Especialidad:** Licenciada en Administración

**Instrumento de evaluación:** Cuestionario de la variable:  
Compromiso laboral

**Autor (s) del instrumento (s):** Minaya López, Olga Pilar (ORCID:  
0000-0001-8274-9960)  
Villanueva Rojas, Karen Janet  
(ORCID: 0000-0002-5847-858X)

#### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				x	
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL				x	
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x

<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b> COMPROMISO ORGANIZACIONAL				x	
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b> COMPROMISO ORGANIZACIONAL				x	
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					20	25
	<b>45</b>					

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.** 45

Lugar y fecha: Chiclayo, 09/10/2022

  
 Dra. Africa Calanchez Urribarral  
 CE. 000573626  
 Docente investigadora

Firma y sello

Observaciones:

---



---



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA  
COMPROMISO LABORAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE ISLAY, AREQUIPA 2022**

**I.- DATOS GENERALES**

**Apellidos y nombres del experto:** Dra. Calanchez Urribarri, África  
**Institución donde labora:** Universidad Cesar Vallejo  
**Especialidad:** Licencia en Administración.  
**Instrumento de evaluación:** Cuestionario de la variable:  
Desempeño Organizacional  
**Autor (s) del instrumento (s):** Minaya López, Olga Pilar (ORCID:  
0000-0001-8274-9960)  
Villanueva Rojas, Karen Janet  
(ORCID: 0000-0002-5847-858X)

**II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

<b>CRITERIOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				x	
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL				x	
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x



<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores								x
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b> COMPROMISO ORGANIZACIONAL								x
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.								x
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b> COMPROMISO ORGANIZACIONAL								x
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.								x
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.								x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>								20	25
								45	

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

45

Lugar y fecha: Chiclayo, 09/10/2022

Firma y sello

  
 Dra. África Colanhez Urribarrá  
 CE. 000573626  
 Docente investigadora

Observaciones:

---



---



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA  
COMPROMISO LABORAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ISLAY, AREQUIPA 2022.**

**I.- DATOS GENERALES**

**Apellidos y nombres del experto:** Dr. Chávez Vera Kerwin

**Institución donde labora:** Universidad Cesar Vallejo

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** Cuestionario de la variable:  
Compromiso laboral

**Autor (s) del instrumento (s):** Minaya López, Olga Pilar (ORCID:  
0000-0001-8274-9960)  
Villanueva Rojas, Karen Janet  
(ORCID: 0000-0002-5847-858X)

**II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

<b>CRITERIOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				x	
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					x
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x
<b>INTENCIONALID</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el				x	

<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b> COMPROMISO ORGANIZACIONAL				x	
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b> COMPROMISO ORGANIZACIONAL				x	
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					20	25
						45

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

45

Lugar y fecha: Chiclayo, 09/10/2022

Firma y sello



Dra. Africa Colanhez Urbina  
CE. 000573626  
Docente investigadora

Observaciones:

	el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					x



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA  
COMPROMISO LABORAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ISLAY, AREQUIPA 2022.**

**I.- DATOS GENERALES**

**Apellidos y nombres del experto:** Dr. Chávez Vera Kerwin

**Institución donde labora:** Universidad Cesar Vallejo

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** Cuestionario de la variable:  
Compromiso laboral

**Autor (s) del instrumento (s):** Minaya López, Olga Pilar (ORCID:  
0000-0001-8274-9960)  
Villanueva Rojas, Karen Janet  
(ORCID: 0000-0002-5847-858X)

**II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				x	
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					x
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x
<b>INTENCIONALID</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el				x	

<b>AD</b>	tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>				x	
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					16	30
						46

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

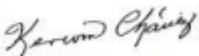
Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

46

Lugar y fecha : Lima, 04 de Octubre - 2022

Firma y sello

  
 Dr. Kerwin José Chávez Vera  
 C.E. 003058624  
 Docente Investigador\*

Observaciones:

---



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA  
COMPROMISO LABORAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ISLAY, AREQUIPA 2022**

**I.- DATOS GENERALES**

**Apellidos y nombres del experto:** Dr. Chávez Vera Kerwin

**Institución donde labora:** Universidad Cesar Vallejo

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** Cuestionario de la variable:  
Desempeño Organizacional

**Autor (s) del instrumento (s):** Minaya López, Olga Pilar (ORCID:  
0000-0001-8274-9960)  
Villanueva Rojas, Karen Janet  
(ORCID: 0000-0002-5847-858X)

**II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				x	
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					x
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos,				x	

	hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>				x	
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					16	30
		46				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

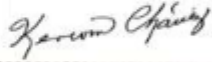
Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

46

Lugar y fecha: Lima, 04 de Octubre - 2022

Firma y sello

  
 -----  
**Dr. Kerwin José Chávez Vera**  
 C. E. 003058624  
 Docente Investigador®

Observaciones:

---



---



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA  
COMPROMISO LABORAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ISLAY, AREQUIPA 2022.**

**I.- DATOS GENERALES:**

**Apellidos y nombres del experto:** Dra. Villamares Hernández Ericka Janet

**Institución donde labora:** Universidad Privada San Juan Bautista

**Especialidad:** Ciencias Empresariales

**Instrumento de evaluación:** Cuestionario de la variable:  
Compromiso laboral

**Autor (s) del instrumento (s):** Minaya López, Olga Pilar (ORCID: 0000-0001-8274-9960)  
Villanueva Rojas, Karen Janet (ORCID: 0000-0002-5847-858X)

**II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

<b>CRITERIOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					x
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					x
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con					x



	el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					x
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					8	40
				48		

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

48

Lugar y fecha : Lima, 13 de octubre, 2022



Dra. Ericka Villamares Hernández

Ciencias Empresariales

Firma y sello

Observaciones:

---



---



---



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**  
**COMPROMISO LABORAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA**  
**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ISLAY, AREQUIPA 2022.**

**I.- DATOS GENERALES:**

**Apellidos y nombres del experto:** Dra. Villamares Hernández Ericka Janet  
**Institución donde labora:** Universidad Privada San Juan Bautista

**Especialidad:** Ciencias Empresariales

**Instrumento de evaluación:** Cuestionario de la variable:  
Desempeño organizacional

**Autor (s) del instrumento (s):** Minaya López, Olga Pilar (ORCID: 0000-0001-8274-9960)  
Villanueva Rojas, Karen Janet (ORCID: 0000-0002-5847-858X)

**II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)**  
**EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				x	
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					x
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los					x

	objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>				
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.			x	
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>				x
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				x
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>				12	35
		47			

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

47
----

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

Lugar y fecha : Lima, 13 de octubre, 2022



Firma y sello

Dra. Ericka Villamares Hernández

Observaciones:

Ciencias Empresariales

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

## ANEXO 5: CARTA DE AUTORIZACION



MPI

Municipalidad Provincia de Islay  
MOLLENDO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Mollendo, 21 de septiembre de 2022

**Señores:**  
**Escuela de Administración**  
**Universidad César Vallejo**

A través del presente, Yo, Edgar Augusto Rivera Cervera, identificado (a) con DNI N° 30837103 representante de la Municipalidad Provincial de Islay - Mollendo con el cargo de Alcalde, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Minaya López, Olga Pilar.
- b) Villanueva Rojas, Karen Janet.

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "Compromiso laboral y desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022".

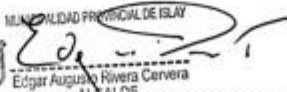
Sí X      No

- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Sí X      No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ISLAY  
  
Edgar Augusto Rivera Cervera  
ALCALDE

**EDGAR AUGUSTO RIVERA CERVERA**  
**ALCALDE**



BICENTENARIO  
PERU 2021

ALCALDIA

## ANEXO 6: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

**Tabla 16** Prueba de fiabilidad del compromiso laboral

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
,778	21

*Nota: Elaboración propia*

De acuerdo al uso de la fiabilidad del alfa de Cronbach, mediante los datos procesados se obtuvo un valor de 00,778, según los 21 ítems pertenecientes a la primera variable, siendo su confiabilidad alta.

**Tabla 17** Prueba de fiabilidad del desempeño organizacional

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
,777	18

*Nota: Elaboración propia*

De acuerdo al uso de la fiabilidad del alfa de Cronbach, mediante los datos procesados se obtuvo un valor de 00,777, según los 18 ítems pertenecientes a la segunda variable, siendo su confiabilidad alta.

## ANEXO 7: PRUEBA DE NORMALIDAD

**Tabla 13**

Relación entre compromiso laboral y desarrollo organizacional.

				Comp. laboral	Des. Org.
Rho	de	Comp.	Coeficiente de correlación	1,000	-,106
Spearman		laboral	Sig. (bilateral)	.	,513
			N	40	40
		Des.	Coeficiente de correlación	-,106	1,000
		Org.	Sig. (bilateral)	,513	.
			N	40	40

*Nota: Elaboración propia*

Se utilizó la prueba de correlación de Spearman, prueba no paramétrica, permitiendo identificar el grado de relación existente entre las dos variables procesadas “Compromiso laboral” y “Desempeño Organizacional”. Se obtuvo el valor de  $r = -,0106$  y  $0.513$  de sig, lo cual demuestra que existe una correlación negativa moderada. Por lo tanto, se comprueba la hipótesis nula que indica que no existe relación significativa del compromiso laboral y el desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022

### Hipótesis específica 1

H0: El compromiso laboral no se relaciona significativamente con la productividad organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022.

H1: El compromiso laboral se relaciona significativamente con la productividad organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022.

**Tabla 14**

Relación entre compromiso laboral y productividad

### Pruebas de normalidad

				Comp. laboral	Productividad
Rho	de	Comp.	Coeficiente de correlación	1,000	-,279
Spearman		Laboral	Sig. (bilateral)	.	,081
			N	40	40

Productividad	Coefficiente de correlación	-,279	1,000
	Sig. (bilateral)	,081	.
	N	40	40

*Nota: Elaboración propia*

Se utilizó la prueba de correlación de Spearman, permitiendo identificar el grado de relación existente entre la variable “Compromiso laboral” y dimensión procesada “Productividad”. Se obtuvo el valor de  $r=-0.279$  y  $0.081$  de sig, lo cual demuestra que existe una correlación negativa moderada. Por lo que se comprueba la hipótesis nula que indica que el compromiso laboral no se relaciona significativamente con la productividad en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022.

### Hipótesis específica 2

**H0:** El compromiso laboral no se relaciona significativamente con el puesto del trabajo en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022.

**H1:** El compromiso laboral se relaciona significativamente con el puesto del trabajo en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022.

### Tabla 15

Relación entre compromiso laboral y puesto de trabajo

#### Pruebas de normalidad

			Compromiso laboral	Puesto de trabajo
Rho Spearman	de Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	de 1,000	-,275
		Sig. (bilateral)	.	,086
		N	40	40
	Puesto de trabajo	Coefficiente de correlación	de -,275	1,000
		Sig. (bilateral)	,086	.
		N	40	40

*Nota: Elaboración propia*

Se utilizó la prueba de correlación de Spearman, permitiendo identificar el grado de relación existente entre la variable “Compromiso laboral” y dimensión procesada “Puesto de trabajo”.

Se obtuvo el valor de  $r=-0.275$  y  $0.086$  de sig, lo cual demuestra que existe una correlación negativa moderada. Por lo que se comprueba la hipótesis nula que indica que el compromiso laboral no se relaciona significativamente con el puesto del trabajo en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022.

### Hipótesis específica 3

H0: El compromiso laboral no se relaciona significativamente con la capacidad organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022.

H1: El compromiso laboral se relaciona significativamente con la capacidad organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022.

**Tabla 16**

Relación entre compromiso y capacidad laboral

			Comp. laboral	Capacidad organizacional
Rho de Spearman	de Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	de 1,000	-,233
		Sig. (bilateral)	.	,148
		N	40	40
	Capacidad organizacional	Coeficiente de correlación	de -,233	1,000
		Sig. (bilateral)	,148	.
		N	40	40

*Nota: Elaboración propia*

Se utilizó la prueba de correlación de Spearman, permitiendo identificar el grado de relación existente entre la variable “Compromiso laboral” y dimensión procesada “Capacidad laboral”. Se obtuvo el valor de  $r=-0.233$  y  $0.148$  de sig, lo cual demuestra que existe una correlación negativa moderada. Por lo que se comprueba la hipótesis nula que indica que el compromiso laboral no se relaciona significativamente con la capacidad organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022.



## ANEXO 8: DATOS SPSS

### DATOS PROCESADOS EN EL SPSS

VARIABLE COMPROMISO LABORAL																														
DIMENSION Compromiso afectivo								DIMENSION Compromiso de continuidad						DIMENSION Compromiso normativo						Totales de la variable										
Vínculo emocional	Pertenencia	Orgullo	Solidaridad	Satisfacción	Felicidad	sumatoria	Promedio de la dimensión	Oportunidad económica	Retribución	Beneficios	sumatoria	Promedio de la dimensión	Lealtad	Moralidad	Deber ético	sumatoria	Promedio de la dimensión	Total de las respuestas de la variable	Promedio total de la variable											
4	3	3	3	4	5	3	5	4	3	3	3	43.00	4	5	5	3	3	16.00	4	4	2	4	3	5	3	21.00	4	80.00	4	
4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	46.00	4	4	5	2	4	15.00	4	4	2	4	3	4	3	20.00	3	81.00	4	
4	3	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	51.00	4	5	4	5	3	17.00	4	4	2	5	4	5	5	25.00	4	93.00	4	
3	5	3	5	4	5	5	5	4	3	4	5	51.00	4	4	4	4	5	17.00	4	3	1	4	3	5	3	19.00	3	87.00	4	
4	5	5	5	2	5	4	5	3	3	4	5	50.00	4	4	5	3	5	17.00	4	4	1	5	2	4	5	21.00	4	88.00	4	
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	54.00	5	4	4	4	3	15.00	4	5	2	5	4	4	3	23.00	4	92.00	4	
4	3	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	53.00	4	5	5	5	5	20.00	5	4	4	5	3	5	3	24.00	4	97.00	4	
4	4	5	4	4	3	5	5	3	5	4	4	50.00	4	5	5	5	3	18.00	5	5	4	4	5	5	5	28.00	5	96.00	4	
3	5	5	3	4	4	4	4	5	4	3	5	3	48.00	4	5	4	4	4	17.00	4	5	2	4	5	5	2	23.00	4	88.00	4
4	4	3	4	2	3	4	5	5	5	4	5	48.00	4	5	3	4	3	15.00	4	4	1	5	3	5	3	21.00	4	84.00	4	
5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	3	49.00	4	5	5	5	5	20.00	5	3	2	4	3	5	3	20.00	3	89.00	4
4	4	3	4	2	3	5	5	3	3	4	5	45.00	4	5	3	5	4	17.00	4	4	4	5	4	5	5	27.00	5	89.00	4	
5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	53.00	4	5	5	5	3	18.00	5	5	2	5	5	4	2	23.00	4	94.00	4	
5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	54.00	5	5	5	5	4	19.00	5	4	4	5	5	5	5	28.00	5	101.00	5	
3	5	3	4	2	5	3	5	4	4	4	3	45.00	4	5	5	4	5	19.00	5	4	3	5	3	5	3	23.00	4	87.00	4	
3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	39.00	3	1	2	4	3	10.00	3	5	2	4	3	3	3	20.00	3	69.00	3	
4	4	3	4	2	3	5	5	3	3	4	5	45.00	4	5	3	5	4	17.00	4	4	4	5	4	5	5	27.00	5	89.00	4	
5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	53.00	4	5	5	5	3	18.00	5	5	2	5	5	4	2	23.00	4	94.00	4	
5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	54.00	5	5	5	5	4	19.00	5	4	4	5	5	5	5	28.00	5	101.00	5	
3	5	3	4	2	5	3	5	4	4	4	3	45.00	4	5	5	4	5	19.00	5	4	3	5	3	5	3	23.00	4	87.00	4	
4	4	3	4	2	3	5	5	3	3	4	5	45.00	4	5	3	5	4	17.00	4	4	4	5	4	5	5	27.00	5	89.00	4	
5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	53.00	4	5	5	5	3	18.00	5	5	2	5	5	4	2	23.00	4	94.00	4	
5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	54.00	5	5	5	5	4	19.00	5	4	4	5	5	5	5	28.00	5	101.00	5	
3	5	3	4	2	5	3	5	4	4	4	3	45.00	4	5	5	4	5	19.00	5	4	3	5	3	5	3	23.00	4	87.00	4	
4	4	3	4	2	3	5	5	3	3	4	5	45.00	4	5	3	5	4	17.00	4	4	4	5	4	5	5	27.00	5	89.00	4	
5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	53.00	4	5	5	5	3	18.00	5	5	2	5	5	4	2	23.00	4	94.00	4	
5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	54.00	5	5	5	5	4	19.00	5	4	4	5	5	5	5	28.00	5	101.00	5	
4	4	3	4	2	3	5	5	3	3	4	5	45.00	4	5	3	5	4	17.00	4	4	4	5	4	5	5	27.00	5	89.00	4	
5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	53.00	4	5	5	5	3	18.00	5	5	2	5	5	4	2	23.00	4	94.00	4	
5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	54.00	5	5	5	5	4	19.00	5	4	4	5	5	5	5	28.00	5	101.00	5	
3	5	3	4	2	5	3	5	4	4	4	3	45.00	4	5	5	4	5	19.00	5	4	3	5	3	5	3	23.00	4	87.00	4	
4	4	3	4	2	3	5	5	3	3	4	5	45.00	4	5	3	5	4	17.00	4	4	4	5	4	5	5	27.00	5	89.00	4	
5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	53.00	4	5	5	5	3	18.00	5	5	2	5	5	4	2	23.00	4	94.00	4	
5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	54.00	5	5	5	5	4	19.00	5	4	4	5	5	5	5	28.00	5	101.00	5	
3	5	3	4	2	5	3	5	4	4	4	3	45.00	4	5	5	4	5	19.00	5	4	3	5	3	5	3	23.00	4	87.00	4	
4	4	3	4	2	3	5	5	3	3	4	5	45.00	4	5	3	5	4	17.00	4	4	4	5	4	5	5	27.00	5	89.00	4	
5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	53.00	4	5	5	5	3	18.00	5	5	2	5	5	4	2	23.00	4	94.00	4	
5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	54.00	5	5	5	5	4	19.00	5	4	4	5	5	5	5	28.00	5	101.00	5	
3	5	3	4	2	5	3	5	4	4	4	3	45.00	4	5	5	4	5	19.00	5	4	3	5	3	5	3	23.00	4	87.00	4	
4	4	3	4	2	3	5	5	3	3	4	5	45.00	4	5	3	5	4	17.00	4	4	4	5	4	5	5	27.00	5	89.00	4	
5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	53.00	4	5	5	5	3	18.00	5	5	2	5	5	4	2	23.00	4	94.00	4	
5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	54.00	5	5	5	5	4	19.00	5	4	4	5	5	5	5	28.00	5	101.00	5	
3	5	3	4	2	5	3	5	4	4	4	3	45.00	4	5	5	4	5	19.00	5	4	3	5	3	5	3	23.00	4	87.00	4	
4	4	3	4	2	3	5	5	3	3	4	5	45.00	4	5	3	5	4	17.00	4	4	4	5	4	5	5	27.00	5	89.00	4	
5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	53.00	4	5	5	5	3	18.00	5	5	2	5	5	4	2	23.00	4	94.00	4	
5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	54.00	5	5	5	5	4	19.00	5	4	4	5	5	5	5	28.00	5	101.00	5	
3	5	3	4	2	5	3	5	4	4	4	3	45.00	4	5	5	4	5	19.00	5	4	3	5	3	5	3	23.00	4	87.00	4	
4	4	3	4	2	3	5	5	3	3	4	5	45.00	4	5	3	5	4	17.00	4	4	4	5	4	5	5	27.00	5	89.00	4	
5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	53.00	4	5	5	5	3	18.00	5	5	2	5	5	4	2	23.00	4	94.00	4	
5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	54.00	5	5	5	5	4	19.00	5	4	4	5	5	5	5	28.00	5	101.00	5	
3	5	3	4	2	5	3	5	4	4	4	3	45.00	4	5	5	4	5	19.00	5	4	3	5	3	5	3	23.00	4	87.00	4	
4	4	3	4	2	3	5	5	3	3	4	5	45.00	4	5	3	5	4	17.00	4	4	4	5	4	5	5	27.00	5	89.00	4	
5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	53.00	4	5	5	5	3	18.00	5	5	2	5	5	4	2	23.00	4	94.00	4	
5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	54.00	5	5	5	5	4	19.00	5	4	4	5	5	5	5	28.00	5	101.00	5	
3	5	3	4	2	5	3	5	4	4	4	3	45.00	4	5	5	4	5	19.00	5	4	3	5	3	5	3	23.00	4	87.00	4	
4	4	3	4	2	3	5	5	3	3	4	5	45.00	4	5	3	5	4	17.00	4	4	4	5	4	5	5	27.00	5	89.00	4	
5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	53.00	4	5	5	5	3	18.00	5	5	2	5	5	4	2	23.00	4	94.00	4	
5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	54.00	5	5	5	5	4	19.00	5	4	4	5	5	5	5	28.00	5	101.00	5	
3	5	3	4	2	5	3	5	4	4	4	3	45.00	4	5	5	4	5	19.00												

## DATOS PROCESADOS EN EL SPSS

ENTREVISTADOS	VARIABLE DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL																									
	DIMENSION Productividad					DIMENSION Puesto de trabajo					DIMENSION Capacidad laboral					Totales de la variable										
	Nivel de producción	Eficiencia	Eficacia	sumatoria	Promedio de la dimensión	Capacitación de personal	Capacidades para la asignación de nuevas funciones	Actualización de funciones del puesto de trabajo	sumatoria	Promedio de la dimensión	Evaluación del desempeño de colaborador	Distribución del personal por desempeño	Designación del personal por habilidad	sumatoria	Promedio de la dimensión	Total de las respuestas de la variable	Promedio total de la variable									
1	5	3	3	3	3	3	3	4	21.00	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	22.00	4	63.00	4		
2	5	4	4	4	3	4	24.00	4	2	5	3	3	4	3	20.00	3	4	3	2	4	2	4	19.00	3	63.00	4
3	5	3	5	5	5	4	27.00	5	3	5	3	4	5	4	24.00	4	3	4	3	5	3	4	22.00	4	73.00	4
4	5	3	3	4	5	4	24.00	4	3	5	4	5	4	2	23.00	4	4	3	3	4	4	5	23.00	4	70.00	4
5	5	3	4	4	5	4	25.00	4	3	5	5	4	3	5	25.00	4	4	3	4	3	5	4	23.00	4	73.00	4
6	5	3	3	5	5	4	25.00	4	5	5	3	5	5	5	28.00	5	5	5	5	5	5	4	29.00	5	82.00	5
7	5	3	4	5	5	4	26.00	4	3	5	3	5	5	4	25.00	4	3	4	5	5	5	4	26.00	4	77.00	4
8	5	3	3	5	5	4	25.00	4	3	5	5	5	5	4	27.00	5	3	5	5	5	5	4	27.00	5	79.00	4
9	5	3	3	5	3	4	23.00	4	3	5	4	3	5	4	24.00	4	3	4	3	5	5	4	24.00	4	71.00	4
10	5	3	4	5	3	4	24.00	4	3	4	3	5	5	4	24.00	4	3	4	5	5	5	4	26.00	4	74.00	4
11	5	5	4	3	4	4	25.00	4	2	4	3	5	5	5	24.00	4	5	5	2	5	4	5	26.00	4	75.00	4
12	4	2	3	4	4	3	20.00	3	3	5	4	3	5	4	24.00	4	3	4	3	5	2	4	21.00	4	65.00	4
13	5	5	3	4	3	4	24.00	4	3	5	3	4	5	4	26.00	4	3	4	3	5	3	5	23.00	4	71.00	4
14	5	4	3	4	3	5	24.00	4	3	5	5	5	5	3	24.00	4	3	5	3	5	5	4	25.00	4	75.00	4
15	5	4	5	5	5	4	28.00	5	5	5	5	5	5	5	30.00	5	4	3	2	4	5	4	22.00	4	80.00	4
16	5	3	3	4	4	4	23.00	4	2	5	4	4	5	2	22.00	4	4	5	3	4	4	5	25.00	4	70.00	4
17	4	2	3	4	4	5	22.00	4	4	3	4	3	4	3	21.00	4	5	4	3	4	3	5	24.00	4	67.00	4
18	5	5	3	4	3	4	24.00	4	3	5	3	4	5	4	24.00	4	3	4	3	5	3	5	23.00	4	71.00	4
19	5	4	4	4	3	4	24.00	4	2	5	3	3	4	3	20.00	3	4	3	2	4	2	4	19.00	3	63.00	4
20	5	5	3	4	3	4	24.00	4	3	5	3	4	5	4	24.00	4	3	4	3	5	3	5	23.00	4	71.00	4
21	4	2	3	4	4	3	20.00	3	3	5	4	3	5	4	24.00	4	3	4	3	5	2	4	21.00	4	65.00	4
22	5	5	3	4	3	4	24.00	4	3	5	5	4	3	4	24.00	4	3	5	3	5	3	5	24.00	4	72.00	4
23	4	2	3	4	4	3	20.00	3	3	5	4	3	5	4	24.00	4	3	4	3	5	2	4	21.00	4	65.00	4
24	5	5	4	3	4	3	24.00	4	5	3	5	3	4	3	23.00	4	4	3	2	4	2	4	19.00	3	66.00	4
25	5	5	3	4	3	4	24.00	4	3	5	4	3	4	3	22.00	4	5	4	3	5	3	5	25.00	4	71.00	4
26	5	4	4	5	5	4	27.00	5	3	5	4	3	4	3	22.00	4	5	5	3	5	5	4	27.00	5	76.00	4
27	4	2	3	4	4	3	20.00	3	3	5	4	3	5	4	24.00	4	3	4	3	5	2	4	21.00	4	65.00	4
28	5	4	4	v	3	4	20.00	4	2	5	3	3	4	3	20.00	3	4	3	2	4	2	4	19.00	3	59.00	4
29	4	2	3	4	4	4	21.00	4	3	5	4	3	4	3	22.00	4	5	4	3	5	2	4	23.00	4	66.00	4
30	5	4	3	5	4	3	24.00	4	4	3	5	4	5	4	25.00	4	3	4	3	5	3	5	23.00	4	72.00	4
31	5	4	4	4	3	4	24.00	4	2	5	3	3	4	3	20.00	3	4	3	2	4	2	4	19.00	3	63.00	4
32	4	2	3	4	4	3	20.00	3	3	5	4	3	5	4	24.00	4	3	4	3	5	2	4	21.00	4	65.00	4
33	5	5	3	4	3	4	24.00	4	3	5	3	4	5	4	24.00	4	3	4	3	5	3	5	23.00	4	71.00	4
34	5	4	4	5	5	5	28.00	5	5	5	5	5	5	3	28.00	5	3	5	3	5	5	4	25.00	4	81.00	5
35	4	2	3	4	4	3	20.00	3	3	5	4	3	5	4	24.00	4	3	4	3	5	2	4	21.00	4	65.00	4
36	5	5	3	4	3	4	24.00	4	3	5	3	4	5	4	24.00	4	3	4	3	5	3	5	23.00	4	71.00	4
37	5	4	4	5	5	5	28.00	5	5	4	3	5	4	3	24.00	4	4	3	5	5	5	4	26.00	4	78.00	4
38	4	2	3	4	4	3	20.00	3	3	5	4	3	5	4	24.00	4	3	4	3	5	2	4	21.00	4	65.00	4
39	5	5	3	4	3	4	24.00	4	4	3	5	4	3	4	23.00	4	3	5	3	5	3	5	24.00	4	71.00	4
40	5	4	4	5	5	5	28.00	5	5	5	5	5	5	3	28.00	5	3	5	3	5	5	4	25.00	4	81.00	5
		4.16		3.82		3.88				3.96		3.85		4.10				3.79		3.91		3.84			3.92	

*Datos procesados de la variable desempeño organizacional*



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CALANCHEZ DE BRACHO AFRICA DEL VALLE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso laboral y el desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa 2022", cuyos autores son MINAYA LOPEZ OLGA PILAR, VILLANUEVA ROJAS KAREN JANET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 26 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CALANCHEZ DE BRACHO AFRICA DEL VALLE <b>CARNET EXT.:</b> 000573626 <b>ORCID:</b> 00000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 28-12-2022 20:36:01

Código documento Trilce: TRI - 0501769