



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Performance Management y Compromiso de Continuidad del trabajador en el Liceo Naval
Manuel Clavero, Ventanilla, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Barreto Carbonel, Gonzalo (ORCID: 0000-0003-3257-3041)

ASESOR:

Dr. Barrutia Barreto, Israel (ORCID: 0000-0002-5728-0651)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión De Organizaciones

Callao – Perú

2019

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mi familia por ser siempre mi apoyo incondicional y también en memoria a mis familiares que se fueron y me cuidan desde el cielo.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mi familia que siempre me han apoyado a lo largo de este camino y a mi asesor Israel Barrutia por ser un excelente profesor.

PÁGINA DEL JURADO

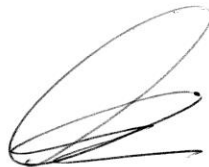
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Gonzalo Barreto Carbonel con DNI N° 70862556 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Sábado, 14 de Diciembre del 2019



Barreto Carbonel, Gonzalo

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	1
Abstract	1
I. Introducción	2
II. Método	9
2.1 Método, tipo, nivel y diseño de investigación	9
2.2 Operacionalización de variables	10
2.3 Población y muestra	13
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	13
2.5 Métodos de análisis de datos	16
III Resultados	17
IV. Discusión	30
V. Conclusiones	33
VI. Recomendaciones	34
Referencias	35
Anexos	38

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre el performance management y el compromiso de continuidad de los trabajadores, lo cual llevo a la búsqueda de fuentes de información científicas. La población que conformo el estudio fueron los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero; la muestra estuvo conformada por 121 trabajadores del colegio. Como instrumento utilizado fue el cuestionario que estuvo conformado por 18 preguntas en medición de escala de Likert, los resultados fueron analizados a través del programa estadístico SPSS, el cual mide el nivel de confiabilidad de las preguntas mediante el Alfa de Cronbach, asimismo, para medir el nivel de correlación de las variables se usó la prueba de Kolmogorov-Smimov y por último se analizaron e interpretaron los gráficos estadísticos obtenidos. Finalmente se obtuvo como resultado 83.3% de correlación entre las variables, determinando que si existe relación entre el performance management y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019.

Palaras clave: Performance Management/ Compromiso de Continuidad

Abstract

The main objective of this research work is to determine the relationship between Performance Management and the Continuity Commitment of the workers of the Manuel Clavero Naval Lyceum, which was carried out through the search for sources of scientific information. The study population were the workers of the Manuel Clavero Naval Lyceum; The sample consisted of 121 school workers. The instrument used was the questionnaire, which was made up of 18 questions in Likert scale measurement, the results were analyzed using the SPSS statistical program, measuring the level of reliability of the questions through the Cronbach's Alpha, in addition, the level The correlation between the variables was measured by the Kolmogorov-Smimov test and finally, the statistical graphs obtained were analyzed and interpreted. Finally, 83.3% of the correlation between the variables was obtained, determining that if there is a relationship between performance management and the commitment of continuity of the workers of the Manuel Clavero Naval High School - Ventanilla, 2019.

Keywords: Performance Management/ Continuity Commitment

I. Introducción

1.1 Realidad Problemática

RCN RADIO - Colombia (2019) revela que en un estudio el 53% de los trabajadores de todo el mundo tiene una alta intención de permanecer en sus puestos de trabajo actuales. La encuesta arrojó que los empleados están motivados a trabajar más arduamente cuando su jefe muestra aprecio por su trabajo (81%) que cuando lo exige (38%) o porque hay un temor de perder su trabajo (37%).

La encuesta también tuvo como resultado que más de 800 líderes de recursos humanos a nivel mundial plantearon 3 iniciativas como prioridad en el 2019. El primero es el desarrollo de competencias y habilidades, prioridad del 85% de jefes. El segundo es la construcción de un equipo de liderazgo que el 75% de líderes de gestión del talento humano consideran importante. Y por último, mejorar la experiencia de trabajo de los empleados, el clima laboral, la cultura organizacional y el conocimiento del talento humano son puntos clave que sumados demuestran que el rendimiento de los trabajadores aumenta en un 20% según los expertos.

El Comercio (2019) en el Perú, 50% de trabajadores piensa que la evaluación de desempeño no es justa, a eso se le suma del 1 de cada 4 empleados no les gusta pasar por este proceso ya que piensan que no aporta valor. Además, el 28% de los gerentes de recursos humanos piensa que los gerentes y los jefes llenan los cuestionarios de evaluación de desempeño solo por cumplir con esta labor. Frente a esto, Fortune, una lista que anualmente publica “Fortune: 500” está impulsando un movimiento donde propone dejar de lado las evaluaciones tradicionales por reuniones trimestrales de conversación de desempeño, esto para tener un buen feedback.

Gestión (2019) el Perú representa un 74%, en lo que respecta a países latinoamericanos, como índice sobre el compromiso laboral (uno de los índices más altos). Esto se logró por factores tal como: las constantes capacitaciones, las oportunidades de desarrollo, las remuneraciones, los reconocimientos que reciben los empleados por parte de sus jefes, el liderazgo de estos que ocasionan un efecto positivo en toda la organización, entre otros. Muchas organizaciones se están enfocando en elevar el nivel de compromiso de sus

empleados, identificando que es lo que les genera satisfacción, y generando acciones que impulsen al compromiso de los clientes internos con sus centros de trabajo.

En el Liceo Naval Manuel Clavero, lugar donde se realizó esta investigación, hay poco compromiso por parte de los trabajadores con el colegio, es innegable el disgusto de estos con el consejo directivo, que desde el 2013 hasta la fecha está a cargo del colegio. Los innumerables problemas ocurridos durante todos estos años han ocasionado un quiebre entre las relaciones de la gran mayoría del personal con los autoridades de esta escuela, como perjudicar a las auxiliares de educación bajando su bono a la mitad, dando prioridad a los profesores, o el hecho de obligar al personal de limpieza a realizar trabajos que no les corresponde como albañilería o gasfitería en lugar de contratar a un especialista. Luego de esto, se llegó a la conclusión que existe un problema que actualmente está afectando el performance management y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla 2019.

1.2 Trabajos previos:

Nacionales

Montoya (2016) en la Pontificia Universidad Católica del Perú, con su tesis titulada “Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una Empresa de servicios turísticos: caso Pts Perú 2015” con un estudio de tipo transversal correlacional, tuvo como objetivo: estudiar y determinar la relación que existe entre el clima laboral y la evaluación del desempeño. El tipo de estudio es transversal correlacional. Llegando a la conclusión que si existe una relación directa entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal.

Chirinos y Vela (2017) en la Universidad Nacional San Ignacio de Loyola, con su tesis “Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana” plantearon como objetivo: determinar la influencia sobre distintos factores con el compromiso laboral. Siendo su muestra 209 trabajadores de distintas empresas nacionales y trasnacionales. El estudio es descriptivo simple. Llegando a la conclusión que los

trabajadores se rigen entre tres tipos de compromiso laboral, siendo el más predominante el afectivo, seguido por el de continuidad, siendo el normativo, el menos común.

Vera (2018) en la Pontificia Universidad Católica del Perú, en su artículo científico titulado “Integración del proceso de gestión del diseño organizacional y de gestión del desempeño en la aplicación de sanciones por incumplimientos del trabajador” tuvo como objetivo: integrar herramientas que provee los Recursos Humanos con el Derecho Laboral. Llegando a la conclusión que los procesos de recursos humanos nos ayudan a regular las relaciones laborales dentro de las organizaciones.

Internacionales

Zachary (2015) at the Colorado State University - United States, with his scientific article entitled “Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review” aims to direct future researchers to investigate topics such as: effective organizational commitment is developed. With this work it was concluded that the organizational commitment is negatively affected by reasons such as staff turnover.

Yasodara (2016) at the University of Kelaniya - Indonesia, with its scientific article entitled “Organizational commitment: A case in academia” aims to: investigate the organizational commitment of academics in Sri Lanka. Its sample is 136 academics from an academic institution in Sri Lanka. The study is transversal. With this work it was concluded that academics exhibit a moderate commitment.

Guevara y Fernández (2017) trabajadores de CINCEL S.A.S empresa dedicada a labores de consultoría y de investigación científica, en su artículo científico titulado “Work Engagement y Compromiso Laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador?” tuvo como objetivo: Determinar si la edad de los empleados afecta al compromiso laboral. Siendo su muestra 17.165 trabajadores de empresas latinas. El estudio es descriptivo comparativo - transversal. Llegando a la conclusión que la edad de los trabajadores se relaciona con el nivel de compromiso laboral, es decir, a más joven, menos compromiso y a más adulto, mayor será su compromiso con su organización.

1.3 Teorías relacionadas al tema:

Performance Management

El performance management beneficia tanto a los trabajadores, al gerente y a la organización. (Chiavenato, 1994).

La evaluación de desempeño mide el rendimiento de los trabajadores en función a las actividades que estos realizan, sus objetivos planteados y los resultados que deben tener para su pleno desarrollo como profesionales. (Chiavenato, 2002).

El performance management nos ayuda a diferenciar a los empleados que realizan un buen trabajo de los que solo lo realizan por cumplir, además permite identificar a los empleados que solo obedecen las ordenes de sus jefes y a los que aportan un más allá de lo que se les pide. (González y Olivares, 2004).

La evaluación de desempeño es una herramienta de supervisión del personal, generando vínculos entre los jefes y los trabajadores relacionados a lo que se espera de cada uno de estos, el logro de objetivos y la manera más óptima de trabajar para la mejora de resultado. (Alles, 2011).

Borrás, (2015) comenta que el performance management: es un proceso gerencial mediante el que se consigue no sólo evaluar los resultados obtenidos por los colaboradores sino también gestionar sus competencias personales y profesionales, orientándoles en todo momento y dándoles el apoyo necesario para que puedan alcanzar los objetivos previstos.

Compromiso De Continuidad

El compromiso de continuidad es el nivel de compromiso y de identificación de los trabajadores con su organización, sus objetivos y su deseo de mantenerse dentro de esta. (Davis y Newstrom, 1991).

El compromiso de continuidad de los trabajadores hacia la organización es una responsabilidad compartida del área de recursos humanos con la gerencia. Esto es lo que diferencia a la gestión de recursos humanos con la tradicional gestión de personal. (Shepherd y Mathews, 2000).

Los trabajadores se consideran comprometidos con su organización cuando estos continúan voluntariamente en esta y dedican esfuerzo para el logro de objetivos. (Zangaro, 2001).

Luthans, (2002) comenta que el compromiso de continuidad es la buena voluntad de permanecer como miembro del grupo; voluntad de trabajar duro como la aspiración organizacional; cierta disposición a aceptar los valores y objetivos de la organización. En otras palabras, estos son comportamientos que reflejan la lealtad de los empleados hacia la organización y la siguiente etapa en la que los miembros de la organización expresan su preocupación por la organización, el éxito y el desarrollo posterior.

El compromiso organizacional es una etapa en la cual los trabajadores se identifican con su organización y con el logro de objetivos de esta y a su vez, espera mantenerse como miembro del grupo o área a la que pertenece. (Robbins, 2016).

1.4 Formulación del Problema:

Problema General:

¿De qué manera se relaciona el performance management con el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019?

Problemas Específicos:

¿Cómo se relaciona la evaluación de resultados con el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019?

¿De qué forma se relaciona la gestión de competencias personales con el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019?

¿De qué modo se relaciona la gestión de competencias profesionales con el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019?

1.5 Justificación del estudio:

La presente investigación tiene conveniencia porque estudia y analiza la relación que tiene el Performance Management y el Compromiso de Continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero, puesto que los trabajadores del colegio sienten que no reciben un trato justo por parte del consejo directivo, lo que ocasiona un malestar en ellos.

Se elaboró un instrumento el cual contribuyo a medir la relación que hay entre las variables de estudio con sus respectivas dimensiones. Lo cual mejora la manera de estudiar variables relacionadas al Performance Management y al Compromiso de Continuidad. Con este instrumento se podrá analizar una población de una manera más adecuada.

El estudio tiene un valor teórico aportando nuevos conocimientos, demostrando la relación que hay entre las variables de estudio y sus respectivas dimensiones, con la finalidad de saber que tan comprometidos están los trabajadores con el logro de objetivos del colegio y cuan identificados se sienten con este.

Este estudio ayudara a dar solución a la problemática, mediante recomendaciones realizadas por el investigador, enfocándose en mejorar la gestión que tiene el consejo directivo con su personal, el compromiso por parte de estos con la escuela y con las labores habituales que realizan.

Se realizaron recomendaciones para dar solución a la problemática que está afectando a la casa de estudios, mediante estas recomendaciones se busca capacitar a los trabajadores que son parte del área de recursos humanos y a quienes integran el consejo directivo para que todos los trabajadores reciban un trato justo.

1.6 Hipótesis:

Hipótesis General:

Existe relación entre el performance management y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019.

Hipótesis Específicas:

Se halla relación entre la evaluación de resultados y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019.

Se encuentra relación entre la gestión de competencias personales y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019

Se relaciona la gestión de competencias profesionales y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019.

1.7 Objetivos:

Objetivo General:

Determinar la relación entre el performance management y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019.

Objetivos específicos:

Establecer la relación entre la evaluación de resultados y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019.

Fijar la relación entre la gestión de competencias personales y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019.

Precisar la relación entre la gestión de competencias profesionales y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

La presente investigación tiene un enfoque “**Cuantitativo**” ya que se usa un análisis estadístico mediante una medición numérica para probar hipótesis a través del uso de correlación de datos. Hernández, Fernández y Baptista (2010).

El método que se utilizó en la investigación fue “**Hipotético Deductivo**” el cual tiene como finalidad falsear o refutar las hipótesis planteadas, las cuales serán deducidas en conclusiones que se confrontaran con antecedentes de investigación. (Bernal, 2013).

El tipo de estudio utilizado fue “**Aplicada**”, esta se caracteriza por emplear conocimientos teóricos convirtiéndolos en conocimientos prácticos para poder dar solución a un determinado problema. Carrasco (2007).

Un estudio “**Descriptivo**” especifica las cualidades, propiedades y/o características de individuos, grupos, comunidades u otros acontecimientos que se puedan someter a análisis. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Una investigación “**Correlacional**” tiene como finalidad saber el grado en que se relacionan dos o más variables referente a una muestra determinada. Generalmente se analiza la relación que existe entre 2 variables, sin embargo, también se pueden vincular entre 3 o más variables. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El diseño de investigación es “**No Experimental**”. Ya que el investigador solo observa el fenómeno dado sin la intervención de este en su desarrollo. (Behar, 2008).

Carrasco (2008), menciona que una investigación “**Transversal**” “se utiliza para el análisis de un hecho o fenómeno durante su desarrollo en un periodo específico de un determinado tiempo.

2.2 Operacionalización de variables

Variable 1: Performance Management

Dimensión - Evaluación de resultados:

El objetivo de la evaluación es medir las cualidades o atributos de los individuos considerados buenos para un posterior análisis. (UNICEF, 2014).

Indicador - Atributos

Leighton, Gierl y Hunka (2002) señalan que los atributos de las personas van mejorando a partir del desarrollo de habilidades y/o capacidades.

Dimensión - Gestión de competencias personales

Es un conjunto de destrezas personales que permiten a un individuo desempeñarse de una mejor manera en aspectos como las relaciones laborales. (Carlos Ortega, 2017).

Indicador - Destrezas personales

Es una característica individual, ya sea una habilidad mental o física que nos permite realizar una tarea dentro de una organización. (Clarke y Winch, 2006).

Dimensión - Gestión de competencias profesionales

La gestión de competencias profesionales nos ayuda a saber el potencial que tiene la organización para poder así saber que decisiones se pueden o no tomar. (Gómez, 2015).

Indicador - Habilidades profesionales

Para las habilidades profesionales ponen en práctica los conocimientos, capacidades y habilidades adquiridas por una formación superior o por experiencia adquirida, durante situaciones que puedan presentarse en el día a día dentro de la organización dando solución a estas. (Kane, 1992).

Variable 2: Compromiso de Continuidad

Dimensión Lealtad:

Para La Comisión Institucional de Ética y Valores (CIEV – Costa Rica) la lealtad es ser fiel a la organización a la que uno pertenece, sintiéndose identificado con esta, realizando su trabajo con dedicación y sobre, buscando lograr que se cumplan los objetivos planteados por la empresa.

Indicador - Fidelidad

La fidelidad es un impulso interior entre un comportamiento o sentimiento individual y las actividades diarias realizadas en la organización lo cual genera lealtad hacia la organización. (Dick y Basu, 1994).

Dimensión - Preocupación por el éxito:

La preocupación por el éxito es el deseo de cumplir con un objetivo. (Arthur, 2005).

Indicador – Logro de objetivos

Son aquellos fines, objetivos, metas o propósitos que debe alcanzar una empresa, las cuales deben estar claramente definidos en el plan estratégico. (Chiavenato, 1999).

Dimensión - Preocupación por el desarrollo posterior:

Toda organización tiene la responsabilidad de identificar el potencial de sus trabajadores y potenciarlos ya sea a través de talleres o capacitaciones constantes. (Dessler, 1996).

Indicador – Capacitación

La capacitación contribuye a potenciar las habilidades, capacidades y competencias que tienen los trabajadores, esto eleva el desempeño de los empleados y a su vez la productividad de la organización que se ve beneficiada con este proceso. (Chiavenato, 2009).

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Performance Management	Borrás (2015) comenta que el performance management: es un proceso gerencial mediante el que se consigue no sólo evaluar los resultados obtenidos por los colaboradores sino también gestionar sus competencias personales y profesionales, orientándoles en todo momento y dándoles el apoyo necesario para que puedan alcanzar los objetivos previstos.	Evaluación de resultados	Atributos	1 - 3	Ordinal
		Gestión de competencias personales	Destrezas personales	4 - 6	
		Gestión de competencias profesionales	Habilidades profesionales	7 - 9	
Compromiso de continuidad	Luthans (2002) define como: buena voluntad de permanecer como miembro del grupo; voluntad de trabajar duro como la aspiración organizacional; cierta disposición a aceptar los valores y objetivos de la organización. En otras palabras, estos son comportamientos que reflejan la lealtad de los empleados hacia la organización y la siguiente etapa en la que los miembros de la organización expresan su preocupación por la organización, el éxito y el desarrollo posterior.	Lealtad	Fidelidad	10 - 12	Ordinal
		Preocupación por el éxito	Logro de objetivos	13 - 15	
		Preocupación por el desarrollo posterior	Capacitación	16 - 18	

2.3 Población y muestra

Población:

La población puede ser un conjunto de personas, animales o cosas que participan dentro de la investigación para poder así obtener alguna respuesta frente a una problemática que pueda presentarse. (Borda, 2013). Esta investigación se llevó a cabo en la Av. Mercurio S/N., Urbanización Naval, Ventanilla, Callao, lugar donde se encuentra localizado el centro educativo. La población está conformada por 177 trabajadores del colegio Liceo Naval Manuel Clavero, 2019.

Muestra:

La muestra es un subconjunto de una población, en una investigación, ya sea por factores económicos o por tiempo, el investigador recopila información sobre cierta cantidad de individuos quienes participaran en dicha investigación. (Galindo, 2006). Se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple aplicando la fórmula de población finita.

Fórmula:

$$N = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$
$$N = \frac{(177)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(177-1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$
$$N = 121$$

El total de la muestra está conformada por 121 trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero, 2019.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica:

La encuesta permite recopilar información de manera precisa para poder analizar una problemática encontrada. (Kuznik, Hurtado & Espinal, 2010). La técnica utilizada para recopilar información fue la encuesta, puesto que nos ayuda a recolectar datos que son otorgados por la muestra de la población con preguntas planteadas por el investigador.

Instrumentos de Recolección de Datos:

La aplicación de un cuestionario requiere un proceso que implica recolectar datos mediante una serie de preguntas. (García, Alfaro, Hernández & Alarcón, 2010). Se empleó el cuestionario como instrumento para recopilar información, este instrumento nos ayuda a mediar y analizar cuanta relación existe entre las dos variables.

Este instrumento está constituido por 18 preguntas; 9 que corresponden a la primera variable (Performance management) y las otras 9 correspondientes a la segunda variable (Compromiso de continuidad), el cual está dirigido a los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero.

Validez:

La validez es el grado que tiene el instrumento para medir las variables de estudio. (Hernández et al., 2010, p. 201). Este instrumento utilizado para esta investigación fue evaluado por expertos de la escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo: quienes son:

- a) Dr. Barrutia Barreto, Israel
- b) Mg. Masías Fernández, Gemeli
- c) Dr. López Landauro, Rafael Arturo

Confiabilidad

La fiabilidad de un cuestionario son los puntajes obtenidos por los encuestados cuando estos responden las preguntas planteadas. (Bernal, 2010).

Coefficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Muy Baja
-0.2 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy Alta

La confiabilidad del instrumento se puede determinar con el método de Alfa de Cronbach, ingresando los datos recopilados al estadístico SPSS 24, la cual se le hizo a la muestra correspondiente a los 121 trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero.

TABLA N° 1: Performance Management

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	121	100,0	,810	9
	Excluido ^a	0	,0		
	Total	121	100,0		

El resultado estadístico de fiabilidad para la variable “Performance Management” determino que la prueba es confiable, puesto que, tuvo como resultado un valor de 0.810; en otras palabras, los ítems del instrumento tienen un grado de fiabilidad muy alta.

TABLA N° 2: Compromiso de Continuidad

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	121	100,0	,810	9
	Excluido ^a	0	,0		
	Total	121	100,0		

El resultado estadístico de fiabilidad para la variable “Compromiso de Continuidad” determino que la prueba es confiable, puesto que, tuvo como resultado un valor de 0.810; en otras palabras, los ítems del instrumento tienen un grado de fiabilidad muy alta.

TABLA N° 3: Performance Management y Compromiso de Continuidad

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	121	100,0	,911	18
	Excluido ^a	0	,0		
	Total	121	100,0		

El resultado estadístico de fiabilidad para la variable “Performance Management” y “Compromiso de Continuidad” determino que la prueba es confiable, puesto que, tuvo como resultado un valor de 0.911; en otras palabras, los ítems del instrumento tienen un grado de fiabilidad muy alta.

2.5 Métodos de análisis de datos

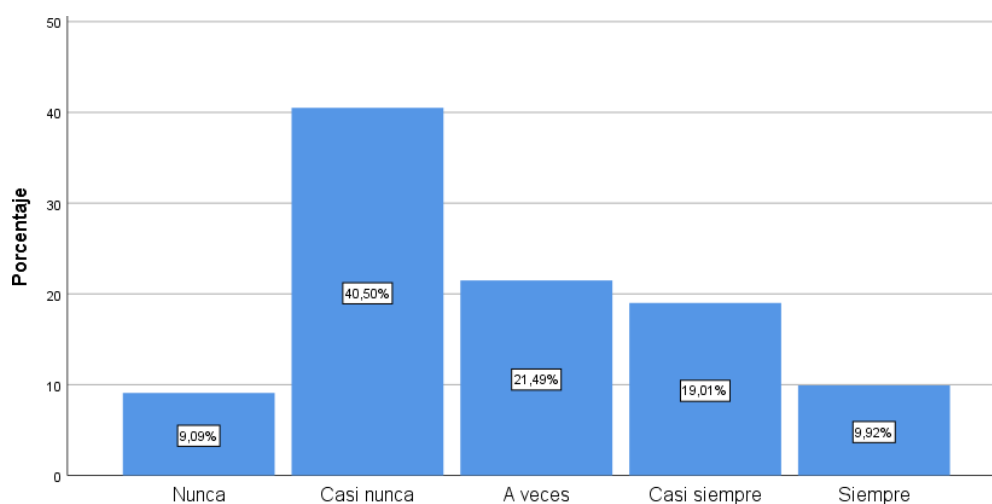
El método de análisis de datos es descriptivo e inferencial, por el programa estadístico SPSS 24, además del programa Microsoft Excel y la evaluación por parte de expertos para la validez del instrumento que es el cuestionario para poder así determinar cuánto se relaciona el performance management y el compromiso de continuidad en los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero - Ventanilla, 2019

III. Resultados

3.1 Análisis Descriptivo

Los resultados obtenidos se obtuvieron gracias a las 121 encuestas que se realizaron a los empleados del Liceo Manuel Clavero, ubicado en Ventanilla.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	49	40,5	40,5	49,6
	A veces	26	21,5	21,5	71,1
	Casi siempre	23	19,0	19,0	90,1
	Siempre	12	9,9	9,9	100,0
	Total		121	100,0	100,0

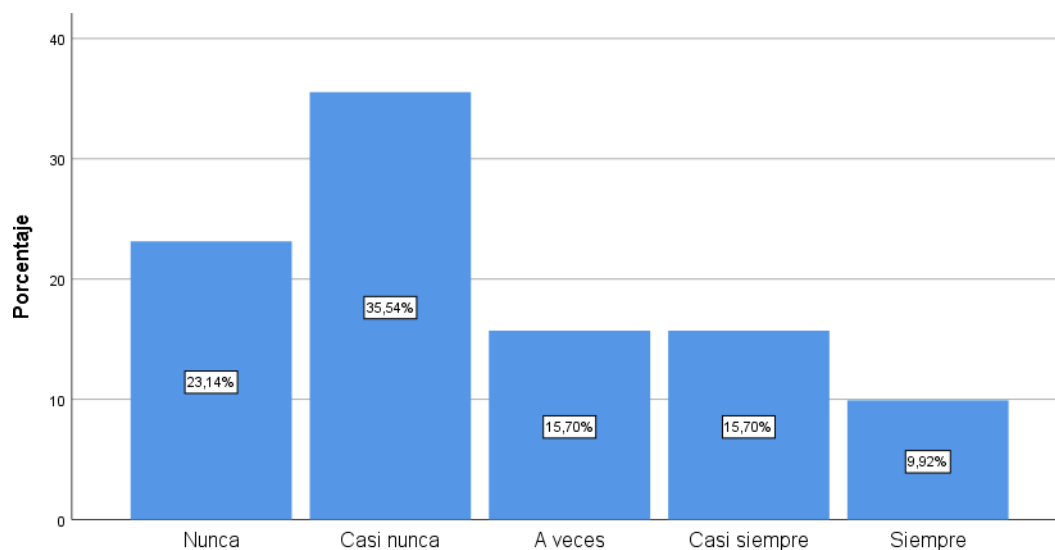


Interpretación:

Los resultados determinaron que el 49.59% de los trabajadores considera que no hay un buen performance management dentro de la institución, el 28.93% considera que si hay un buen performance management, mientras que el 21.49% restante considera que el performance management se da de vez en cuando.

Evaluación de resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	28	23,1	23,1	23,1
	Casi nunca	43	35,5	35,5	58,7
	A veces	19	15,7	15,7	74,4
	Casi siempre	19	15,7	15,7	90,1
	Siempre	12	9,9	9,9	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

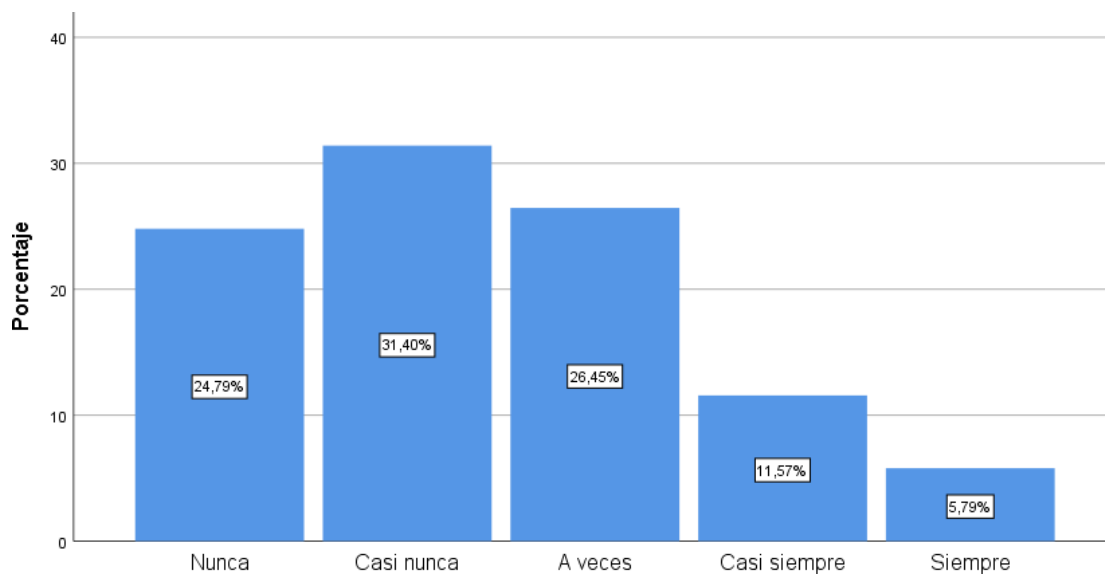


Interpretación:

Los resultados determinaron que el 58.59% de los trabajadores considera que no hay una buena evaluación de resultados dentro de la institución, el 25.62% considera que si hay una buena evaluación de resultados, mientras que el 15.70% restante considera que la evaluación de resultados se da de vez en cuando.

Gestión de competencias personales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	30	24,8	24,8	24,8
	Casi nunca	38	31,4	31,4	56,2
	A veces	32	26,4	26,4	82,6
	Casi siempre	14	11,6	11,6	94,2
	Siempre	7	5,8	5,8	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

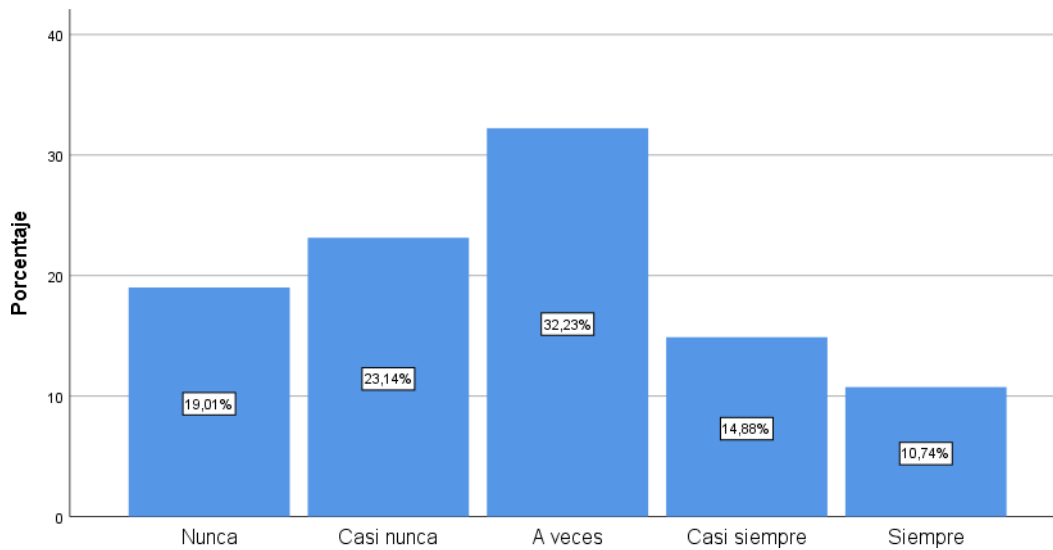


Interpretación:

Los resultados determinaron que el 56.19% de los trabajadores considera que la institución no tiene una buena gestión de competencias personales, el 26.45% considera que la gestión de competencias personales se da de vez en cuando, mientras que el 17.36% restante considera que la institución si tiene una buena gestión de competencias personales.

Gestión de competencias profesionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	19,0	19,0	19,0
	Casi nunca	28	23,1	23,1	42,1
	A veces	39	32,2	32,2	74,4
	Casi siempre	18	14,9	14,9	89,3
	Siempre	13	10,7	10,7	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

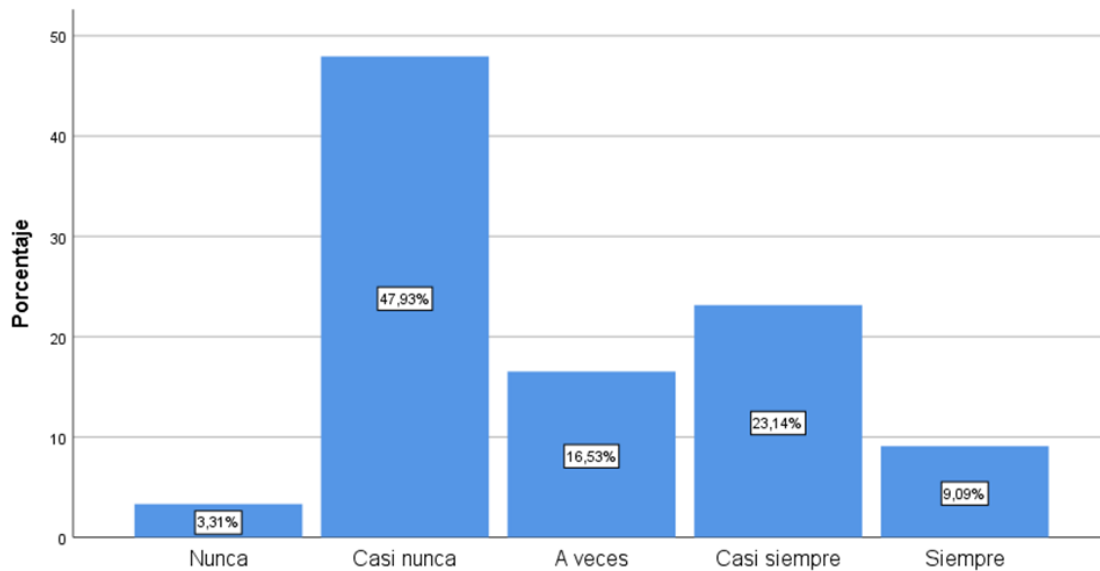


Interpretación:

Los resultados determinaron que el 42.15% de los trabajadores considera que la institución no tiene una buena gestión de competencias profesionales, el 32.23% considera que la gestión de competencias profesionales se da de vez en cuando, mientras que el 25.62% restante considera que la institución si tiene una buena gestión de competencias profesionales.

Compromiso de continuidad

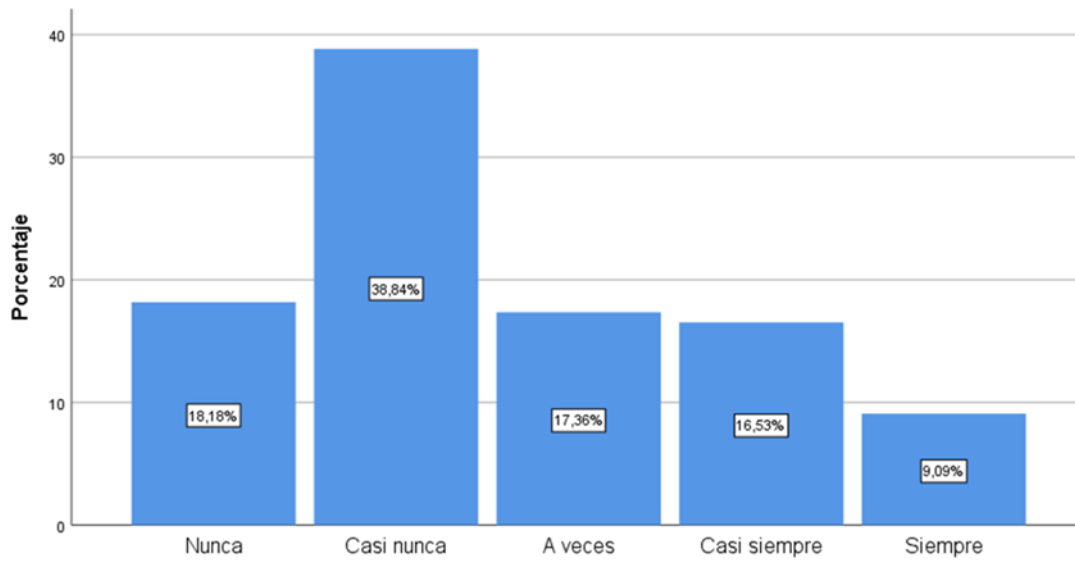
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	58	47,9	47,9	51,2
	A veces	20	16,5	16,5	67,8
	Casi siempre	28	23,1	23,1	90,9
	Siempre	11	9,1	9,1	100,0
	Total	121	100,0	100,0	



Interpretación:

Los resultados determinaron que el 51.24% de los trabajadores considera que no hay un compromiso de continuidad de los trabajadores con la institución, el 32.23% considera que si hay un compromiso de continuidad de los trabajadores, mientras que el 16.53% restante considera que el compromiso de continuidad de los trabajadores se da de vez en cuando.

		Lealtad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	18,2	18,2	18,2
	Casi nunca	47	38,8	38,8	57,0
	A veces	21	17,4	17,4	74,4
	Casi siempre	20	16,5	16,5	90,9
	Siempre	11	9,1	9,1	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

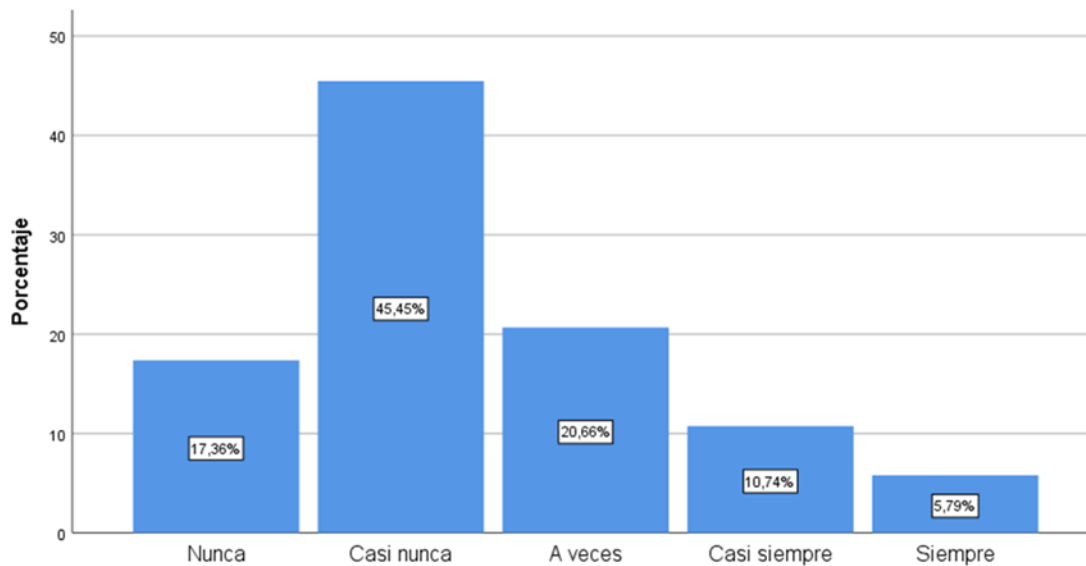


Interpretación:

Los resultados determinaron que el 57.02% de los trabajadores considera que no hay lealtad de los trabajadores con la institución, el 25.62% considera que si hay lealtad de los trabajadores, mientras que el 17.36% restante considera que la lealtad de los trabajadores se da de vez en cuando.

Preocupación por el éxito

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	17,4	17,4	17,4
	Casi nunca	55	45,5	45,5	62,8
	A veces	25	20,7	20,7	83,5
	Casi siempre	13	10,7	10,7	94,2
	Siempre	7	5,8	5,8	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

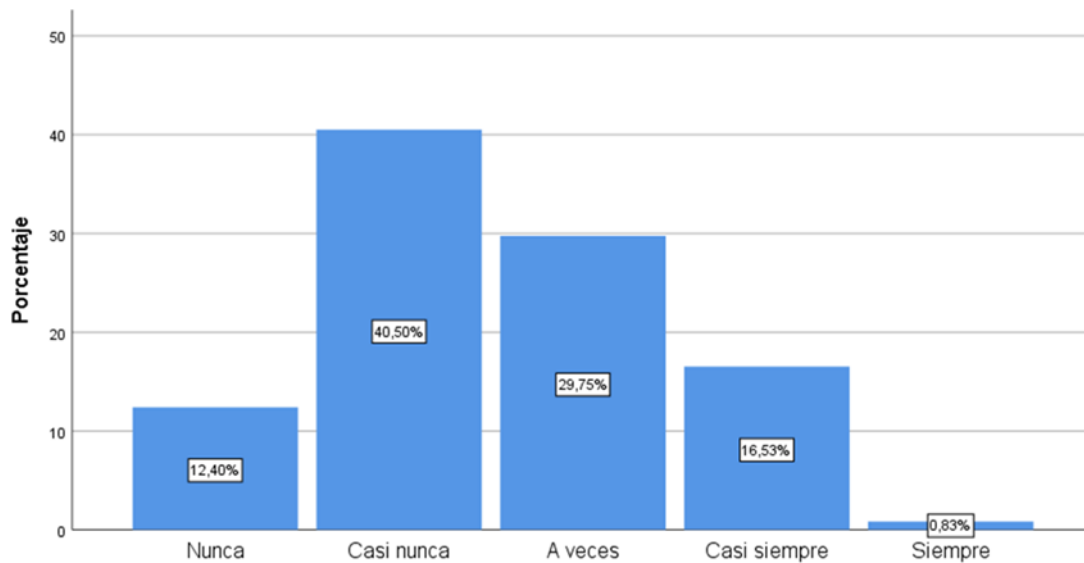


Interpretación:

Los resultados determinaron que el 62.81% de los trabajadores considera que la institución no se preocupa por el éxito de los trabajadores, el 20.66% considera que la preocupación por el éxito de los trabajadores se da de vez en cuando, mientras que el 16.53% restante considera que la institución si se preocupa por el éxito de los trabajadores.

Preocupación por el desarrollo posterior

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	12,4	12,4	12,4
	Casi nunca	49	40,5	40,5	52,9
	A veces	36	29,8	29,8	82,6
	Casi siempre	20	16,5	16,5	99,2
	Siempre	1	,8	,8	100,0
	Total	121	100,0	100,0	



Interpretación:

Los resultados determinaron que el 52.90% de los trabajadores considera que la institución no se preocupa por el desarrollo posterior de los trabajadores, el 29.75% considera que la preocupación por el desarrollo posterior de los trabajadores se da de vez en cuando, mientras que el 17.36% restante considera que la institución si se preocupa por el desarrollo posterior de los trabajadores.

3.2 Prueba de Normalidad

Para Levin y Rubin (2004), La prueba de Kolmogorov-Smirnov, bautizada así en honor de los estadísticos A. N. Kolmogorov y N. V. Smirnov que la desarrollaron, se trata de un método no paramétrico sencillo para probar si existe una diferencia significativa entre una distribución de frecuencias observada y una distribución de frecuencias teórica [...] (p.655)

Se realizó la prueba de Kolmogorov – Smirnov para realizar la prueba de normalidad debido a que la población en estudio es mayor a 30 personas.

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
SUMVAR1	,191	121	,000
SUMVAR2	,214	121	,000

Interpretación:

Los resultados obtenidos por La Prueba de Normalidad Kolmogorof – Smirnov demostró que las variables tiene un nivel de significancia menor a 0.05, es decir “0.000 <0.05”, en otras palabras, esta investigación no tiene una distribución normal.

3.3 Prueba de Hipótesis

Para que la prueba de hipótesis se pueda realizar, se verifico las variables y dimensiones de estudio no tengan una distribución normal, esto quiere decir que para esta investigación se aplicará la regresión lineal.

Hernández et al. (2010, p.314) “la regresión lineal es un modelo estadístico para estimar el efecto de una variable sobre otra. Está asociado con el coeficiente r de Pearson.”

Según Bernal (2010, p. 216), “el análisis de regresión y correlación es un método estadístico utilizado para calcular la relación entre dos o más variables y su grado de relación.”

Hernández et al. (2010, p.311), el coeficiente de Pearson es una “prueba estadística para analizar la relación entre variables medida en un nivel por intervalos o de razón”

COEFICIENTE	RELACIÓN
-0.91 a -1.00 =	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90 =	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75 =	Correlación negativa considerable.
-0.26 a -0.50 =	Correlación negativa media.
-0.11 a -0.25 =	Correlación negativa débil.
-0.01 a -0.10 =	Correlación negativa muy débil.
0 =	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.01 a +0.10 =	Correlación positiva muy débil.
+0.11 a +0.25 =	Correlación positiva débil.
+0.26 a +0.50 =	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75 =	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90 =	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00 =	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández et al, (2010). p.132

Hipótesis General

Existe relación entre el Performance Management y el Compromiso de Continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero - Ventanilla, 2019.

Hipótesis Nula (0)

No existe relación entre el Performance Management y el Compromiso de Continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero - Ventanilla, 2019.

Hipótesis de investigación (H1)

Si existe relación entre el Performance Management y el Compromiso de Continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero - Ventanilla, 2019.

			Performance Management	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Performance Management	Coefficiente de correlación	1,000	,833**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	121	121
	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	,833**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	121	121

Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos, se rehúsa la hipótesis nula y se asume la hipótesis de investigación señalando que el Performance Management se relaciona con el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero. Existiendo una correlación de 83,3% entre las variables, lo cual indica que hay una relación positiva muy fuerte.

Hipótesis Específica 1

Se halla relación entre la evaluación de resultados y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019.

Hipótesis Nula (0)

No se halla relación entre la evaluación de resultados y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019.

Hipótesis de investigación (H1)

Si se halla relación entre la evaluación de resultados y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019.

			Evaluación de resultados	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Evaluación de resultados	Coeficiente de correlación	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	121	121
	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	121	121

Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos, se rehúsa la hipótesis nula y se asume la hipótesis de investigación señalando que la evaluación de resultados se relaciona con el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero. Existiendo una correlación de 77% entre las variables, lo cual indica que hay una relación positiva muy fuerte.

Hipótesis Específica 2

Se encuentra relación entre la gestión de competencias personales y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019.

Hipótesis Nula (0)

No se encuentra relación entre la gestión de competencias personales y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019.

Hipótesis de investigación (H1)

Si se encuentra relación entre la gestión de competencias personales y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019.

			Gestión de competencias personales	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Gestión de competencias personales	Coeficiente de correlación	1,000	,690**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	121	121
	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	121	121

Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos, se rechaza la hipótesis nula y se asume la hipótesis de investigación señalando que la gestión de competencias personales se relaciona con el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero. Existiendo una correlación de 69% entre las variables, lo cual indica que hay una relación positiva considerable.

Hipótesis Específica 3

Se relaciona la gestión de competencias profesionales y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019.

Hipótesis Nula (0)

No se relaciona la gestión de competencias profesionales y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019.

Hipótesis de investigación (H1)

Si se relaciona la gestión de competencias profesionales y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019.

			Gestión de competencias profesionales	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Gestión de competencias profesionales	Coeficiente de correlación	1,000	,575**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	121	121
	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	,575**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	121	121

Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos, se rechaza la hipótesis nula y se asume la hipótesis de investigación señalando que la gestión de competencias profesionales se relaciona con el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero. Existiendo una correlación de 57.5% entre las variables, lo cual indica que hay una relación positiva considerable.

IV. Discusión

Objetivo e Hipótesis General:

Se tuvo como objetivo determinar la relación entre el performance management y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019. Los resultados estadísticos demostraron que el Performance Management se relaciona con el Compromiso de Continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero - Ventanilla, 2019 con una correlación de 83,3% entre las variables.

Daniela Chirinos y Josefina Vela (2017) en su tesis titulada “Compromiso Organizacional En Colaboradores De Empresas Nacionales Y Trasnacionales De Lima Metropolitana” concluye con un resultado estadísticamente significativo, $F(1.842, 383,2) = 122.41$ ($p < 0.01$), que el compromiso afectivo y de continuidad están correlacionados, lo cual quiere decir que si una organización quiere fidelizar a sus trabajadores, tiene que priorizar fortalecer el clima laboral y las relaciones interpersonales. Lo cual se corrobora con los datos obtenidos, indicando que el Performance Management se relaciona con el Compromiso de Continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero - Ventanilla, 2019.

La teoría de Borrás (2015) menciona que el performance management evalúa los resultados obtenidos de los trabajadores para gestionar sus competencias personales y profesionales para el logro de objetivos, lo cual se corrobora con los datos obtenidos, indicando que el Performance Management se relaciona con el Compromiso de Continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero - Ventanilla, 2019.

Objetivo e Hipótesis Específico 1:

Se tuvo como objetivo establecer la relación entre la evaluación de resultados y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019. Los resultados estadísticos demostraron que la evaluación de resultados se relaciona con el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019 con una correlación de 77% entre las variables.

Andrea Vera (2018) en su artículo científico titulado “Integración del proceso de gestión del diseño organizacional y de gestión del desempeño en la aplicación de sanciones por incumplimientos del trabajador” concluyo que la gestión del desempeño es un proceso importante dentro de una organización, ya que permite evaluar en base a cualidades cómo se realizan las tareas para el logro del bienestar de los trabajadores y de toda la organización. Lo cual se corrobora con los datos obtenidos, indicando que la evaluación de resultados se relaciona con el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019.

La teoría de UNICEF (2014) menciona que una evaluación se realiza tomando en cuenta atributos importantes, lo cual se corrobora con los datos obtenidos, indicando que la evaluación de resultados se relaciona con el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019.

Objetivo e Hipótesis Específico 2:

Se tuvo como objetivo fijar la relación entre la gestión de competencias personales y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019. Los resultados estadísticos demostraron que la gestión de competencias personales se relaciona con el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019 con una correlación de 69% entre las variables.

Daniel Montoya (2015) en su tesis titulada “Relación Entre El Clima Organizacional Y La Evaluación Del Desempeño Del Personal En Una Empresa De Servicios Turísticos: Caso Pts Perú 2015” concluye que existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral con una correlación de 65.7% entre las variables, con esto se puede afirmar que, mientras mejor sea la relación entre compañeros de trabajo, mayor será la productividad de los empleados de la organización. Lo cual se corrobora con los datos obtenidos, indicando que la gestión de competencias personales se relaciona con el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019.

La teoría de Carlos Ortega (2017) comenta que las competencias personales son un conjunto de destrezas que caracterizan a un individuo y que permite desempeñarse de una mejor manera en aspectos como las relaciones laborales, lo cual se corrobora con los datos obtenidos, indicando que la gestión de competencias personales se relaciona con el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019.

Objetivo e Hipótesis Específico 3:

Se tuvo como objetivo Precisar la relación entre la gestión de competencias profesionales y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019. Los resultados estadísticos demostraron que la gestión de competencias profesionales se relaciona con el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019 con una correlación de 57.5% entre las variables.

Dinethi Yasodara (2016) en su artículo científico titulado “Organizational commitment: A case in academia” concluye que el compromiso laboral de los empleados está en un nivel moderado, ya que se encuentran comprometidos con su trabajo, mas no con su organización. Lo cual obstaculiza el logro de objetivos que se plantea la institución y perjudica la motivación de los empleados. Lo cual se corrobora con los datos obtenidos, indicando que la gestión de competencias profesionales se relaciona con el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019.

La teoría de Juan Gómez (2015) menciona que la gestión de competencias profesionales nos ayuda a saber el potencial que tiene la organización para poder así saber que decisiones se pueden o no tomar, lo cual se corrobora con los datos obtenidos, indicando que la gestión de competencias profesionales se relaciona con el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019.

V. Conclusiones

Primera: Se logró determinar la relación entre el performance management y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019. Puesto que existe una correlación de 83,3% entre las variables.

Segunda: Se logró establecer la relación entre la evaluación de resultados y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019. Puesto que existe una correlación de 77% entre las variables.

Tercera: Se logró fijar la relación entre la gestión de competencias personales y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019. Puesto que existe una correlación de 69% entre las variables.

Cuarta: Se logró Precisar la relación entre la gestión de competencias profesionales y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019. Puesto que existe una correlación de 57.5% entre las variables.

VI. Recomendaciones:

Primera: Se recomienda implementar el performance management como herramienta de evaluación para los trabajadores, encargado por el área de recursos humanos y con la colaboración del consejo directivo, gestionando de la manera más óptima las competencias personales, es decir, la relación que tienen con sus compañeros de trabajo; y las competencias profesionales para que puedan desarrollarse plenamente dentro de la institución mediante constantes capacitaciones, esto beneficiara tanto a los trabajadores potenciando sus capacidades y habilidades y a la misma institución.

Segunda: Se recomienda realizar una evaluación de desempeño a todos los trabajadores enfocándose en base a sus habilidades y capacidades. Esta evaluación se realizará a partir del 20 de diciembre, fecha en la cual los estudiantes se encuentran de vacaciones y permitirá medir los resultados durante el año escolar, esta evaluación se enfocara en las competencias personales y profesionales de cada uno de los trabajadores. Con ello se identificara tanto las fortalezas así como los puntos débiles de cada uno, así la institución tendrá una retroalimentación que le servirá para ver que trabajadores están realmente capacitados para su puesto de trabajo.

Tercera: Se recomienda capacitar al personal de recursos humanos y al consejo directivo en “Employer engagement” para gestionar sus competencias personales de la manera más óptima y lograr fidelizar al personal satisfaciendo sus necesidades de una manera justa. Además, se le recomienda al consejo directivo, capacitarse mediante cursos, programas de especialización y talleres en gestión de personal, para poder así mejorar los vínculos con los trabajadores mediante una comunicación asertiva y clara, esto mejorara el clima laboral dentro de la institución, teniendo un impacto positivo en el bienestar y la satisfacción de los trabajadores.

Cuarta: Se recomienda elaborar un plan anual de capacitaciones, talleres y/o cursos para el desarrollo de las competencias profesionales de los trabajadores según su puesto de trabajo, de esta manera se potenciará las capacidades y habilidades las de cada uno de los trabajadores, mejorando así la calidad de la enseñanza dentro de la institución en beneficio del colegio, el personal y de los alumnos.

Referencias

- Alles, M. (2011). *Desempeño por Competencias*. (2da ed.). Argentina: Granica.
- Arthur, M. (2005). *Career success in a bounderyless career world*. Recuperado de <http://proquest.umi.com/pqdweb?index=6&did=792935081&SrchMode=1&sid=13&Fmt=6&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VNam>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Colombia: Shalom.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3era ed.). Colombia: PEARSON.
- Borda, M. (2013). *El proceso de investigación. Visión general de su desarrollo*. Colombia. Editorial: Universidad del Norte.
- Borrás , C.(2015). *Dirección por objetivos y gestión del desempeño*. Material del curso de Experto en Recursos Humanos, Universidad de Sevilla.
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la Investigación científica*. (1era ed.). Perú: San Marcos
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: McGraw- Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*. México: McGraw Hill.
- Chirinos, D. & Vela, J. (2017). *Compromiso Organizacional En Colaboradores De Empresas Nacionales Y Trasnacionales De Lima Metropolitana*. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2856/1/2017_Chirinos_Compromiso-organizacional-en-colaboradores.pdf
- Clarke, L. & Winch, C. (2006). *A European skill framework? But what are skills? Anglo-Saxon versus German concepts*. Journal
- Comision Institucional de Etica y Valores. (2017). *Valores institucionales*. Recuperado de <http://www.asamblea.go.cr/ci/ciev/Documentos%20compartidos/VALORES%20-%20PEI%20-%20Lealtad.pdf>
- Davis, K., & Newstrom, J. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (1996). *Administración de Personal*. (6ta ed.). México: Prentice Hall.
- Diario gestión. (2019). *¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan?*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/>

- Dick, A. & Basu, K. (1994). *Customer loyalty: toward an integrated conceptual framework*. Journal of the Academy of Marketing Science, 22(2), 21-36.
- El comercio. (2019). *Evaluaciones de desempeño*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/evaluaciones-desempeno-david-fischman-412888-noticia/>
- Galindo, R. (2006). *Mercadotecnia: evolución, función y clasificación, segmentación y posicionamiento de mercados, comportamientos del consumidor, técnicas de investigación*. Mexico: Trillas
- García, F., Alfaro, A., Hernández, A. & Alarcón, M. (2010). *Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones*. Revista Clínica de Medicina de Familia, 1(5), 232-236.
- Gómez, J. (2015). *Las competencias profesionales*. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>
- González, M. & Olivares, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Continental
- Guevara, L. & Fernández, L. (2017). *Work Engagement y Compromiso Laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador?*. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/93cf/d44b0e632b924819f0023d6244d0d36b98bc.pdf>
- Harrington, H. (1997). *Administración total del mejoramiento continuo*. Colombia: Mc, Graw Hill Interamericana, S.A.,
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: McGraw-Hill.
- Kane, M. (1992). *The assessment of clinical competence*. Evaluation and the Health Professions.
- Kuznik, A., Hurtado, A. & Espinal, A. (2010). *El uso de la encuesta de tipo social en Traductología. Características metodológicas*. MonTI. Monografías de Traducción e Interpretación.
- Leighton, J., Gierl, M. & Hunka, S. (2002). *The attribute hierarchy model for cognitive assessment*. Recuperado de <http://www.education.ualberta.ca/educ/psych/crame>
- Luthans, F. (2002). *Organizational behavior*. (9th ed.). USA: Mc Graw Hill.

- Montoya, D. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú*. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7490>
- Ortega, E. (2017). *Desarrollo De Habilidades Blandas Desde Edades Tempranas*. Recuperado de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf>
- RCN RADIO. (2019). *Empleados trabajan mejor cuando su jefe valora su desempeño*. Recuperado de <https://www.rcnradio.com/estilo-de-vida/empleados-trabajan-mejor-cuando-su-jefe-valora-su-desempeno>
- Robbins, S. (2006). *Organizational behavior*. USA: Prentice Hall.
- Shepherd, J. & Mathews, B. (2000). *Employee commitment: academic vs practitioner perspectives. Employee Relations*.
- UNICEF. (2014). *Criterios de evaluación*. Recuperado de <https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/MB3ES.pdf>
- Vera, A. (2018). *Integración del proceso de gestión del diseño organizacional y de gestión del desempeño en la aplicación de sanciones por incumplimientos del trabajador*. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/20379/20315>
- Yasodara, D. (2016). *Organizational commitment: A case in academia*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/305722881_Organizational_commitment_A_case_in_academia
- Zachary, A. (2015). *Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review*. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1534484315603612>
- Zangaro, G. (2001). *Organizational commitment: A concept analysis*. Nursing Forum.

Anexos

ENCUESTA

Encuesta dirigida a los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero.

Indicaciones: lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la respuesta que considere correcta.

	Performance Management	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
	Dimensión 1: Evaluación de resultados					
1	¿El consejo directivo evalúa el desempeño de los trabajadores?					
2	¿Las capacitaciones recibidas han mejorado su rendimiento laboral?					
3	¿La experiencia adquirida en el colegio le ha permitido desarrollar su trabajo de una manera eficiente?					
	Dimensión 2: Gestión de competencias personales					
4	¿Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo?					
5	¿Hay una comunicación asertiva entre usted y sus colegas?					
6	¿Tiende a escuchar a las personas cuando sucede un problema?					
	Dimensión 3: Gestión de competencias profesionales					
7	¿Los conocimientos adquiridos en su centro de formación superior fueron lo suficientemente buenas para poder realizar bien sus funciones?					
8	¿Su formación profesional le permitió resolver problemas que se le pudieron haber presentado en algún momento?					
9	¿Sus estudios superiores ayudaron para proponer una mejora en el sistema de educación dada por el colegio?					
	Compromiso de Continuidad					
	Dimensión 1: Lealtad					
10	¿Se siente identificado con el centro educativo?					
11	¿Todas las funciones que desempeña son transparentes con su centro de trabajo?					
12	¿Desarrolla su trabajo con mucha dedicación?					
	Dimensión 2: Preocupación por el éxito					
13	¿El trabajo que realiza aporta en gran medida a alcanzar las metas trazadas por la institución?					
14	¿Se esfuerza en cumplir con todos las tareas que se le asignen?					
15	¿El trabajo en equipo de todo el personal contribuye al logro de los objetivos del colegio?					
	Dimensión 3: Preocupación por el desarrollo posterior					
16	¿Recibe una constante capacitación por parte de la institución?					
17	¿El consejo directivo evalúa si las capacitaciones mejoran el desempeño de los trabajadores?					
18	¿Considera las capacitaciones como una inversión?					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	PERFORMANCE MANAGEMENT - DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EVALUACIÓN DE RESULTADOS							
1	¿El consejo directivo evalúa el desempeño de los trabajadores?							
2	¿Las capacitaciones recibidas han mejorado su rendimiento laboral?							
3	¿La experiencia adquirida en el colegio le ha permitido desarrollar su trabajo de una manera eficiente?							
	DIMENSIÓN 2: GESTIÓN DE COMPETENCIAS PERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo?							
5	¿Hay una comunicación asertiva entre usted y sus colegas?							
6	¿Tiende a escuchar a las personas cuando sucede un problema?							
	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Los conocimientos adquiridos en su centro de formación superior fueron lo suficientemente buenas para poder realizar bien sus funciones?							
8	¿Su formación profesional le permitió resolver problemas que se le pudieron haber presentado en algún momento?							
9	¿Sus estudios superiores ayudaron para proponer una mejora en el sistema de educación dada por el colegio?							
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD - DIMENSIONES / ítems							
	DIMENSIÓN 1: LEALTAD	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Se siente identificado con el centro educativo?							
11	¿Todas las funciones que desempeña son transparentes con su centro de trabajo?							
12	¿Desarrolla su trabajo con mucha dedicación?							
	DIMENSIÓN 2: PREOCUPACIÓN POR EL ÉXITO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿El trabajo que realiza aporta en gran medida a alcanzar las metas trazadas por la institución?							
14	¿Se esfuerza en cumplir con todas las tareas que se le asignen?							
15	¿El trabajo en equipo de todo el personal contribuye al logro de los objetivos del colegio?							
	DIMENSIÓN 3: PREOCUPACIÓN POR EL DESARROLLO POSTERIOR	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Recibe una constante capacitación por parte de la institución?							
17	¿El consejo directivo evalúa si las capacitaciones mejoran el desempeño de los trabajadores?							
18	¿Considera las capacitaciones como una inversión?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: Rafael Lopez Landuro **DNI:** 05273207

Especialidad del validador: Gestión

..... de del 2019.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	PERFORMANCE MANAGEMENT - DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EVALUACIÓN DE RESULTADOS							
1	¿El consejo directivo evalúa el desempeño de los trabajadores?	✓		✓		✓		
2	¿Las capacitaciones recibidas han mejorado su rendimiento laboral?	✓		✓		✓		
3	¿La experiencia adquirida en el colegio le ha permitido desarrollar su trabajo de una manera eficiente?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: GESTIÓN DE COMPETENCIAS PERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿Hay una comunicación asertiva entre usted y sus colegas?	✓		✓		✓		
6	¿Tiende a escuchar a las personas cuando sucede un problema?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Los conocimientos adquiridos en su centro de formación superior fueron lo suficientemente buenas para poder realizar bien sus funciones?	✓		✓		✓		
8	¿Su formación profesional le permitió resolver problemas que se le pudieron haber presentado en algún momento?	✓		✓		✓		
9	¿Sus estudios superiores ayudaron para proponer una mejora en el sistema de educación dada por el colegio?	✓		✓		✓		
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD - DIMENSIONES / ítems							
	DIMENSIÓN 1: LEALTAD	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Se siente identificado con el centro educativo?	✓		✓		✓		
11	¿Todas las funciones que desempeña son transparentes con su centro de trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Desarrolla su trabajo con mucha dedicación?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: PREOCUPACIÓN POR EL ÉXITO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿El trabajo que realiza aporta en gran medida a alcanzar las metas trazadas por la institución?	✓		✓		✓		
14	¿Se esfuerza en cumplir con todos las tareas que se le asignen?	✓		✓		✓		
15	¿El trabajo en equipo de todo el personal contribuye al logro de los objetivos del colegio?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: PREOCUPACIÓN POR EL DESARROLLO POSTERIOR	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Recibe una constante capacitación por parte de la institución?	✓		✓		✓		
17	¿El consejo directivo evalúa si las capacitaciones mejoran el desempeño de los trabajadores?	✓		✓		✓		
18	¿Considera las capacitaciones como una inversión?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg. Ganali Masias Fernandez DNI: 70168829

Especialidad del validador: Maestra en Gestión del Talento Humano

... 04 de 12 del 20... 19



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones / Indicadores	Metodología
<p>P.G: ¿De qué manera se relaciona el performance management con el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019?</p> <p>P.E: a. ¿Cómo se relaciona la evaluación de resultados con el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019?</p> <p>b. ¿De qué forma se relaciona la gestión de competencias personales con el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019?</p> <p>c. ¿De qué modo se relaciona la gestión de competencias profesionales con el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019?</p>	<p>O.G: Determinar la relación entre el performance management y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019</p> <p>O.E : a. Establecer la relación entre la evaluación de resultados y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019</p> <p>b. Fijar la relación entre la gestión de competencias personales y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019</p> <p>c. Precisar la relación entre la gestión de competencias profesionales y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019</p>	<p>H.G: Existe relación entre el performance management y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019</p> <p>H.E: a. Se halla relación entre la evaluación de resultados y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019</p> <p>b. Se encuentra relación entre la gestión de competencias personales y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019</p> <p>c. Se relaciona la gestión de competencias profesionales y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero – Ventanilla, 2019</p>	<p>Performance Management</p> <p>Compromiso de continuidad</p>	<p><u>Evaluación de resultados</u> Atributos</p> <p><u>Gestión de competencias personales</u> Destrezas personales</p> <p><u>Gestión de competencias profesionales</u> Habilidades profesionales</p> <hr/> <p><u>Lealtad</u> Fidelidad</p> <p><u>Preocupación por el éxito</u> Logro de objetivos</p> <p><u>Preocupación por el desarrollo posterior</u> Capacitación</p>	<p><u>Diseño de la Investigación</u> No experimental Transversal, correlacional descriptivo Hipotético deductivo</p> <p><u>Población</u> 177 trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero</p> <p><u>Muestra</u> 121 trabajadores del Liceo Naval Manuel Clavero</p> <p><u>Técnica de procesamiento de la información</u> Programa estadístico SPSS 24</p>