



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON
MENCION EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

El compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén del Distrito de Juanjuí, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión
Educativa

AUTORA:

Br. Alava Ruíz, Nancy (ORCID: 0000-0003-2649-9295)

ASESOR:

Mg. Sánchez Dávila, Keller (ORCID: 0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TARAPOTO – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi madre, hijas, esposo, por darme la fuerza necesaria para superarme en esta etapa de mi vida profesional y ser el ejemplo de superación y perseverancia para la culminación del trabajo de investigación.

Nancy

Agradecimiento

A los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén” por su gran apoyo en la realización de la presente investigación y por demostrar perseverancia, lealtad, en su trabajo diario, para el beneficio de la institución.

La autora

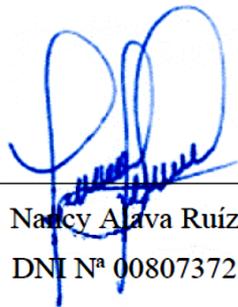
Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Nancy Alava Ruíz, estudiante de la Unidad de Posgrado, del programa de Maestría en Gestión Educativa, de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto; presento mi trabajo académico titulado: *El compromiso organizacional en el desempeño Laboral de los trabajadores del instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén del Distrito de Juanjui. 2019*, en 57 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Educativa, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.



Nancy Alava Ruíz
DNI N° 00807372

Tarapoto, 15 de julio de 2019

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	15
2.1. Tipo y diseño de investigación.	15
2.2. Variables, operacionalización.....	15
2.3. Población, muestra y muestreo	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confidencialidad .	17
2.5. Procedimiento.....	18
2.6. Método de análisis de datos.....	19
2.7. Aspectos éticos	19
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
Anexos	33
Matriz de consistencia	34
Instrumentos de recolección de datos.....	35
Validación de instrumentos	38
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación	42
Autorización de publicación de tesis al repositorio.....	43
Acta de aprobación de originalidad	44
Informe de originalidad	45

Autorización final del trabajo de investigación 46

Índice de tablas

Tabla 1.	Variable compromiso organizacional.....	35
Tabla 2.	Variable desempeño laboral.....	37
Tabla 3.	Relación entre variables compromiso organizacional y desempeño laboral.....	38

Índice de figuras

Figura 1: Variable compromiso organizacional.....	35
Figura 2: Variable desempeño laboral.....	36
Figura 3: Relación entre variables compromiso organizacional y desempeño laboral.....	38

RESUMEN

La presente investigación titulada tuvo como objetivo conocer la influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén del distrito de Juanjui – 2019. El estudio se fundamenta en el contenido teórico de Según Meyer y Allen citados por (Arias, 2001) en la que propone una conceptualización del compromiso organizacional dividido en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo; de esta manera la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización. Asimismo, el estudio plantea como hipótesis general: El compromiso Organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén, del distrito de Juanjuí-2019. El estudio tuvo como muestra 34 trabajadores. La investigación fue no experimental, con un diseño de estudio correlacional descriptiva. El instrumento empleado fue el cuestionario. El estudio concluye que se ha demostrado que el compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén del distrito de Juanjuí, periodo 2019, según la correlación de Rho Spearman es de 0,874, siendo muy alta la asociación de variables y es muy significativa, se acepta la hipótesis que el compromiso organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén del distrito de Juanjuí, periodo 2019.

Palabras clave: Compromiso organizacional, desempeño laboral, cuestionario

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the influence of the organizational commitment on the work performance of the workers of the Gran Pajatén Pedagogical Higher Education Institute of the Juanjuí district - 2019. The study is based on the theoretical content of Meyer and Allen cited by (Arias, 2001) in which he proposes a conceptualization of the organizational commitment divided into three components: affective, continuity and normative; in this way the nature of the commitment is, respectively, the desire, the need or the duty to remain in the organization. Likewise, the study proposes as a general hypothesis: The Organizational Commitment significantly influences the work performance of the workers of the Gran Pajatén Pedagogical Institute of Higher Education, in the district of Juanjuí-2019. The study showed 34 workers. The research was non-experimental, with a descriptive correlational study design. The instrument used was the questionnaire. The study concludes that it has been demonstrated that the organizational commitment in the labor performance of the workers of the Gran Pajatén Institute of Pedagogical Higher Education of the district of Juanjuí, period 2019, according to the correlation of Rho Spearman is 0.0646, being very high the association of variables and is very significant, the hypothesis that the organizational commitment significantly influences the work performance of workers in the Gran Pajatén Pedagogical Higher Education Institute of the district of Juanjuí, period 2019 is accepted.

Keywords: Organizational commitment, work performance, questionnaire

I. INTRODUCCIÓN

En el proceso de globalización y los nuevos escenarios económicos han llevado a los trabajadores de las organizaciones, a enfrentar diversos cambios y retos a nivel institucional, por lo que su compromiso organizacional con la institución es transcendental para que puedan cumplir su papel y alcanzar el nivel de eficiencia que requiere dentro de la sociedad. Betanzos, D. (2011). Las fundaciones enfrentan dificultades constantes debido a los ajustes en la tierra donde trabajan, en este momento, es importante destacar que los establecimientos para enfrentar los niveles elevados de vulnerabilidad no pueden seguir trabajando desde el punto de vista de la individualización de sus individuos, sin embargo, desde un punto de vista reuniendo grupos de visión avanzada equipados para gestionar la innovación y el avance con respuestas a los problemas que enfrentarán sus organizaciones, en Perú la responsabilidad autoritaria de los trabajadores se ha visto perjudicada o reducida por partes de desempleo o naturaleza monetaria, degradación, la ausencia de estrategias satisfactorias para obtener ganancias la población en el trabajo, sin embargo en la actualidad algunas instituciones a pesar de enfrentar problemas de esta índole apuntan a las exigencias competitivas de gran relevancia para contar en las instituciones con trabajadores que desarrollen capacidades empresariales y sean competitivos. (Urich 1997).

Estudios realizados por Colquit (2007), considera que hay otros factores que influyen en la responsabilidad de la asociación, por ejemplo, las personas que dirigen la asociación, el tratamiento de los gerentes dentro de la asociación, el trabajo compuesto de manera ineficaz sin considerar los grupos de trabajo como la falta de correspondencias entre el personal que trabaja en ella. Por otra parte, Eslami (2012), dijo que también influyen en la dedicación en una asociación: edad, sexo, estado conyugal, trabajo, compadrazgo, salario y grado de instrucción de los trabajadores. Cullen, Parboteeah y Víctor (2003), contemplan si estos creadores mostraron que una atmósfera moral egoísta se identifica de manera contraria con la responsabilidad de la fundación, mientras que una atmósfera amable produce un mayor deber, esa es la razón por la que debemos avanzar en los establecimientos. moral, en vista de los estándares y cualidades que caracterizan a la asociación, lo que implica que los representantes

más dedicados tienen ventajas progresivamente viables y beneficiosas y su contribución más notable en la asociación.

La ejecución del trabajo de los trabajadores es un tema que se presta poca consideración y significativamente más en el caso de que tenga que ver con las habilidades que tiene el personal. Chiavenato (2000), afirma que la conducta del trabajador es la búsqueda de objetivos fijos, atributos, capacidades, aptitudes, necesidades y características que se asocian con la naturaleza, de todos modos, se describe la circunstancia del lugar de trabajo y las conexiones que construyen entre sí en este momento. Por la alta seriedad y la búsqueda de la grandeza, la naturaleza de las administraciones ofrecidas dentro de una fundación, teniendo en cuenta que el cumplimiento es la disposición del especialista a su propio trabajo, la mentalidad depende de convicciones y cualidades, la decepción que siente un representante insatisfecho conducta inmediata y enérgica, que puede demostrarse por daño e incluso animosidad directa. Los estudios dirigidos por Romero, M. (2017), nos revelan que debemos considerar que la persona en su conducta es el resultado de numerosas circunstancias mentales y de esta manera tiene sus propios atributos singulares que lo llevan a enfrentar las responsabilidades en varios modales.

En los estudios realizados a nivel nacional en relación a la investigación citado por Fuente, T. (2018). Nos dice que hay una conexión positiva y enorme entre el deber de autoridad y la ejecución del trabajo en los trabajadores. A grandes rasgos, Condemarín, V. (2017). Él infirió que hay una conexión positiva entre la responsabilidad jerárquica y la ejecución del trabajo; Flores (2017), notó que el deber de autoridad tenía una asociación positiva débil y notable con la ejecución del trabajo, para Sandoval (2015), presume que existe una gran cercanía entre el cumplimiento del trabajo y la ejecución del educador.

En el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Gran Pajatén”, del distrito de Juanjuí, cada año se someten a concursos las plazas de docentes, personal administrativo y de vigilancia, lo que significa que el trabajador no tienen estabilidad en la institución, sin embargo dentro de este proceso de concursos contamos con trabajadores que tienen estudios superiores (grado de maestro, título pedagógico, bachiller, contadores, técnicos y otros), en su gran mayoría son egresados de esta

institución. Observando que algunos trabajadores no se identifican con la institución, demuestran apatía en la realización de su trabajo, las tareas que se les encomienda son aplazados por espacios considerables, son alterados en su puesto, cumplen su jornada de trabajo y van a sus casas, no asumen compromisos para el trabajo en equipo, tal como afirma Fuguet (2012), Uno de los puntos de vista que se destaca es que, en la medida en que los trabajadores tengan una preparación cada vez más competente, en un grado similar en general se sentirán menos dedicados a la organización, esta es la leyenda de que los especialistas de base son las personas que sienten menos asociación con el establecimiento. Esa es la razón por la que esta exploración espera decidir si existe una conexión entre la responsabilidad jerárquica y la ejecución del trabajo de los trabajadores. del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén del distrito de Juanjuí – 2019.

Las investigaciones realizadas hacen referencias a una serie de estudios, los mismos que fueron abordados a nivel internacional, nacional, regional, destacando los siguientes: Romero, P. (2017), *Deber de autoridad de los trabajadores comunitarios que terminan con acuerdos intermitentes y con el acuerdo del Ministerio de Relaciones Laborales* (tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador, tipo de investigación: el método exploratorio y/o descriptivo, con una muestra 372 trabajadores, como instrumento de investigación utilizado el cuestionario, concluye que en la configuración de las organizaciones abiertas se atiende en un entorno de trabajo complejo, lo que nos lleva a investigar que los servidores de estas fundaciones asuman constantemente las responsabilidades según lo indiquen las condiciones de los establecimientos.

Crespo, B. (2016), *Atmósfera y responsabilidad jerárquica en una organización de montaje de tamaño mediano en San Luis Potosí, S.L.P* (tesis posgrado). Universidad Autónoma de San Luis Potosí, tipo de investigación realizada no experimental, con un diseño corte transaccional tipo correlacional causal, trabajo con una muestra 80 trabajadores, como instrumento de investigación utilizó el cuestionario, concluye que los hombres son los que se sienten cada vez más dedicados a la asociación, y que los trabajadores con un movimiento fijo y varios niveles superiores tienen un mayor deber, esta circunstancia varía de los resultados encontrados por Loli (2007), quien muestra que no hay conexión entre la jerarquía responsabilidad y factores del segmento: sexo,

estado conyugal y nivel de estudios realizados; es decir, estos factores sociodemográficos no son factores separados. En general, el tipo de deber que se le otorga un poder más notable es el emocional, mientras que el que tiene menos fuerza es el que se regulariza.

Espaderos, N. (2016), *Conexión entre ejecución y cumplimiento laboral en la división de administración monetaria del Municipio de Santa Lucía Cotzumalguapa*, (tesis posgrado). Universidad e Rafael Landívar Guatemala, tipo de investigación descriptivo, con un diseño correlacional, trabajo con una muestra de 30 trabajadores, como instrumento de investigación utilizó el cuestionario, concluye: que El grado de ejecución del trabajo en las personas es alto, de esta manera muestran perspectivas, por ejemplo, obligación, rentabilidad, inspiración, competencia y cooperación.

Álvarez, H. (2015), *El estrés laboral en desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público* (tesis posgrado). Universidad de Carabobo, tipo de investigación correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, trabajo con una muestra 41 sujetos, como instrumento de investigación utilizó el cuestionario, concluye es importante describir la presentación del personal, la mayoría de los trabajadores evaluados tienen resultados notables, predominantemente el nivel tres, que muestra consistencia con los destinos y capacidades y aptitudes convencionales autorizadas y explícitas. Es crítico llamar la atención sobre eso, dentro de las metodologías caracterizadas en el Manual de Evaluación de Desempeño de la organización bajo investigación, propone el avance como un honor para el especialista, una circunstancia que no es más que difícil de aceptar ya que existen pautas para la realización de una vocación, a pesar de lo que implica una alteración de la estructura al igual que en la parte presupuestaria.

Fuente T. (2018), *El deber de autoridad y la ejecución del trabajo en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01-San Juan de Miraflores, 2018*, (tesis posgrado). Universidad César Vallejo Lima, el tipo de investigación aplicada nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental con corte transversal, trabajo con una muestra de 60 profesionales, para recoger los datos como instrumento de investigación utilizó el cuestionario, concluye, existe una conexión positiva y notable entre el deber jerárquico y la ejecución del trabajo en los trabajadores de la Unidad de

Gestión Educativa Local 01 - San Juan de Miraflores, 2018, con un coeficiente de relación de 0.400 que mostró una conexión positiva imponente y $p = 0.002 < 0.01$, que es decir, cuanto mejor sea la responsabilidad reguladora, mejor será la ejecución del trabajo de los trabajadores.

Condemarín, V. (2016), *Deber autorizado y ejecución del trabajo según lo indicado por el personal del Departamento de Planificación y Desarrollo del Seguro Social de Salud - Lima 2016*, (tesis posgrado). Universidad César Vallejo Lima, el tipo de investigación sustantiva fascinante, con un plan que no es de prueba, un segmento cruzado correlacional, trabaja con un ejemplo de 75 trabajadores, para recopilar la información a medida que los instrumentos de investigación utilizan la encuesta, él cierra, hay una conexión crítica entre el deber jerárquico y Fantástica ejecución. de los trabajadores de la Dirección Central de Planificación y Desarrollo de la Seguridad Social - Lima 2016; El coeficiente de conexión de Rho Spearman de 0.458 demostró una conexión moderada entre los factores.

Vega, M. (2016), *Conexión entre prácticas autorizadas y responsabilidad jerárquica en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho: 2015* (tesis posgrado). Universidad de San Cristóbal de Huamanga Ayacucho, tipo de investigación es aplicada, con un diseño de investigación correlacional, trabajo con una muestra de 100 trabajadores, para recoger los adapto el cuestionario, concluye, el 56% de todos los encuestados de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho - 2015, demostró que tienen un bajo grado de responsabilidad autorizada, el 14% tiene un nivel elevado de servicio. 86 autoritario y 30% demostró que existe un grado habitual de responsabilidad jerárquica, es decir, hay un deber autoritario bajo que es un expreso mental que se describe por la relación de los trabajadores con la OREA y que tiene sugerencias en la elección de los trabajadores. al proceder como individuo desde la base abierta.

Bobadilla, M. (2017), *El ambiente autoritario y la ejecución del trabajo en organizaciones innovadoras superiores de Huancayo*. (tesis posgrado). Universidad Nacional del Centro del Perú-Huancayo, tipo de investigación es Aplicada, con un diseño descriptivo correlacional, trabajó con una muestra de 104 docentes, para recoger los datos utilizó la lista de cotejo, concluye, a nivel mundial, tres Institutos

Tecnológicos Superiores de Huancayo tienen un nivel "logrado" de desempeño laboral, y solo el instituto Eugenio Paccelly tiene un nivel "en proceso", mientras que el orden de los institutos según su desempeño laboral es, en primer lugar, el Instituto Franklin Roosevelt, seguido por el Instituto Santiago Antúnez de Mayolo y en tercer lugar el Instituto San Pedro.

Ferrer, S. (2016), *Administración autorizada y ejecución de obra de los trabajadores del distrito Provincial de Cajamarca, 2016*, (tesis posgrado). Universidad César Vallejo Cajamarca, el tipo de investigación Básica, descriptiva correlacional, con un diseño no experimental transversal, con una muestra de 121 trabajadores, para recoger los datos utilizó cuestionario, concluye; hay una conexión notable entre el control autorizado y el desempeño laboral según lo indicado por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca en 2016, debe notarse que esta relación es de gran grandeza.

Castro, A. (2016), *Inspiración y ejecución de trabajos en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao en 2016* (tesis posgrado). Universidad César Vallejo Callao, tipo de investigación es descriptiva, con un diseño no experimental de tipo transversal, con una muestra 264 trabajadores, para recoger los datos se aplicó el cuestionario escala Likert, concluye, existe una relación sólida y es enorme de 0.01 y $p < 0.05$, en la medición posterior (factores externos) a pesar de tener una conexión sólida, el 41% (42 trabajadores de los 102 encuestados) demuestran un nivel significativo en cuanto a este factor.

Monteza, I. (2017), *Atmósfera jerárquica y su asociación con la ejecución del trabajo de los trabajadores en la clínica médica rústica de Picota, 2016* (tesis posgrado). Universidad César Vallejo Tarapoto, tipo de investigación no experimental, con un diseño de investigación descriptiva correlacional, con una muestra de 63 colaboradores, para recoger los datos se aplicó el cuestionario escala Likert, concluye, que El nivel de ejecución del trabajo presentado por representantes del Hospital Rural de Picota, presenta un nivel ordinario con 57%, un nivel significativo 30% y un nivel bajo 13%.

Cueva y Díaz, (2017), *Cumplimiento de la ocupación y su asociación con la ejecución del trabajo de los representantes de Mibanco, 2017*, de la Universidad Peruana Unión

Tarapoto, tipo de investigación correlacional, con un diseño de investigación no experimental de carácter transaccional o transversal, con una muestra 120, para recoger los datos se utilizó el cuestionario “ Escala de Opiniones SL-SPC”, concluye, Se descubrió que los elementos del estado de trabajo de los representantes están satisfechos con sus condiciones de trabajo, es decir, tienen un lugar de trabajo decente, además las condiciones jerárquicas (horas de trabajo, descansos y consuelo) son las mejores para ellos, en este sentido. permitiéndoles tener una gran ejecución de trabajo. De esta manera, se identifica fundamentalmente con la ejecución del trabajo de los representantes de Mi banco Tarapoto.

Loza, A. (2014), *Liderazgo y autoridad de los maestros en la organización instructiva privada "Simón Bolívar" de la ciudad de Tarapoto* (tesis posgrado), concluye, que se obtiene la responsabilidad autoritaria de que el deber apasionado con el 56%, la responsabilidad constante con el 26% y la responsabilidad de regularización con el 18%. Se encuentra una afiliación entre los estilos de administración transformacional y la responsabilidad autoritaria, con una confianza que apareció con un determinado X^2 de 12.15 y un X^2 prohibido de 5.99 con 2 grados de oportunidad y 0.05 grado de importancia.

Al haber analizado y estudiado trabajos previos se pasó a describir teóricamente cada uno de las variables estudiadas, empezando por la variable “Compromiso organizacional”, según, Meyer & Allen (1991), Caracterizaron el Compromiso como muchas impresiones y / o convicciones relativas del trabajador hacia la asociación, que retratan la conexión entre un individuo y la asociación. Es algo que refleja un anhelo, una necesidad y / o un compromiso de permanecer dentro de una asociación. Hay tres tipos de mediciones para el Compromiso jerárquico supervisado por Meyer y Allen (1997), lo que no implica que haya tres factores distintos, pero en realidad es solo uno, sin embargo, en tres características. Los tres elementos del deber jerárquico son: Compromiso afectivo (deseo), según lo indicado por Meyer y Allen (1991), el que representa una dirección llena de sentimiento que el representante siente hacia la asociación por lo que es ese poder interior, que reconoce la persona con la asociación, que, por lo tanto, impacta legítimamente la cooperación y la contribución apasionada que esto muestra hacia su asociación. Mowday y col. (mencionado por Meyer y Allen, 1991) pensaron que el compromiso lleno de sentimientos se compone de cuatro clases:

Características personales: edad, orientación sexual e instrucción. Características básicas: relaciones del trabajador y su gerente o jefe rápido; tener una posición caracterizada, tal como el sentimiento de importancia dentro de la asociación.

Cualidades relacionadas con el negocio, por ejemplo, interés en la dinámica, para la satisfacción de las necesidades, la utilización de límites y la declaración de cualidades, perfecto con la asociación. Experiencias competentes: tienen que ver con el acoplamiento de la experiencia experta y el deber entusiasta. Compromiso administrativo (deber), la responsabilidad nominativa es aquella que alude a ese sentimiento de compromiso que tiene el sujeto con la organización, ya que permanecer dentro de él es lo que él considera correcto; como un tipo de confiabilidad para la asociación, independientemente de la cantidad que pueda sentirse satisfecho o, en cualquier caso, decepcionado con su trabajo. La convicción de inquebrantable para la asociación se debe quizás a la acumulación de la considerable cantidad de ventajas que se obtienen del trabajo, en el sentimiento de la obligación de dar correspondencia. Por otra parte, Meyer y Allen (1991) determinan la responsabilidad reguladora como el grado en que un individuo siente, un compromiso ético de tener un lugar y permanecer en la asociación. En la responsabilidad o más bien obligación, es la convicción de devoción o un sentido ético, tal vez al ver que las ventajas, por ejemplo, la preparación, las ventajas financieras, por ejemplo, las recompensas o ventajas exentas de las reglas que todos los demás siguen, hacen que el representante deba quedarse hasta que se garantice la obligación. Es decir, ese individuo que obtiene ventaja obtiene el buen estatuto interior de ofrecer de nuevo al contribuyente.

Compromiso de Continuidad (necesidad). Es cuánto ve un individuo que debe permanecer en su asociación. Al final del día, Meyer y Allen, (1991), expresan que es completamente plausible ubicar un patrón confiable de representantes con respecto a los intereses en el tiempo y el esfuerzo que se perderían en caso de que abandonaran la asociación, que, es decir, gastos monetarios, físicos y mentales. en el que supondría renunciar, al igual que la vulnerabilidad mental producida al asegurar otra posición, al final del día, se podría decir que hay una ventaja relacionada con proceder a participar en la asociación y un gasto relacionado con la partida. Reflejando una mirada computacional reflexiva, ya que alude al movimiento de empresas, por ejemplo,

anualidades, primas de estado, aprendizaje, agregado y surgimiento debido a que tiene un lugar para un tiempo específico para la asociación.

En la teoría sobre el desempeño laboral; Chiavenato (2000) afirma que Las actividades o prácticas observadas en los representantes son aplicables al cumplimiento de los destinos de la asociación. De hecho, él certifica que la gran ejecución del trabajo es la cualidad más significativa que tiene una asociación. Bittel (2000) afirma que la exposición se ve afectada en gran medida por los supuestos de la empresa con respecto al trabajo, sus perspectivas hacia el logro y su anhelo de amistad. En consecuencia, la presentación está conectada o conectada con las aptitudes y la información que ayudan a las actividades del trabajador, a fin de solidificar los destinos de la organización.

Siendo las características de un colaborador del alto desempeño el saber escuchar, dentro de las instituciones buscan que sus trabajadores mantengan un grado ideal de ejecución que les permita cumplir con sus mandados, satisfacer sus capacidades y cumplir los objetivos normales en el momento adecuado. Como cualquier administrador puede querer tener compañeros de equipo de élite, las personas que me permiten completar la clave convincente tienen la intención de lograr los objetivos mundiales donde se crea y dentro de este procedimiento debemos presentar estas cualidades; donde los trabajadores superiores sintonizan a sus socios, gerentes y colegas con consideración y consideración, cuestionan las disputas y reconocen los comentarios y propuestas que se les dan en un procedimiento de crítica. A partir de los datos obtenidos, fabrican nuevas y mejores metodologías para aprovechar al máximo las puertas abiertas al desarrollo reconocidas, lo que les permite avanzar en sus estrategias de trabajo, todos buscando mejorar su rentabilidad y la de su grupo. De la misma manera, el positivismo de los mejores focos para hacer cosas constructivas, aunque constructivas, generalmente no ocurre en una organización, estas personas tratan de reconocer el gran lado de cada circunstancia, independientemente de si es excepcionalmente negativo, para transformarlo en una puerta abierta para el desarrollo y no cometer los errores que provocaron eso. Esta visión de las cosas les anima a centrarse en su trabajo y descubrir arreglos en lugar de producir más problemas. Ser el deber de representantes superiores que tienen trabajos y obligaciones claros y son responsables de los pasos en falso y las victorias que se realizan durante la ejecución de las tareas de las que son responsables.

Estas personas no buscan justificaciones, cumplen con los tiempos de transmisión de sus empresas, no se centran en fechas inconcebibles y, en el caso de que no puedan completar el cronograma, lo imparten mejor que aclarar las razones y construir otra fecha. El tiempo que los ejecutivos de los trabajadores superiores pueden lidiar con el tiempo accesible y cumplir con sus reuniones, arreglos, medios de transporte y compromisos sin una carga significativa. Todo se basa en la organización cautelosa de los ejercicios y la administración que proporcionan para los activos que necesitan para satisfacer su trabajo y compromisos en un tiempo razonable. Estas personas se dan cuenta de cuándo decir no y no desilusionan a sus gerentes cuando se concentran en algo. Continuamente considerando los destinos de estos representantes que establecen sus propios objetivos y no se quedan exclusivamente con los repartidos por la organización. Búsqueda de oportunidades para completar tareas antes del tiempo estipulado y enfoques para racionalizar sus activos y plan de gastos. Los representantes de élite intentan reconocer las posibilidades de explotarlos y superar sus propios deseos, los de su grupo y la organización.

Además, presentan retos en los representantes superiores que están continuamente listos para asumir nuevas dificultades, tareas problemáticas de las que otros miembros de la organización huyen. Están preparados para ocuparse de los problemas, realizar nuevos procedimientos para alterar un curso inapropiado, abstenerse de repetir errores y destacar lo realmente significativo y no simplemente lo crítico. Creando en los trabajadores la promesa de autoconciencia, los especialistas de alto potencial no están satisfechos con su trabajo, solicitan cada vez más, se benefician de sus confusiones, consideran las causas y las transforman en circunstancias. Estos socios recogen algo constantemente, no realmente continuamente algo sorprendente, pero se dan cuenta de que el aprendizaje se compone de pequeñas actividades.

En lo referente a las dimensiones del desempeño laboral en lo que respecta a la calidad en el servicio educativo según Marchesi & Martín, (1998), quienes formulan que: Un enfoque instructivo de calidad es aquel que mejora la mejora de las capacidades intelectuales, sociales, llenas de sentimiento, elegantes y morales de los suplentes, se suma a la cooperación y el cumplimiento de la red instructiva, avanza el avance experto de los instructores e impacta su idea instructiva. en su condición social Un enfoque instructivo de calidad considera los atributos de sus suplentes y su condición social.

En cuanto a la conducta y la mentalidad individual, como lo indica García, (2012), con respecto a la ejecución del trabajo, es el método para actuar de un individuo, es decir, la conducta que el individuo utiliza para hacer las cosas. En este sentido, podemos decir sin mucho esfuerzo que las mentalidades son la forma en que vemos y enfrentamos la vida. Las perspectivas impactan la comprensión de tres componentes principales, la información que un individuo tiene sobre el objeto focal del comportamiento, el sentimiento que siente un individuo hacia el elemento focal y una inclinación a la actividad, estar preparado para reaccionar en una ruta predeterminada al artículo focal. Las mentalidades podrían entonces considerarse "aceptables o positivas" o ser "horribles o negativas", dependiendo de nuestro punto de vista y respuesta en la vida a ocasiones específicas, que decidirán nuestra conducta o dirección. La mentalidad está dentro del individuo y la conducta afuera. Para nuestra superación personal, hay tres perspectivas que debemos desarrollar: aceptar nuestra responsabilidad a lo largo de la vida cotidiana y poner las cosas en marcha: es decir, debemos esforzarnos por dirigir nuestra vida y reconocer la obligación. No debemos invertir energía censurando a otros por nuestras decepciones y errores a lo largo de la vida cotidiana. Debemos lograr una importancia individual: si nos consideramos personas que tienen una razón a lo largo de la vida cotidiana y que tiene un valor increíble, actuaremos según sea necesario. Descubrí que no solo debemos ayudar a las personas a escapar de la necesidad, sino lo más importante, para expulsar inicialmente la indigencia de las personas. Cambiar la manera en que pensamos y nos valoramos por lo que realmente somos.

Descubre cómo sacar las perspectivas negativas de nuestra vida: las mentalidades están controladas por los estándares y las cualidades que tenemos. Como dice Jefress (2013), que la mentalidad en la asociación es el cumplimiento del trabajo asigna fundamentalmente muchas perspectivas hacia el trabajo. Podemos representarlo como una actitud mental del sujeto hacia su trabajo (lo que él considera), y esto sugiere una reunión de perspectivas y sentimientos. De ahora en adelante, el cumplimiento o la decepción con el trabajo depende de varios factores, por ejemplo, la condición física donde trabaja, la forma en que el supervisor lo llama por su nombre y lo trata bien, la sensación de logro o logro que le proporciona el trabajo, la plausibilidad de aplicando

su conocimiento, ese negocio le permite generar nueva información y asumir dificultades.

Del mismo modo, la cooperación en el trabajo mutuo y el adelanto social, como una actividad centrada en legítima o indirectamente que afecta las estrategias abiertas. Ministro, (2004), y como principal derecho de ciudadanía, se convierte en un componente fundamental para la mejora humana de las personas, y más en la posibilidad de que hablemos de reuniones indefensas. Es a través de la inversión social que producimos la cooperación y la creación de nuevos modelos de ciudadanía. Asimismo, a partir del apoyo social, creamos espacios y lugares que refuerzan la combinación entre diversas sociedades, comienzos y religiones, todos enfocados en la base de un procedimiento de conjunción y no solo de concurrencia Romero (2002), con el objetivo de que el interés sea Un instrumento de fortalecimiento, avance humano y equidad social debe ser pertinente, significativo, razonable y realista; Debe tener la opción de conectar todos los operadores, denotando las distinciones, pero sincronizando los trabajos. El interés es un objetivo del individuo en sí mismo, solo como una forma de lograr progreso y mejora. Ministro, (2006), la inversión, no es solo la declaración de necesidades, suposiciones y pensamientos, sino que se centra en la intensidad de los temas en dinámica, la cooperación debe agregarse a la autoevaluación y la reflexión sobre la existencia cotidiana y la posibilidad de hacer y reproducir mejores enfoques para vivir y vivir, respectivamente. Ser inversión es una de las columnas para el cambio social. Asume operadores y es un procedimiento compuesto, agregado e integral que permite la transmisión de convenciones e información, así como el intercambio de pensamientos, deseos y necesidades. En este momento, puede distinguir los ángulos compartidos en la red (preocupaciones y posibles arreglos) y crear habilidades, por ejemplo, equilibrio, autoadministración y reconocimiento de límites individuales y agregados.

La metodología utilizada en este estudio fue de manera deductiva para conocer de manera específica el problema en la institución donde se realizó el estudio, utilizando la encuesta para recolectar datos que nos permitió conocer de manera detallada los pormenores dentro del compromiso organizacional y cómo influye en el desempeño laboral.

Diseñar los procedimientos técnicos a realizarse, enmarcados en la investigación descriptiva correlacional. Luego de haber definido e investigado teóricamente, las variables de estudio se formuló el problema de investigación, enunciando de la siguiente manera: ¿Cómo influye el compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén del distrito de Juanjuí 2019?, cuyos problemas específicos, estuvieron expresados como: ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén del distrito de Juanjuí 2019?, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén del distrito de Juanjuí 2019?.

Por otra parte, el estudio de investigación, se consideró conveniente, porque permitió integrar el compromiso organizacional con el desempeño laboral, siendo una pieza fundamental de la administración se utilizará en su articulación más extrema y esquivará que debido a problemas de gestión o situaciones irreconciliables, el avance y los esfuerzos realizados en su uso son oscuros. Además esta investigación en lo que respecta a su relevancia social permitió mejorar la atención a los usuarios a partir del conocimiento del empleador sobre su visión, misión, valores y principios institucionales y asumir responsabilidades con esmero, dentro y fuera de la institución. Así mismo en su valor teórico los dos factores dependen de las especulaciones, en las mediciones de cada factor que ayuda a los instrumentos de estimación; La responsabilidad jerárquica variable depende de las hipótesis de la ciencia cerebral autorizada y particularmente en la administración actual de recursos humanos, donde el factor clave son los colegas que trabajan en la asociación. Por otro lado la investigación tiene una implicancia práctica, dado que los dos factores funcionan con la metodología de la conducta humana, donde la necesidad es de los trabajadores, para ellos dijeron buscar resultados respaldados al instituto de educación superior Pedagógico Público Gran Pajatén Juanjuí., en el cambio de estrategias que beneficiaran a los trabajadores, así mismo tiene una justificación de utilidad metodológica porque permitió conocer el nivel de conexión entre los factores; Asimismo, se hicieron crecer los instrumentos de estimación que dependen de los componentes de cada factor, con el objetivo de que los dos instrumentos pasaron el procedimiento de legitimidad y confiabilidad.

Luego de haber justificado la presente investigación, permitió plantear la hipótesis general en la H_i : El compromiso organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén, del distrito de Juanjuí, 2019. H_0 : El compromiso organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén, del distrito de Juanjuí, 2019. Cuyas hipótesis específicas fueron: H_1 : El nivel de compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén, del distrito de Juanjuí, es bueno. H_2 : El nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén, del distrito de Juanjuí, es bueno.

La investigación formuló el objetivo general, conocer la influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Institución de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén, del distrito de Juanjuí 2019. Cuyos objetivos específicos fueron: Determinar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén, del distrito de Juanjuí, 2019. Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén, del distrito de Juanjuí, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de investigación.

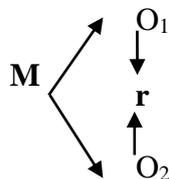
El tipo de investigación es no experimental; Es uno que se realiza sin factores de control intencionales, depende en un nivel muy básico de la percepción de las maravillas como sucede en su entorno característico para investigarlas más tarde.

En este momento, examine que no hay condiciones o aumentos a los que los sujetos de la investigación están descubiertos. Para construir la exploración, los creadores observan las maravillas para examinarlas en su hábitat común, adquiriendo la información legítimamente para diseccionarlas más tarde. (Hernández & Batista 2010).

Diseño de Investigación

El diseño es correlacional descriptiva, ya que inspecciona la relación o afiliación que existe entre al menos dos factores, en una unidad de investigación similar (Hernández 2010).

Dónde:



M : Trabajadores del IESP “Gran Pajatén.

O1 : Observación de la variable: Compromiso organizacional.

r : Relación entre variables

O2 : Observación de la variable: Desempeño laboral.

2.2. Variables, operacionalización

V1 : Compromiso Organizacional

V2 : Desempeño Laboral

Operacionalización de las Variables.

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
El compromiso organizacional	Meyer y Allen (2011). Propone una conceptualización de la responsabilidad autoritaria aislada en tres partes: llena de sentimiento, progresión y estandarización.	Se recogía información al aplicar un cuestionario a los trabajadores de la institución.	Afectivo	Bienestar emocional Interrelaciones positivas. Reconocimiento de la persona Apoyo a la institución	Ordinal
			Continuidad	Compromiso normativo Sentido moral	
Desempeño Laboral	García, (2012). Es la manera en que un individuo demuestra, es decir, la conducta que el individuo usa para hacer las cosas. En este sentido, de manera directa podemos decir que las perspectivas son la forma en que vemos y enfrentamos la vida.	Se recogió información al aplicar un cuestionario a los trabajadores de la institución.	Calidad en el servicio	Proceso de planificación, organización e implementación. Ejecución de actividades Creatividad Compromiso y responsabilidad Relaciones interpersonales y clima institucional	Ordinal
			Comportamiento y actitud personal	Integridad, física mental y espiritual Cumplimiento de metas Respeto y confianza Gestiona, participación en trabajo comunal y social Involucramiento en el trabajo Proactivo y empático.	
			Participación en el trabajo comunal y promoción social		

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Hernández, et. Al, (2010), Hizo referencia a que "la población es la disposición de todos los casos que coordinan ciertos detalles. La población debe ser indudablemente puesta alrededor de sus cualidades de sustancia, punto y tiempo". (p. 174)

La población es la reunión de individuos o sujetos que probablemente se desglosarán a causa del examen actual que se pensó en los 34 trabajadores 22 profesores, 8 administrativos, 4 vigilantes, del IESPP "Gran Pajatén"- 2019. Estuvo conformado por los docentes, personal administrativo y vigilante.

Muestra

El ejemplo en el procedimiento subjetivo es una reunión de individuos, ocasiones, redes, etc., sobre los cuales se recopilará la información, sin ser esencialmente un agente del universo o población considerada. (Hernández et al 2008, p.562). El presente estudio de investigación tuvo como muestra el total de la población es decir un total de 34 trabajadores.

Muestreo

El muestreo para la presente investigación fue no probabilístico por conveniencia del investigador, debido a que la muestra se estimó sin la necesidad de efectuar una prueba estadística de por medio.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confidencialidad

Técnica

El término descripción general se utilizó para aludir a la estrategia de surtido de información que utilizaba como instrumento un resumen de las consultas que están organizadas de manera inequívoca y que reúne datos para tratarlos de manera medible, desde un punto de vista cuantitativo (p.17). En el presente examen, se utilizó el método de resumen y se utilizó la encuesta, en este momento se utilizaron encuestas, una para cada uno de los factores.

Instrumento

Es la encuesta, abril (2008) insiste en que la encuesta es un montón de preguntas, minuciosamente organizadas, sobre las realidades y puntos de vista que el entusiasmo por un examen, para ser respondido por la población de ejemplo (p, 15).

Decidimos utilizar dos instrumentos: dos encuestas para adquirir datos importantes, lo que nos permitió tener una objetividad más notable de las respuestas apropiadas. La encuesta de la responsabilidad jerárquica variable y el sondeo de la ejecución variable del trabajo.

Validez

La legitimidad retrata el grado en que un instrumento refleja un espacio de sustancia particular de lo que se estima (Hernández, et al, 2014 p.201), la

legitimidad del contenido se realizó para los dos factores mediante métodos para el sistema de juicio maestro en el que se inspeccionaron los criterios. de pertinencia, importancia y claridad.

Los instrumentos de estimación estaban sujetos a legitimidad de contenido mediante métodos para el procedimiento de juicio maestro, que eran responsables de la auditoría de los instrumentos de estimación que cumplían los criterios de: Relevancia, importancia y lucidez.

Nº	Grado Académico	Nombres y Apellidos	Dictamen
1	Maestro	Keller Sánchez Dávila	Excelente
2	Maestro	Víctor Hugo Ramírez Perdomo	Excelente
3	Maestro	Loyda López Peña	Excelente

Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad se aplicó la Escala Alfa de Cronbach para dar confiabilidad a los instrumentos los mismos que fueron superiores a 0,70, los mismos que generan confiabilidad a los instrumentos para su aplicación.

2.5. Procedimiento

Para la medición de la variable compromiso organizacional, se buscó responder a través del objetivo general: conocer la influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén, del distrito de Juanjui - 2019. Para ello el instrumento que estuvo conformado por 3 dimensiones: Afectivo, continuidad, normatividad, cada dimensión estuvieron conformados por 5 ítems cada uno, haciendo un total de 15 ítems. En lo referente al desempeño laboral se consideró tres dimensiones: calidad en el servicio, comportamiento y actitud personal, participación en el trabajo comunal y promoción comunal, conformado por 5 ítems cada uno, haciendo un total de 15 ítems.

Se encontró el rango máximo que se encuentra mediante la diferencia del valor máximo y del mínimo. Asimismo, utilizando esturges para hallar el número de intervalos, se encontró el valor de k a través de la fórmula de esturges, la misma que representa al número de intervalos. Luego se encontró la amplitud del

intervalo que es dividiendo el rango máximo entre el valor de K es el número de intervalos, encontrando este valor se procedió a elaborar la tabla de datos, considerando cuatro columnas en la primera columnas los intervalos, con un intervalo de 5, en la segunda columnas están las frecuencia absolutas, en la segunda escala de valoración, la tercera columna la frecuencia, en la cuarta los porcentuales, después de elaborar el cuadro se hizo la representación con figura de barras simples.

2.6. Método de análisis de datos

Los datos cualitativos fueron procesados a través de Microsoft Excel y el programa estadístico de SPSS V. 23. En las tablas se ha visto la ubicación en las diferentes escalas de valores y sus respectivos intervalos, en las figuras se representa las escalas de valoración con sus respectivas frecuencias o porcentuales.

Se empleó el modelo lineal de correlacional Rho Sperman, para medir el grado de correlación entre las dos variables de estudio, en el nivel de 0,01 de significancia.

2.7. Aspectos éticos

Se trabajó en armonía con los principios que se detallan: absoluta reserva en cuanto a la identidad de los trabajadores de la institución, citas bibliográficas de textos y documentación consultad. Ninguna Manipulación de los resultados.

III. RESULTADOS.

3.1. Nivel de compromiso organizacional de los trabajadores del instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén del Distrito de Juanjuí 2019.

Tabla 1

Nivel de la variable compromiso organizacional de los trabajadores del instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén del Distrito de Juanjuí. 2019

Intervalo	Escala de valoración	Frecuencia	Porcentaje
50 - 54	Muy malo	1	2,94
55 - 59	Malo	10	29,41
60 - 64	Regular	10	29,41
65 - 69	Bueno	7	20,59
70 - 75	Muy bueno	6	17,65
Total		34	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén” del distrito de Juanjuí – 2019.

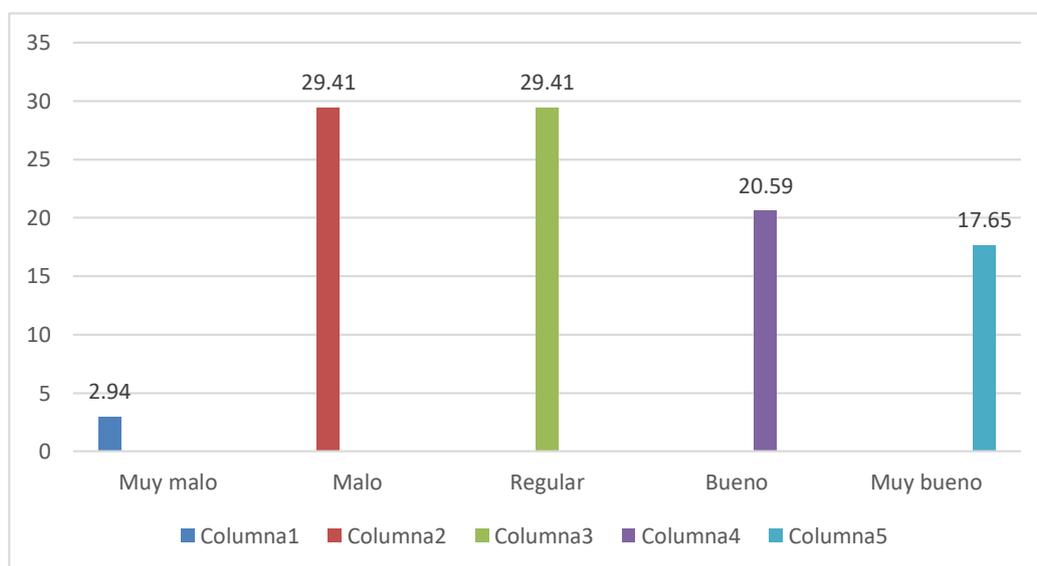


Figura 1. *Nivel de la variable compromiso organizacional de los trabajadores del instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén del Distrito de Juanjuí. 2019.*

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén” del distrito de Juanjuí – 2019.

Interpretación: En lo referente a la tabla 1, figura 1, se observa, que en la escala de valoración de muy malo y malo, 1 trabajador siendo equivalente a un 2,9% señala que el compromiso organizacional es muy malo, 10 trabajadores siendo equivalente a un 29,41% señala que el compromiso organizacional es malo, 10 trabajador siendo equivalente a un 29,41% señala que el compromiso organizacional es bueno, 7 trabajadores siendo equivalente a un 20,59% señala que el compromiso organizacional es bueno, 6 trabajadores siendo equivalente a un 17,65% señala que el compromiso organizacional muy bueno.

3.2. Nivel de la variable desempeño laboral de los trabajadores del instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén del Distrito de Juanjuí. 2019.

Tabla 2

El nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Instituto del instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén del Distrito de Juanjuí. 2019.

Intervalo	Escala de valoración	Frecuencia	Porcentaje
50 - 54	Muy malo	5	14.71
55 - 59	Malo	9	26.47
60 - 64	Regular	10	29.41
65 - 69	Bueno	3	8.82
70 - 75	Muy bueno	7	20.59
Total		34	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Instituto del instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén del Distrito de Juanjuí. 2019.

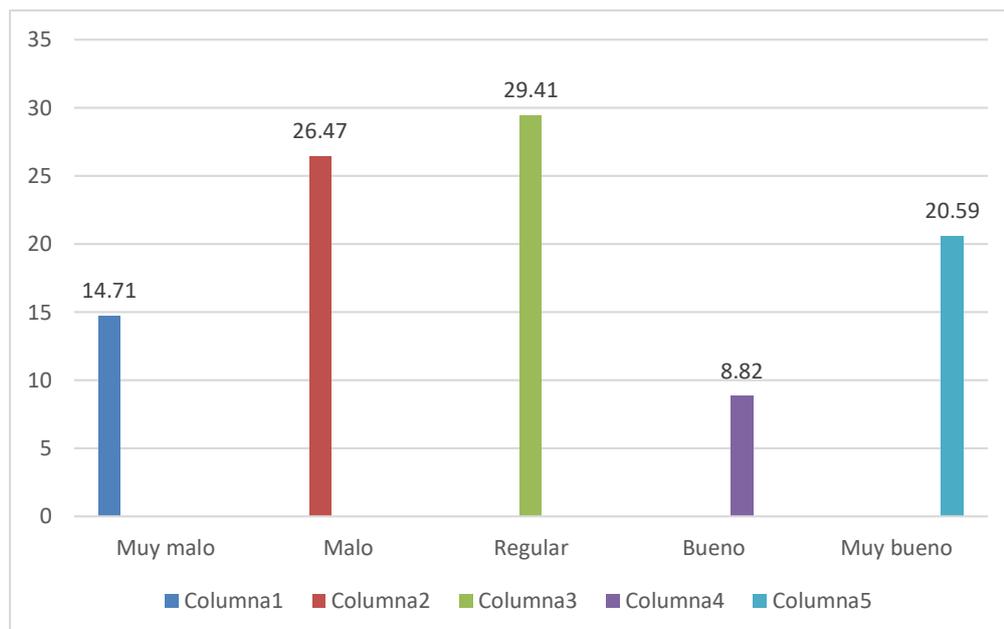


Figura 2. *El nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Instituto del instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén del distrito de Juanjuí.- 2019.*

Interpretación: En lo referente a la tabla 1, figura 1, se observa, que en la escala de valoración de muy malo y malo, 5 trabajadores siendo equivalente a un 14,71% señala que el desempeño laboral es muy malo, 9 trabajadores siendo equivalente a un 26,47% señala que el desempeño es malo, 10 trabajadores siendo equivalente a un 29,41% señala que el desempeño laboral es bueno, 3 trabajadores siendo equivalente a un 8,82% señala que el desempeño laboral es bueno, 7 trabajadores siendo equivalente a un 20,59% señala que el desempeño laboral muy bueno.

3.3. Grado de correlación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén, distrito de Juanjuí, 2019.

Tabla 3

La relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén, distrito de Juanjuí, 2019.

			individuo	Compromiso Organizacional	Desempeño laboral
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,006	1,000	,874**
Rho		Sig. (bilateral)	,971	,000	,000
Sperman		N	34	34	34
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-,038	,874**	1,000
		Sig. (bilateral)	,831.	,000	,000
		N		34	34

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

Interpretación: De la tabla 3, que la prueba de Rho Sperman demuestra la existencia de una relación significativa entre las variables compromiso organizacional y desempeño laboral. Ya que el valor de significancia o también denominada p-valor es de ,874** es decir, menor al margen de error de 0.01. Además la prueba arroja un coeficiente de correlación, 0,874, dicha correlación es interpretada como positiva considerable. Lo que sustenta que cuando los trabajadores demuestran un buen desempeño laboral existirá un buen compromiso organizacional con la institución.

Coeficiente de correlación bilateral

$$r = ,874$$

$$r^2 = 0.7639$$

$$r^2 = 100 - 7639 = 23.61\%$$

Interpretación: De acuerdo con el resultado del coeficiente determinante, la variable compromiso organizacional, incide en un 0.7639 sobre la variable desempeño laboral, siendo la diferencia 23.61%, queriendo decir que pueden existir otras variables ajenas a la investigación que lleguen a asociarse más a la variable de estudio. Asimismo, el nivel de aceptación encontrado es bueno.

IV. DISCUSIÓN

El estudio realizado consistió en Conocer el impacto del deber jerárquico en la ejecución del trabajo de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógica Gran Pajatén, del área de Juanjuí, 2019, que exhibió que la responsabilidad autoritaria en la ejecución del trabajo de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógica Gran Pajatén de la localidad de Juanjuí, período 2019, según la conexión de Rho Spearman es de 0,0646, siendo muy alta la asociación de variables y es muy buena. Lo cual tiene su sustento teórico en O`Reilly y Chatman (citado en Fernández Arranz 2017), donde establece que El deber de autoridad es una "conexión mental" entre el trabajador y la asociación, sin embargo, descubren que la relación entre los dos puede ser de varias maneras, donde construyen tres estructuras distintas. En cualquier caso, desarrollan la similitud que surge para que ellos reconozcan las mentalidades y prácticas para adquirir ciertos premios. Además, tenemos la prueba reconocible que aparece cuando el representante está contento de tener un lugar en la asociación, pero no comparte sus cualidades y destinos. Por fin, dan una tercera medida considerada disfraz que comienza cuando las organizaciones y el trabajador tienen cualidades similares.

También tiene relación con la teoría de Nonaka (2011) donde se afirma que hay dos aspectos fundamentales el compromiso y la motivación sostiene que La visión pragmática no debe considerarse como algo que se tiene para la administración superior de una fundación, sin embargo, debe ser algo que se haya extendido por toda la asociación. Los representantes, en todos los niveles, deben estar preparados para ensayarlo. Una de las misiones fundamentales de un pionero debería ser alentar la administración en cada una de las personas que componen su asociación, ya que son ellos quienes pueden tener pensamientos sobre lo que creen despertarán a sus representantes y se sorprenderán al encontrarlos. Las cualidades que refuerzan sus inspiraciones más privadas son otras a las que la organización pensó o incluso el desarrollo de nuevas cualidades.

El cual se asemeja a la investigación nacional realizada por Condemarín, V. (2016), en su trabajo de investigación titulado, "Deber autorizado y ejecución del trabajo según lo indicado por la facultad del Departamento de Planificación y Desarrollo del Seguro Social de Salud - Lima 2016 ", (Tesis de Posgrado), de la Universidad César Vallejo,

el tipo de investigación sustantiva clara, con una configuración sin prueba, cruzada - rearea correlacional, trabajo con un ejemplo de 75 trabajadores, para recopilar la información a medida que los instrumentos de investigación utilizaron la encuesta, llegando a la decisión que lo acompaña hay una conexión notable entre la responsabilidad jerárquica y la exhibición fenomenal de los trabajadores de la Planificación Central y Oficina de Gestión del Desarrollo, Seguro Social de Salud - Lima 2016; el coeficiente de conexión de Rho Spearman de 0.458, demostró una conexión moderada entre los factores.

Asimismo, a partir de la demostración el compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén del distrito de Juanjuí es muy alta se asemeja a la investigación nacional de Ferrer S. (2016), llegó a la siguiente conclusión; Existe una gran conexión entre el control regulatorio y el desempeño laboral según lo indicado por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca en 2016.

Cabe precisarse que esta relación de las variables compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, distrito de Juanjuí – 2019, bajo la correlación de RHO SPEARMAN, sale como resultado de 0,646 siendo muy alta y muy significativa en el nivel de 0,01. En el cual la investigación respondió a los objetivos específicos el determinar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén del distrito de Juanjuí, 2019 es muy alta así el de determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén, del distrito de Juanjuí, 2019. Es muy alta. Según Chiavenato (2000) caracteriza la ejecución, como lo vieron las actividades o prácticas en los representantes que son aplicables al logro de los objetivos de la asociación. Esencialmente, insiste en que una gran ejecución del trabajo es la calidad más importante que tiene una asociación. Tal como se precisa en la investigación realizada.

Según Cueva y Díaz. (2017), llegó a la siguiente conclusión: Se descubrió que los componentes del estado de trabajo de los representantes están satisfechos con sus condiciones de trabajo, en otras palabras, tienen un lugar de trabajo decente, del mismo

modo, las condiciones jerárquicas (horas de trabajo, descansos y consuelo) son las mejores para ellos, permitiéndoles posteriormente tener una gran ejecución de trabajo. De esta manera, se identifica fundamentalmente con la ejecución del trabajo de los representantes de Mi banco Tarapoto.

V. CONCLUSIONES

- 5.1.** Se ha indicado que el deber jerárquico en la ejecución del trabajo de los trabajadores del Instituto Gran Pajatén de Educación Superior Pedagógica de la localidad de Juanjuí, período 2019, según la relación Rho Spearman es 0.874, la relación de factores es alta y extremadamente alta. Significativamente, se reconoce la teoría de que la responsabilidad autorizada afecta esencialmente la ejecución del trabajo de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Pedagógica Gran Pajatén de la región de Juanjuí, período 2019.
- 5.2.** El nivel de compromiso organizacional de los trabajadores del instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén, considera que en la escala de valoración de muy malo y malo, 1 trabajador siendo equivalente a un 2,9% señala que el compromiso organizacional es muy malo, 10 trabajadores siendo equivalente a un 29,41% señala que el compromiso organizacional es malo, 10 trabajador siendo equivalente a un 29,41% señala que el compromiso organizacional es bueno, 7 trabajadores siendo equivalente a un 20,59% señala que el compromiso organizacional es bueno, 6 trabajadores siendo equivalente a un 17,65% señala que el compromiso organizacional muy bueno, en los niveles afectivo, continuidad y normativo.
- 5.3.** El nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógica Gran Pajatén, considera en la escala de valoración de muy malos y malos, 5 trabajadores equivalentes al 14.71% indican que el desempeño laboral es muy malo, 9 trabajadores equivalentes a 26.47% indica que el desempeño es malo, 10 trabajadores equivalen a 29.41% indica que el desempeño laboral es bueno, 3 trabajadores equivalen a 8.82% indica que el desempeño laboral es bueno, 7 trabajadores equivalen a 20.59% dijeron que el desempeño laboral es muy bueno, esto debido a la buena calidad del servicio, el comportamiento y la actitud personal y la participación en el trabajo comunitario y la promoción social de los trabajadores de la institución.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** En lo que respecta al compromiso organizacional se sugiere trabajar con planes de mejora ya que se observa un buen nivel de compromiso organizacional, donde todos los trabajadores estén involucrados y así mejorar el trabajo institucional.

- 6.2.** En lo que respecta al desempeño laboral realizar talleres de inter aprendizaje, ya que se observa un buen desempeño laboral, esto significa que debemos ir fortaleciendo las funciones en las que desarrolla cada uno de ellos, para ir innovando el trabajo cada día.

- 6.3.** Comunicar los resultados obtenidos a los trabajadores para que a partir de ellos se comprometan más con la institución y lleguemos a nuestro anhelado Licenciamiento.

REFERENCIAS

- Álvarez, H. (2015). *El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público*. Escuela de Posgrado Universidad de Carabobo. Recuperado file:///c:/users/mi%20compu/desktop/trabajos%20total%20nancy/pdf.
- Ávila, O. (2014), *Trabajadores del Conocimiento y su Compromiso con la Organización en la Industria Automotriz*. Querétaro, México: Universidad Autónoma de Querétaro. Recuperado file:///c:/users/mi%20compu/desktop/trabajos%20total%20nancy/pdf.
- Barraza, M. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*. Innovación Educativa. (Vol. 8). Instituto Politécnico Nacional Distrito Federal, México.
- Betanzos, D. & Andrade, P. & Paz, R. (2006). *Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos*. Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones (Vol. 22 nùm1). Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, España.
- Bobadilla, M. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo*. Unidad de Posgrado, Universidad del Centro del Perú. Recuperado file:///c:/users/mi%20compu/desktop/trabajos%20total%20nancy/pdf.
- Condemarín, V. (2017), en su tesis “Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016. Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo. Recuperado file:///c:/users/mi%20compu/desktop/trabajos%20total%20nancy/compromiso%20organizacional/condemar%c3%adn_vca.pdf.
- Colquitt (2007). *Compromiso Organizacional*. Citado por A. Romo, repositorio Ecuador (2016).
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, el capital intelectual de las organizaciones*. Revista de Economía & Administración, Quinta Edición y Vol. 4.
- Daft, (2010). *Teoría y diseño organizacional*. (Décima edición), México.
- Delgado, V. (2017). *Clima y compromiso organizacional*, Primera Edic. Editado en Durango, DGO México.
- Espaderos, N. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa*. Universidad Rafael Landívar. Recuperado: file:///c:/users/mi%20compu/desktop/pdf.

- Eslami, J. (2012). *Organizational commitment and job satisfaction*. USA: Journal of science and technology vol2 n2. Citado por L. Figueroa, repositorio Lima (2017).
- Ferrer, S. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincia de Cajamarca, 2016*. Escuela de posgrado César Vallejo. Recuperado: file:///c:/users/mi%20compu/desktop/trabajos%20total%20nancy/pdf.
- Fuentes, T. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de Gestión Educativa Local 01- San Juan de Miraflores, 2018*. Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo. Recuperado file:///c:/users/mi%20compu/desktop/trabajos%20total%20nancy/compromiso%20organizacional/fuentes_tkj.pdf.
- Guízar, M. (2013). *Desarrollo organizacional principios y aplicaciones*. (Cuarta edición), Universidad de la Salle Bajío. McGraw-hill/interamericana editores, S.A. de C.V.
- Gonzales, L. & Antón, C. (1995). *Dimensiones del Compromiso Organizacional*. (Eds.) Psicología del trabajo y de las organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías, Salamanca, Eudema.
- Monteza, I. (2016). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016*. Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo. Recuperado file:///c:/users/mi%20compu/desktop/trabajos%20total%20nancy/desempe%20laboral/monteza_ia.pdf.
- Morgan, A. (2015). *La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión a la literatura*. Ed. FidÉlitas.
- Loza, A. (2014). *Liderazgo y Compromiso Organizacional en los docentes de la Institución Educativa Particular Simón Bolívar de la ciudad de Tarapoto*". Universidad San Martín de Porres. Recuperado. file:///c:/users/mi%20compu/desktop/trabajos%20.pdf.
- Peña, C. & Díaz, D. & Chávez, M. (2016). *El compromiso organizacional como parte de l comportamiento de los trabajadores de la Pequeñas Empresas*. Revista Vol.9. Recuperado. file:///c:/users/mi%20compu/desktop/trabajos%20total%20nancy/compromiso%20organizacional/revista%20internacional.pdf.
- Ramos A. & Martínez, S. (2009). *El impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado*. Investigación y ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Escuela de Posgrado Universidad Rafael Landívar. Recuperado:file:///c:/users/mi%20compu/desktop/trabajos%20total%20nancy/desempe%c3%91o%20laboral/sum-monica.pdf.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resources Champeen*. Harvard Business Press.http://estudiosdeadministracion.unegocios.cl/estudios/Collection_files/E_A_2001_Vol08_N2_Raineri.pdf.

Anexos

Matriz de consistencia

Título: El compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Gran Pajatén” del Distrito de Juanjuí 2019.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general: ¿Cómo influye el compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén, del distrito de Juanjuí, 2019?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén, del distrito de Juanjuí, 2019? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén, del distrito de Juanjuí, 2019?</p>	<p>Objetivo general Conocer la influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén, del distrito de Juanjuí, 2019.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén, del distrito de Juanjuí, 2019. Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén, del distrito de Juanjuí, 2019.</p>	<p>Hipótesis general. Hi: El compromiso organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén, del distrito de Juanjuí, 2019. H0: El compromiso organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén, del distrito de Juanjuí, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas: H1: El nivel de compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén, del distrito de Juanjuí, es bueno. H2: El nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén, del distrito de Juanjuí, es bueno.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Tipo de investigación: No experimental Descriptivo- Correlacional</p> <p>M Muestra O₁ Compromiso organizacional O₂ Desempeño laboral r Relación entre O₁ y O₂</p>	<p>POBLACIÓN: estuvo conformado por los docentes, personal administrativo y vigilante.</p> <p style="text-align: center;">N = 41</p> <p style="text-align: center;">MUESTRA:</p> <p style="text-align: center;">N = n n = 41</p>	<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Variables</th> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Compromiso organizacional</td> <td style="text-align: center;">Afectivo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Continuidad</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Normativa</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Desempeño Laboral</td> <td style="text-align: center;">Calidad en el trabajo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Comportamiento y actitud personal</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Participación en el trabajo comunal y promoción social.</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Compromiso organizacional	Afectivo	Continuidad	Normativa	Desempeño Laboral	Calidad en el trabajo	Comportamiento y actitud personal	Participación en el trabajo comunal y promoción social.
Variables	Dimensiones												
Compromiso organizacional	Afectivo												
	Continuidad												
	Normativa												
Desempeño Laboral	Calidad en el trabajo												
	Comportamiento y actitud personal												
	Participación en el trabajo comunal y promoción social.												

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de compromiso organizacional

Estimado(a) la presente encuesta es parte de mi tesis de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibe el compromiso organizacional en la institución. Es anónima. Marca con aspa lo que usted crea conveniente. Muy Malo (1), Malo (2), Regular (3), Bueno (4), Muy bueno (5).

Dimensión 1: Afectivo		1	2	3	4	5
1	Siento a los objetivos de mi institución como si fueran míos.					
2	Disfruto platicando de mi institución con otras personas.					
3	Me siento emocionalmente ligado a la institución.					
4	Me siento motivado al realizar un proyecto nuevo dentro de la institución.					
5	Pongo en práctica los valores de la institución porque me siento identificado con ello.					
Dimensión 2: Continuidad						
1	Demuestro ser siempre una persona sincera y leal a la institución					
2	Aporto en fortalecer la lealtad entre los trabajadores de la institución.					
3	Los problemas que tiene la institución los considero como si fueran míos y apoyo a su solución.					
4	Me siento comprometido con los fines institucionales y mi trabajo en la institución es de aportar hacia la mejora continua.					
5	Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi institución.					
Dimensión 3: Normatividad						
1	Cumplo con mis funciones de manera proactiva					

2	Me siento motivado para desempeñarse al máximo en las actividades de la institución.					
3	Valoro que la institución contribuye en el fortalecimiento de mis capacidades, en el aspecto profesional.					
4	Suelo ser una persona que se ciñe a las normas y políticas institucionales y no evado mis responsabilidades.					
5	Considero que la evaluación de mi desempeño como lo establece las políticas institucionales me permite mejorar y ser cada día mejor.					

Cuestionario de desempeño laboral

Estimado (a): la presente encuesta es parte de mis tesis de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibe el desempeño laboral en el lugar donde trabaja. Es Anónima. Marca con un aspa lo que usted crea conveniente: Muy Malo (1) Malo (2), Regular (3), bueno (4), Muy bueno (5).

Dimensión 1: Calidad en el servicio		1	2	3	4	5
1	Participó activamente en los procesos de planificación, organización e implementación de las actividades de la institución.					
2	Demuestro eficiencia en la ejecución de las actividades de la institución					
3	Demuestro iniciativa, creatividad, aporte innovador en mis funciones.					
4	Mi compromiso y responsabilidad con los objetivos de la institución es permanente.					
5	Contribuyo con la documentación requerida por la institución de acuerdo al cargo que desempeño.					
Dimensión 2: Comportamiento y actitud personal.						
1	Contribuye a que el ambiente de mi centro laboral exista buenas relaciones interpersonales y buen clima institucional.					
2	Velo por mi integridad física, mental y espiritual permitiéndome ser un ente pacificador y resolutivo.					
3	Cumplo con las metas del puesto en el que desempeño					
4	Contribuyo con la documentación de la institución					
5	Infundo respeto y confianza entre los trabajadores de la institución					
Dimensión 3: Participación en el trabajo comunal y promoción social						
1	Gestiono y/o participo en la planificación de trabajo comunal y/o promoción social.					
2	Me involucro activamente en el trabajo comunal y mejora de servicio institucional.					
3	Soy proactivo (a) y empático (a) en las actividades programadas					
4	Fomento el trabajo colaborativo entre los compañeros de la institución					
5	Asisto constantemente a las reuniones de trabajo para organizar acciones dentro y fuera de la institución.					

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Keller Sánchez Dávila
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo / UNSM- T
 Especialidad : Magister en Gestión y Políticas Públicas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Compromiso Organizacional
 Autor del instrumento : Br. Nancy Alava Ruiz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Compromiso Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso Organizacional.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Compromiso Organizacional, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso Organizacional.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						44

(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 coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 02 de Junio de 2019.



Mg. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Keller Sánchez Dávila
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo / UNSM-T
 Especialidad : Magister en Gestión y Políticas Públicas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño Laboral
 Autor del instrumento : Br. Nancy Alava Ruiz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						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)

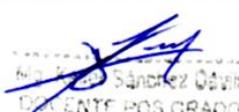
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 02 de Junio de 2019.



KELLER SÁNCHEZ DÁVILA
 DOCENTE POSTGRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Víctor Hugo Ramírez Perdomo
 Institución donde labora : Institución Educativa N° 0391 "Mariscal Cáceres"
 Especialidad : Magister en Docencia y Gestión Educativa
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño Laboral
 Autor del instrumento : Br. Nancy Alava Ruiz.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					43	

(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 coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Tarapoto, 17 de Junio de 2019.


 M. Víctor Hugo Ramírez Perdomo
 DIRECTOR I.E. N° 0391

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Loyda López Peña
 Institución donde labora : Centro de Educación Tecnológica Productiva/CETPRO
 Especialidad : Magister en Docencia y Gestión Educativa
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Compromiso Organizacional
 Autor del instrumento : Br. Nancy Alava Ruiz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Compromiso Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso Organizacional.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Compromiso Organizacional, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso Organizacional.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					43	

(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 coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 43

Tarapoto, 17 de Junio de 2019.


Loyda López Peña
Maestra en Educación con Mención
en Docencia y Gestión Educativa
Resol. #0425-2017

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



CONSTANCIA

LA DIRECTORA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "GRAN PAJATÉN" DE JUANJUÍ.

HACE CONSTAR:

Que la Br. **NANCY ALAVA RUIZ**, identificada con DNI N° **00807372**, docente nombrada en la institución, de la especialidad Inicial, domiciliada en Jr. Sargento Lores N° 579 de la ciudad de Juanjuí, provincia de Mariscal Cáceres, región San Martín ha realizado su estudio de investigación titulado: **"EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "GRAN PAJATÉN", DISTRITO JUANJUI - 2019"** con el fin de obtener el grado de **Magister en Docencia y Gestión Educativa**; en la Universidad César Vallejo – Sede Tarapoto, según consta en la carta de solicitud de fecha 17 de junio de 2019; documento que fue aprobado por el cual autorizo la aplicación de los instrumentos de recolección de datos: cuestionarios; los días martes 18 y miércoles 19 de junio de 2019.

Se expide la presente a solicitud del interesado.

Juanjui, 17 de junio de 2019



Prof. Nancy Alava Ruiz
DIRECTORA GENERAL
IESPP. "GRAN PAJATEN" - JUANJUI