



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Compromiso organizacional y Desempeño laboral en los  
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaranchal, año 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Leiva Ventura, Carlos Román (ORCID: 0000-0002-2443-9734)

**ASESOR:**

M. Sc Osorio Carrera, César Javier (ORCID: 0000-0002-2850-6420)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

**TRUJILLO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios por ser la luz que ilumina mi camino, A mi madre, Gloria Ventura, a mi padre quien fue siempre mi ejemplo a seguir, A mi Esposa Carla Torres y a mis tres Hijos quienes son mi motor de vida. Quienes me brindan su ayuda y apoyo incondicional Y sobre todo son mi fuente de motivación.

## **Agradecimiento**

La realización de este estudio es muestra de esfuerzo y dedicación de todas aquellas personas quienes participamos en su realización y cuyo resultado es este informe que a continuación presento.

Es por ello que no puedo de dejar de agradecer a todas aquellas personas que estuvieron presente y aportaron con su colaboración e información para que todas las ideas se pudieran complementar.

Por tal motivo es que me queda agradecer infinitamente a mis profesores que influyeron con sus lecciones y experiencias en formarme como una persona de bien, a todos les dedico cada una de las páginas de mi tesis.

A la Municipalidad Distrital de Huaranchal, quienes me dieron las facilidades para poder recabar información acerca de su cultura organizacional y así poder nutrir mi investigación.

A mis Padres, Con todo mi cariño y mi amor para las personas que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños, por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino nunca terminaba, a ustedes por siempre mi corazón y mi agradecimiento.

A Carla Torres, mi esposa, quien, con su comprensión y perseverancia, me motivo a alcanzar este objetivo trazado, preferiste sacrificar tu tiempo para que yo pudiera cumplir con el mío. Con tu bondad y sacrificio me inspiraste a ser mejor para ti, gracias por estar siempre a mi lado para seguir cumpliendo nuestros objetivos.

Y a mis amados Hijos, por ser mi fuente de motivación, son mi motor y motivo, gracias, esta tesis lleva mucho de uds.

## Índice de contenido

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido .....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	12
3.2. Operacionalización de las variables .....	12
3.3. Población, muestra y muestreo .....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	13
3.5. Procedimiento .....	13
3.6. Métodos de análisis de datos .....	14
3.7. Aspectos éticos .....	14
IV. RESULTADOS .....	15
V. DISCUSIÓN .....	19
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS .....	36

## Índice de tablas

Tabla 1 <i>Relación entre la variable Compromiso organizacional y la variable Desempeño laboral</i> .....	15
Tabla 2 <i>Nivel de la variable Compromiso organizacional y sus dimensiones</i> .....	16
Tabla 3 <i>Nivel de variable Desempeño laboral y sus dimensiones</i> .....	17
Tabla 4 <i>Relación entre la variable Compromiso organizacional y las dimensiones de la variable Desempeño laboral</i> .....	18

## Resumen

La investigación desarrollada tuvo como principal objetivo determinar la relación entre el Compromiso organizacional y el Desempeño laboral, mediante un diseño correlacional, se contó con una muestra de 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaranchal. Se empleó la Escala de Compromiso Organizacional y el Cuestionario de Desempeño laboral. Los resultados reportan una relación directa, con tamaño de efecto grande y estadísticamente significativa  $r = .513$ ;  $p < .05$  entre las variables de estudio, así mismo en el compromiso organizacional predomina el nivel Medio (86.7%) y en el desempeño laboral predomina el nivel Alto (66.7%). Se concluye que el Compromiso organizacional se relaciona con el Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaranchal.

**Palabras clave:** Compromiso organizacional, Desempeño laboral, Gestión pública.

## **Abstract**

The main objective of the research carried out was to determine the relationship between Organizational Commitment and Work Performance, through a correlational design, with a sample of 30 workers from the District Municipality of Huaranchal. The Organizational Commitment Scale and the Job Performance Questionnaire were used. The results report a direct relationship, with a large and statistically significant effect size  $r = .513$ ;  $p < .05$  among the study variables, likewise in the organizational commitment the Medium level predominates (86.7%) and in the work performance the High level predominates (66.7%). It is concluded that the organizational commitment is related to the work performance of the workers of the District Municipality of Huaranchal.

**Keywords:** Organizational commitment, Job performance; Public Management.

## I. INTRODUCCIÓN

En un mundo cada vez más competitivo, el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los empleados se han convertido en componentes prioritarios en lo que respecta la gestión de trabajadores y el cumplimiento de metas laborales, ya que ambos están altamente relacionados con el desarrollo de una organización (Jianglin y Xiuting, 2019).

Dentro del contexto laboral de una municipalidad, estas variables suponen una gran responsabilidad, ya que dicha entidad está encargada de la administración de la ciudad. Por ende, los trabajadores que la conforman deben estar comprometidos con el cumplimiento de sus actividades, repercutiendo no solo en alcanzar los objetivos de la organización, sino también en la funcionabilidad de la ciudad misma. Entre los beneficios de contar con un adecuado compromiso organizacional se encuentran: aceptación al cambio interno de la empresa (Fuentes et al., 2020), satisfacción con la vida (Vargas et al., 2017), menor intención de rotación o abandono del puesto de trabajo (Albalaw et al., 2019), mayor desempeño laboral (Shahidet al., 2019) y también se logró identificar que aquellos trabajadores comprometidos suelen tener buenas habilidades emocionales (Ahad et al., 2021).

A nivel internacional, diversos son los estudios que afirman existe relación entre la variable compromiso organizacional y la variable desempeño laboral, ya sea en entidades de salud (Mohammed et al., 2019), entidades manufactureras (Dinc, 2017) y entidades estatales (Suharto et al., 2019). Sin embargo, el grado de relación tiende a variar, lo cual implica que el contexto y muy probablemente variables como la cultura organizacional sean las que afectan dicha relación.

Así mismo, tal y como se afirma en la revisión sistemática realizada por Bogler y Berkovich (2020) a pesar de que la variable compromiso organizacional sea multidimensional, en muchas investigaciones se aborda solo la dimensión de compromiso afectivo, esto bajo es supuesto de ser el compromiso más importante, tal es el caso de la investigación desarrollada por Jisuvei et al. (2019).

A nivel nacional, los estudios realizados confirman lo reportado en los estudios internacionales, ya que los resultados tienen a variar dependiendo la



municipalidad objeto de estudio. Tanto en ciudades como Tacna (Gutierrez, 2020) y Tarapoto (León, 2019) la relación entre las variables presenta un tamaño de efecto grande ( $r > .500$ ), mientras que en la ciudad de Paramonga-Lima (Palomino, 2021) la relación presenta un tamaño de efecto mediano ( $r < .500$ ), así mismo, el estudio de Garay (2019) reporta correlación, pero por la metodología empleada no se conoce el tamaño del efecto.

A nivel local, se conoce que el compromiso organizacional se relaciona con el desarrollo de competencias laborales (Avalos y Castañeda, 2021) y la prevención de riesgos (Ramos, 2018) en los trabajadores de la municipalidad de Otuzco.

Respecto a la realidad específica de la sede de la Municipalidad Distrital de Huaranchal, los trabajadores presentan dificultades en cuanto al cumplimiento de sus labores. Se ha observado que los trabajadores abusan de su condición de “trabajador permanente” y realizan sus actividades incumpliendo horarios, desconociendo los canales de comunicación interna, brindando un inadecuado servicio al ciudadano, lo cual se traduce en un bajo rendimiento laboral y una sobrecarga de trabajo para las otras áreas.

A priori se podría asumir que la falta de compromiso organizacional está influyendo en el desempeño laboral de estos trabajadores. Sin embargo, considerando la información expresada en párrafos anteriores, se asume que variables como la cultura organizacional influyen en dicha dinámica. Por ende, es necesario corroborar el comportamiento de las variables en la Municipalidad Distrital de Huaranchal, ya que cada organización presenta una cultura diferente. Es así que se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huaranchal?

Por ello, se propone como objetivo general determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaranchal. Así mismo, como objetivos específicos, identificar el nivel de compromiso organizacional, identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores, determinar la relación entre el compromiso organizacional y la dimensión desempeño de la tarea de la variable

desempeño laboral, determinar la relación entre el compromiso organizacional y la dimensión desempeño en el contexto de la variable desempeño laboral, determinar la relación entre el compromiso organizacional y la dimensión comportamientos contraproducentes de la variable desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huaranchal año 2021.

Se propone como hipótesis que el compromiso organizacional y el desempeño laboral se relaciona de manera directa. Así mismo, el compromiso organizacional se relaciona con las dimensiones desempeño de la tarea, desempeño en el contexto y comportamientos contraproducentes de la variable desempeño laboral.

Esta investigación se justifica desde la visión teórica, aportando al conocimiento actualizado mediante el reporte de evidencia empírica sobre la relación entre las variables de estudio. A nivel social, permitirá que se puedan implementar programas de intervención conociendo el comportamiento de las variables, de esta manera, las propuestas se ajustarán de mejor manera, pudiendo tomar mejores decisiones respecto a estas variables. Así mismo, es conveniente ya que en la Municipalidad objetivo no se han desarrollado investigaciones que aborden estas variables, lo cual servirá tomarlas en cuenta al realizar diagnósticos organizacionales.

## II. MARCO TEÓRICO

Tras la revisión de literatura se han identificado los siguientes antecedentes a nivel internacional. Yusran et al. (2021) realizaron una investigación con la finalidad de conocer la influencia de la capacidad laboral, motivación laboral, compromiso organizacional y el ambiente de trabajo en el desempeño del personal policial de Indonesia. Para ello encuestaron a 80 policías. Los resultados reportan que la capacidad laboral y el compromiso organizacional influyen de manera significativa sobre el desempeño, mientras que la motivación y el ambiente de trabajo no. La variable con mayor influencia fue el compromiso organizacional ( $r=0.304$ ). Sin embargo, al analizar los datos mediante el modelo de regresión lineal múltiple, se identificó que las 4 variables en conjunto explicaban el 40,6% del desempeño laboral ( $R^2=0.406$ ).

Loan (2020) realizó una investigación con la finalidad de estudiar el modelo planteado donde el compromiso organizacional influye sobre el desempeño laboral a través del papel mediador de la satisfacción laboral. Para ello se encuestó a 547 empleados vietnamitas. Los resultados reportados que solo el 9% de la variable desempeño laboral es explicada por el modelo analizado, donde el compromiso organizacional y el desempeño organizacional presentan un valor  $r=0.263$ . Se concluye que las variables de estudio presentan una correlación directa, estadísticamente significativo con tamaño de efecto pequeño.

Ibrahim et al. (2020) realizaron una investigación con la finalidad de determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, para ello encuestaron a 299 empleados de la Universidad Federal Dutsin-Ma de Nigeria. Los resultados evidencian relación estadísticamente significativa entre el compromiso de continuidad y desempeño laboral, sin embargo, el compromiso normativo y afectivo no se relacionaron con el desempeño laboral. Por ende, la idea de concebir el abandono del trabajo como una mala idea, ya que se perdería mucho al hacerlo, influye en el aumento del rendimiento laboral de los empleados de la Universidad Federal Dutsin-Ma.

Oyewobi et al. (2019) realizaron una investigación con la finalidad de evaluar el papel mediador de compromiso organizacional en la relación entre el equilibrio trabajo-vida y el desempeño laboral en trabajadoras femeninas del

rubro de construcción en Nigeria. La muestra se conformó por 120 trabajadores. Entre los resultados más relevantes se reportó que el compromiso organizacional sirve como mediador entre la relación equilibrio trabajo-vida y el desempeño laboral, donde el modelo planteado explica el 81.9% del comportamiento de las variables ( $r^2=0.819$ ). Así mismo, el compromiso organizacional y desempeño laboral presentan una relación directa y estadísticamente significativa con tamaño de efecto grande ( $r=0.676$ ).

En el ámbito nacional, se identificaron los siguientes antecedentes. Gutierrez (2020) realizó una investigación con la finalidad de determinar la influencia del compromiso organizacional sobre el desempeño laboral, para ello encuestó a 139 trabajadores de la municipalidad distrital de Yarada Los Palos, ubicado en la ciudad de Tacna. Los resultados reportan una relación directa y estadísticamente significativa de  $r=0.880$  y un  $R^2= 0.774$ , es decir, que el compromiso organizacional explica un 77.4% el comportamiento de la variable desempeño laboral. Por ende, se concluye que el compromiso organizacional influye en gran medida sobre el desempeño laboral.

Palomino (2021) realizó una investigación con la finalidad de determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, para ello encuestó a 50 trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Paramonga ubicado en la ciudad de Lima. Los resultados reportaron que las variables de estudio presentan una correlación directa, estadísticamente significativa con tamaño de efecto mediano  $r=0.475$ , respecto a sus dimensiones el compromiso afectivo ( $r=0.276$ ), compromiso de continuidad ( $r=0.304$ ) y el compromiso normativo ( $r=0.478$ ), también presentan relación con el desempeño laboral. Por otro lado, el 68% se encuentra comprometido con su organización y el 56% con su desempeño laboral.

Fuentes (2018) realizó una investigación con la finalidad de determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, para ello encuestó a 60 profesionales de la Ugel01 en la ciudad de San Juan de Miraflores. Los resultados reportan una relación directa, estadísticamente significativa con tamaño de efecto mediano entre las variables de estudio ( $r=0.367$ ), respecto a sus dimensiones, el compromiso afectivo ( $r=0.357$ ), compromiso de continuidad ( $r=0.255$ ) y el compromiso normativo ( $r=0.400$ ) también se relacionan con el

desempeño laboral. Por ende, se concluye que el compromiso organizacional influye sobre el desempeño de los trabajadores.

En el ámbito local no se identificaron antecedentes que aborden las variables de estudio en conjunto, por lo que se recurrió a revisar estudios con variables similares, es así que García (2019) realizó una investigación con la finalidad de determinar la relación entre el monitoreo / acompañamiento y el desempeño laboral en 26 docentes de Huaranchal-Otuzco. Los resultados evidencian ausencia de correlación entre las variables de estudio  $r=-0.007$ . Se concluye que el monitoreo no presenta ninguna influencia sobre el desempeño laboral, es decir, la ausencia o presencia de monitoreo no cambian el desempeño laboral de los docentes en Huaranchal-Otuzco.

Ramos (2018) realizó una investigación con la finalidad de determinar la relación entre el compromiso organizacional y la prevención de riesgos laborales. Para ello se encuestó a 28 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Otuzco. Los resultados reportan una relación directa, estadísticamente significativa con tamaño de efecto grande  $r=0.879$ . De esta manera se concluye que un adecuado compromiso organizacional propicia que los trabajadores de limpieza de la Municipalidad Provincial de Otuzco cumplan con una mayor prevención de riesgos laborales.

A continuación se presenta la información teórica de las variables de estudio, se comenzará precisando el compromiso organizacional. Moreno (2019) comenta que el compromiso organizacional busca afianzar y/o elevar la confianza entre colaboradores, su grado de aporte o sus niveles afectivos, en búsqueda de una relación armónicamente productiva. Por eso los trabajadores altamente comprometidos con los objetivos institucionales están más direccionados a tener una permanencia prolongada y por ende un mejor desempeño (García et al., 2017).

De igual modo, el compromiso organizacional, se puede definir como un requisito indispensable que ayuda a identificar metas y resultados medibles (Marshall, 2019) que contribuyan a la transformación de la cultura en su respectiva institución, direccionada hacia el logro de la meta de la excelencia inclusiva. Añadiendo que el compromiso organizacional, como intermediario

entre el cambio organizacional y la satisfacción laboral (Yousef, 2017), ejerce un efecto mediador en la relación entre lo percibido de la eficacia de procesos de cambio organizacional y satisfacción laboral.

En consecuencia, un alto nivel de compromiso en el servicio público, es el resultado de una adecuada ejecución de políticas de las organizaciones (López et al., 2020), en ese sentido, para lograr el alto rendimiento se toma en consideración políticas de selección y formación, evaluación del desempeño, políticas retributivas, participación y comunicación.

Finalmente, como mencionan Donoso y Pinto (2020) podemos resumir que esta variable es un estado del individuo que repercute en su relación con la organización afectando el desempeño y la continuidad del mismo en la organización a la cual pertenece.

Respecto a la composición de la variable, esta presenta 3 dimensiones:

Compromiso afectivo: de acuerdo a (Contreras, 2018) representa un concepto que se origina en el campo del comportamiento organizacional de cada colaborador, y se puede definir como una forma específica de compromiso organizacional, donde se evidencia una relación del empleado con respecto a la organización a la cual pertenece. Refleja el apego emocional, pues las personas con lazos emocionales fuertes se muestran dispuestas de realizar esfuerzos adicionales al trabajo que se le designe (Aldana et al., 2018).

Además, es relacionado a la satisfacción de necesidades y expectativas del empleado. Para esto De la Puente (2017) logra establecer cuatro categorías a partir de los estudios revisados de (Meyer & Allen, 1991): características personales: edad, sexo, educación; características estructurales: nexo entre empleado/empleador, el puesto, estatus del puesto; características concernientes al trabajo: ser diestro en la toma de decisiones y reflejar valores; experiencias profesionales.

Compromiso de continuidad: de acuerdo a los estudios realizados por Rivera (2013) menciona que es un estado de pertenencia a la institución, además de los fines del empleado siendo la base la conveniencia y la situación económica que implica seguir en la organización o dejarla dejando claro las

consecuencias ante la toma de decisiones. Esta pertenencia laboral se interpreta como un elemento con mucha importancia pues incentiva el esfuerzo colectivo; siendo así un generador de congruencia grupal (Canua, 2021)

Aquí intervienen factores como la necesidad económica, la comodidad y rentabilidad, en consecuencia, la persona no renuncia por el miedo a no encontrar un nuevo empleo (Jiménez, 2018).

Compromiso Normativo: de acuerdo a Böhrst y Larrea (2018) implica el acercamiento del empleado con las instituciones guiado por la lealtad y que se expresa en sentimientos de obligación para seguir perteneciendo a la organización, en muchas situaciones comenta Romero (2017) la satisfacción dentro del compromiso normativo se ve reflejado en ciertas dimensiones como: trato personalizado y mejoras laborales.

Por ende, como menciona Böhrst & Larrea (2018) cuando existe un elevado compromiso normativo, conlleva a un mayor grado de reciprocidad, ya sea que el empleado realice ciertos esfuerzos por la institución o que esta recompense de manera sistemática a sus colaboradores. Añadiendo que la escasa práctica de reciprocidad, ya sea entre gerentes y servidores, genera una problemática de diferentes tipos de liderazgos, en consecuencia, jefes o gerentes con un corto periodo de ejercicio en el cargo (Robles, 2017).

Abordando la segunda variable de estudio, Siu y Bejarano (2020) definen el desempeño laboral como la forma en que los empleados realizan su trabajo, lo que tendría un impacto en los resultados obtenidos por las organizaciones, añadiendo que puede ser medido, ya que nos permite establecer las destrezas de los colaboradores y lograr los mejores productos (Chiavenato, 2004). Adicionalmente, la medición de los resultados obtenidos permite conocer los aspectos que pueden mejorarse, así como si hay dimensiones que no se pueden manejar, pudiendo afectar a todo el entorno de la institución.

De manera semejante, López et al. (2019) comentan que el término desempeño laboral está en función a lo que el colaborador realiza, por lo que es de importancia elementos como: las aptitudes, el comportamiento de disciplina y destrezas personales que se requieran en ciertas actividades o cargos. Por eso en muchas ocasiones es una valoración por parte de los integrantes de una

organización, de manera cómo los servidores públicos, miembros activos de la misma, logran sus objetivos (Puentes, 2017).

Por último, también se define a partir de los niveles de productividad laboral que ha logrado un colaborador en el desarrollo de sus roles que llevan a la organización a cumplir con las metas y objetivos trazados (Jurado, 2017). Por eso un elemento fundamental es la medición y mejoramiento del valor de la fuerza de trabajo, en efecto, a nivel organización la medición del desempeño laboral brinda una estimación del cumplimiento de metas estratégicas nivel individual (Carpio et al., 2019).

Esta variable se compone por 3 dimensiones:

Desempeño en la Tarea: según Gabini (2018) el desempeño direccionado a tareas asignadas se refiere a la forma en la cual la conducta de los colaboradores se muestra para así poder lograr el cumplimiento de metas. De manera conceptual, el desempeño que se enfoca en las tareas asignadas centra su logro en el cumplimiento del deber (Gabini & Salessi, 2016).

Por eso Estrada (2019) argumenta que la planificación y organización del trabajo de servidores públicos, es un proceso permanente y sistemático que consiste en la mejora del ordenamiento de funciones y estructuras de entidades públicas. En consecuencia, la denominada *nueva gestión* está enfocada a la efectividad, es decir la suma de eficiencia y eficacia en el cumplimiento de logros, por ende, orientada a resultados cuantificables según la magnitud de los servicios otorgados en beneficio de la población (Merino & Chávez, 2020).

Asimismo, la importancia de la priorización del trabajo en gestión municipal es el resultado de condiciones laborales adecuadas, un espacio bien acondicionado y sobretudo la aplicación de enfoques constructivos por parte de gerentes o jefes dentro de las instituciones públicas (Vera et al., 2018). De eso se desprende que la eficiencia laboral según Lauracio et al. (2020) convierta en actores activos a los funcionarios públicos promoviendo el desarrollo local, y en definitiva la calidad de los servicios y prestaciones aumento su valor social e institucional.



Desempeño en el Contexto: se considera aquello concerniente a las actividades de manera explícita no se encuentran incorporadas en las actividades laborales relacionadas al logro de metas, pero que sin embargo impactan en el nivel de desempeño de la organización (Goicochea, 2021). Al respecto (Calle et al., 2018) menciona que las tareas desafiantes en el entorno laboral de una organización tienen la difícil misión de otorgar un valor agregado a cada servidor o trabajador.

Entonces a nivel organizacional, contribuyendo a la efectividad de la institución, en muchas ocasiones se asume el compromiso de estas tareas complicadas, la actualización de conocimientos y, finalmente el desarrollo de las habilidades laborales con soluciones creativas, que presentan efectividad frente a problemas nuevos (Gabini, 2018).

Comportamientos Contraproducentes: según Omar (2010) los comportamientos contraproducentes son los actos deliberados que desean perjudicar a las instituciones y los individuos generándose así una advertencia tanto para el bienestar de las instituciones y los servidores públicos. Como menciona Palmar et al. (2014) estas acciones negativas son medidas a través de indicadores relacionados con comportamientos dañinos y excesiva negatividad por parte de los colaboradores.

Entre las principales conductas que dañan la institucionalidad de una organización en el sector público son las denominadas malas prácticas en administración pública, entre las principales tenemos a la corrupción, como menciona Sánchez (2020) cuando esta se comete en niveles más altos de una organización genera una distorsión de la política institucional y de las funciones en sí mismas.

Así mismo, es necesario puntualizar que el compromiso organizacional y desempeño laboral, son variables que cuentan con una dirección muy exacta dentro del ámbito laboral del sector público. De acuerdo a Fuentes (2018) el compromiso organizacional está vinculado con el desempeño laboral de cada colaborador, pues aquí la motivación cumple un rol importante y es fundamental que los gerentes mantengan a los empleados con deseos de desempeñarse

mejor en la organización, y que estos mismos nos manifiestan su interés de pertenecer a otra.

Para esto dentro del sector público se implementa un proceso de gestión pública colaborativa eficiente, en donde es necesario la suma de esfuerzos entre las diferentes instituciones que conforman este sector; asimismo contar con los recursos necesarios para que se trabaje con objetivos y metas a fin de mejorar el desempeño que se logra con una participación activa y comprometida (Fierro et al., 2018)

Finalmente, se han considerado 2 posiciones teóricas en la comprensión de estas variables:

El compromiso organizacional como ventaja competitiva: según Tasayco (2017) es aquel componente importante para fortalecer la institución pues los colaboradores, debidamente motivados realizará un trabajo impecable y de calidad. Por lo tanto, este compromiso involucra la parte valorativa de la persona que va en función a los objetivos institucionales planteados (Sotelo,2007).

El desempeño laboral y las competencias, se consideran como aquellos hábitos que son percibidas de una persona (Tasayco,2017), pues contribuyen al trabajo grupal para efectuar las actividades eficazmente. Además, el desempeño de cada colaborador está vinculado a las capacidades que estos dispongan, en tal sentido, mejorarán dichas habilidades lo que deriva a que obtengan nuevas y por ende nuevos compromisos en su entorno (De la Puente, 2017).

### **III. METODOLOGÍA**

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

El tipo de investigación será aplicada, ya que su fin es originar conocimiento empírico partiendo de una problemática y marcos teóricos previamente existentes (CONCYTEC, 2018).

El abordaje será no experimental, ya que no se manipularán las variables en ningún momento de la investigación. Así mismo, será cuantitativo, quiere decir que el reporte de los resultados se manifestará a través de números y su análisis se dará por medio del análisis estadístico. Con respecto a su clasificación temporal será un estudio transversal, es decir que la observación y evaluación se realizará en un solo momento. Su diseño es correlacional, ya que se indaga qué tanto se relacionan las variables de estudio (Ato et al., 2013).

#### **3.2. Operacionalización de las variables**

La operacionalización de las variables compromiso organizacional y desempeño laboral puede observarse en el Anexo 1.

#### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Para la presente investigación se incluirá a los trabajadores administrativos cuyas edades oscilan entre los 18 y 50 años.

La muestra estará constituida por 30 trabajadores administrativos, esto considerando lo planteado por Argibay (2013), quien recalca las distintas propuestas tienden a variar de la cantidad necesaria de participantes, enfatizando en la relevancia de la representatividad de las características de la muestra en estudio.

Se empleó el muestreo no probabilístico – por conveniencia, ya que permite mayor control de la selección de participantes, facilitándola por medio del principio de accesibilidad (Otzen y Manterola, 2017). Este muestreo es el más usado en estudios correlacionales (Argibay, 2013). Se aplicó de manera virtual-online para la recopilación de datos (Couper, 2000).

En cuanto al personal que constituirá la muestra se considerará a los trabajadores administrativos que se encuentren contratados en el año 2021 en la Municipalidad Distrital de Huaranchal; que expresen su deseo de participación

voluntaria y que su edad varíe entre los 18 y 50. Los participantes serán excluidos tras registrar datos erróneos, sus edades no estén dentro del rango previamente establecido, indiquen pertenecer a alguna institución diferente. Además, se eliminó los registros duplicados y datos donde se sospeche de llenado sin intención.

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

La técnica que se utilizó fue la encuesta, misma que permite cuantificar los datos recogidos a través de los ítems, lo cual permitió objetividad en el análisis de datos (Baena, 2017).

El primer instrumento empleado fue la Escala de Compromiso Organizacional, desarrollada por Meyer y Allen (1993), la escala está conformada por 18 ítems, mismos que se distribuyen en 3 dimensiones: compromiso Afectivo, De Continuidad y Normativo. Jiménez (2018) adaptan el instrumento al contexto trujillano en trabajadores de la Municipalidad de la ciudad de Trujillo, donde reportaron las siguientes propiedades métricas,  $\lambda >.37$  y  $<.56$ , CFI=.945 y AGFI=.930, adecuada validez divergente, confiabilidad mediante consistencia interna  $\Omega=.82$ , adecuada asimetría y curtosis. Por ende, el instrumento presenta adecuadas propiedades psicométricas para su uso. Para visualizar el instrumento ir al Anexo 2

El segundo instrumento que se empleará será el Cuestionario de Desempeño Laboral, desarrollado por Goicochea (2021) en la ciudad de Trujillo para usarlo en trabajadores de la Municipalidad. Este instrumento consta de 18 ítems, dividido en 3 dimensiones: Desempeño en la tarea, Desempeño en el contexto y Comportamiento contraproducentes. Las propiedades métricas son las siguientes: validez basada en el contenido  $V>.70$ , validez basada en el constructo mediante el análisis factorial exploratorio  $KMO=.817$  y  $p<.05$ , confiabilidad mediante consistencia interna  $\text{Alfa}=.956$ . Para visualizar el instrumento ir al Anexo 2.

#### **3.5. Procedimiento**

Se presentará una solicitud en el área de mesa de partes en el que se explicará el objetivo de realizar esta investigación en la población de la

Municipalidad Distrital de Huaranchal, misma que será derivada al jefe de área quién en un primer momento autorizará la aplicación del instrumento a los colaboradores administrativos que laboran en la institución, posteriormente se coordinarán los medios a través de los cuales se llevará a cabo la recolección de información. A continuación, se socializará un formato de cuestionario creado en Google Forms el cual incluirá el formato del consentimiento informado, así como el cuestionario a aplicar, el cual deberá ser aceptado y resuelto por los colaboradores. Seguidamente, se organizarán los resultados obtenidos en hojas de cálculo de Microsoft Excel para posteriormente realiza un proceso de filtración manual considerando los criterios de inclusión y exclusión determinando únicamente los resultados válidos que facilitarán el análisis de la realidad de los participantes frente a las variables de estudio.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Se realizó estadística descriptiva e inferencial mediante el programa SPSS V23. En el primer caso, la estadística descriptiva permitió identificar la frecuencia de nivel de cada variable y sus dimensiones. En el segundo caso, la estadística inferencial permitió identifica mediante la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk una distribución paramétrica, por ende, se usó el estadístico R de Pearson para conocer la correlación entre las variables. La interpretación de este resultado se dio mediante el tamaño del efecto propuesto por Cohen (1988). Si bien no es un objetivo, se reportará la confiabilidad de los instrumentos empleados mediante el coeficiente de consistencia interna Alpha.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para la ejecución del presente estudio se tomarán en cuenta criterios como la confidencialidad de la información brindada por los participantes, considerando lo planteado en la ley y por las instituciones que regularizan estos procedimientos en el ámbito científico – profesional.

Además, se socializará con los participantes un consentimiento informado presentado de manera virtual que deberán aceptar para iniciar la resolución de la encuesta, en este documento conocerán la finalidad de la investigación, así como del procesamiento y empleo de los datos brindados; y se comunicará la libertad que tienen para desistir de su participación en el estudio cuando ellos lo consideren apropiado (Hall, 2017).

#### IV. RESULTADOS

Tabla 1

*Relación entre la variable Compromiso organizacional y la variable Desempeño laboral*

		Desempeño laboral
Compromiso	<i>R de Pearson</i>	0.513
organizacional	<i>p</i>	0.004

*Nota: p = significancia estadística.*

En la Tabla 1 se observa que las variables de estudio presentan una correlación directa, con tamaño de efecto grande y estadísticamente significativo. Es decir, al aumentar el Compromiso organizacional, se verá un gran aumento del Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaranchal – Otuzco.

Tabla 2

*Nivel de la variable Compromiso organizacional y sus dimensiones*

Nivel	Compromiso Organizacional		Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	0	0	2	6.7	0	0	1	3.3
Medio	26	86.7	12	40.0	28	93.3	21	70.0
Alto	4	13.3	16	53.3	2	6.7	8	26.7
Total	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0

*Nota: f = frecuencia; % = porcentaje*

En la Tabla 2 se observa que en la variable Compromiso organizacional la mayor frecuencia se ubica en el nivel medio (86.7%), en el caso de la dimensión Compromiso afectivo la mayor frecuencia se ubica en el nivel alto (53.3%), en la dimensión Compromiso de continuidad la mayor frecuencia se ubica en el nivel medio (93.3%) y en la dimensión Compromiso normativo la mayor frecuencia se ubica en el nivel medio (70%) en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaranchal – Otuzco.

Tabla 3

*Nivel de variable Desempeño laboral y sus dimensiones*

Nivel	Desempeño Laboral		Desempeño de la tarea		Desempeño en el contexto		Comportamientos contraproducente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	19	63.3
Medio	10	33.3	6	20.0	12	40.0	11	36.7
Alto	20	66.7	24	80.0	18	60.0	0	0
Total	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0

*Nota: f = frecuencia; % = porcentaje*

En la Tabla 3 se observa que en la variable Desempeño laboral la mayor frecuencia se ubica en el nivel alto (66.7%), en el caso de la dimensión Desempeño de la tarea la mayor frecuencia se ubica en el nivel alto (80%), en la dimensión Desempeño en el contexto la mayor frecuencia se ubica en el nivel alto (60%) y en la dimensión Comportamientos contraproducentes la mayor frecuencia se ubica en el nivel bajo (63.3%) en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaranchal – Otuzco.



Tabla 4

*Relación entre la variable Compromiso organizacional y las dimensiones de la variable Desempeño laboral*

		Desempeño en la Tarea	Desempeño en el Contexto	Comportamientos contraproducentes
Compromiso organizacional	<i>R de Pearson</i>	0.529	0.433	0.363
	<i>p</i>	0.003	0.017	0.048

*Nota: p = significancia estadística.*

En la Tabla 4 se observa que la variable Compromiso organizacional se relaciona de forma directa y estadísticamente significativa con las dimensiones de la variable Desempeño laboral. De manera específica, la correlación con la dimensión Desempeño en la tarea presenta un tamaño de efecto grande, mientras que la correlación con las dimensiones Desempeño en el contexto y Comportamientos contraproducentes presenta tamaño de efecto mediano.

Ello implica que, al aumentar el Compromiso organizacional, también aumentará el Desempeño en la tarea y el Desempeño en el contexto, mientras que se reducirán los comportamientos contraproducentes en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaranchal – Otuzco.

## V. DISCUSIÓN

Para que una organización sea competente, es necesario que consiga un adecuado rendimiento laboral en sus trabajadores y que estos se muestren comprometidos con la misión y visión que tiene la empresa, ya que esto favorece el desarrollo organizacional (Jianglin y Xiuting, 2019).

En la organización donde se desarrolló la investigación, se identificaron limitaciones respecto al cumplimiento de labores, inadecuada atención al ciudadano, desconocimiento de canales de comunicación interna e incumplimiento de horarios. Ello por sí mismo perjudica el desarrollo organizacional de la Municipalidad Distrital de Huaranchal – Otuzco durante el año 2021, sin embargo, es necesario considerar que, por la naturaleza de los puestos de trabajo, el impacto de esta problemática afecta también a la ciudadanía, ya que esta entidad es la encargada de velar por el adecuado funcionamiento de la ciudad.

De ello surgió la necesidad de ejecutar esta investigación, donde se tuvo como objetivo central determinar la relación entre el Compromiso organizacional y el Desempeño laboral. Los resultados reportan que las variables de estudio se correlacionan de forma directa, con tamaño de efecto grande y estadísticamente significativa. Ello implica que, al aumentar el Compromiso organizacional, se verá a su vez un gran aumento en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaranchal – Otuzco.

Estos resultados coinciden y son respaldados por los estudios internacionales revisados, es así que Oyewobi et al. (2019) y Gutierrez (2020) reportaron correlación directa, con tamaño de efecto grande y estadísticamente significativa. Por su parte, Oyewobi et al. (2019) explica que cuando el trabajador tiene un adecuado equilibrio entre su vida personal y laboral, ello sumado a estar comprometido con su organización, su desempeño laboral aumenta en gran medida, por ende, es necesario que la organización facilite espacios y vías para que el trabajador pueda tener una adecuada calidad de vida, ya que ello repercutirá de manera positiva en el cumplimiento de sus labores. Yusran et al. (2021) reportó una correlación directa, con tamaño de efecto mediano y estadísticamente significativa; enfatiza que la capacidad laboral y el compromiso

organizacional influyen sobre el desempeño laboral, mientras que la motivación y el ambiente de trabajo no, sin embargo, la muestra se conformó agentes policiales, mismos que valoran más la disciplina, ello explicaría dichos resultados. De esto se concluye que la organización debe considerar la capacidad del trabajador al momento de asignarle actividades laborales, ya que ello determina su desempeño.

Respecto a los estudios nacionales revisados, también coinciden y respaldan los resultados reportados, ya que Palomino (2021) y Fuentes (2018) concluyeron que existe relación entre las variables de estudio. Por ende, la evidencia empírica nos permite concluir que el Compromiso organizacional y el Desempeño laboral presentan correlación.

El compromiso organizacional permite elevar la confianza de los trabajadores hacia la organización (Moreno, 2019), así como los aportes que buscan una adecuada relación entre trabajadores y la organización. Esto permite crear una mejor dinámica laboral, y por ende, tener un mayor sentimiento de comodidad, lo cual repercute en la realización efectiva del trabajo, es decir, aumentar la productividad laboral (Jurado, 2017).

Respecto al primer objetivo específico de identificar nivel de compromiso organizacional los resultados evidencian que, los colaboradores presentan un nivel medio de esta variable, con un 86.7%. Esto permite a la organización cuantificar los resultados alcanzados en los objetivos identificados (Marshall, 2019) facilitando el cambio en la cultura de la empresa para alcanzar la excelencia inclusiva. El que los colaboradores de una organización cuenten con un nivel medio de compromiso organizacional va a beneficiar a la institución en la que labora ya que se aceptará el cambio interno de la empresa (Fuentes et al., 2020), sentirán mayor satisfacción con la vida (Vargas et al., 2017), así como, mayor desempeño laboral (Shahidet al., 2019) y habilidades emocionales adecuadas (Ahad et al., 2021). Por otro lado, se notará una disminución en la intención de rotación o abandono del puesto de trabajo (Albalaw et al., 2019). Cabe recalcar que si bien el nivel encontrado en los colaboradores municipales es adecuado se puede trabajar con miras a alcanzar un nivel totalmente óptimo.

Estos resultados coinciden con el estudio previo de Palomino (2021) quien afirma que es esperable que más del 50% de trabajadores estén comprometidos con su organización. Así mismo, Ramos (2018) resalta la importancia de contar con un adecuado compromiso laboral, ya que este permite que los trabajadores asuman con más responsabilidad la prevención de riesgos laborales, aspecto que en el contexto actual de pandemia es indispensable.

De manera específica, la dimensión Compromiso afectivo obtuvo un 53.3% de frecuencia en el nivel alto, ello implica que los trabajadores presentan un adecuado apego emocional con su empresa y los integrantes de la mismas (Aldana et al., 2018). Ello a su vez está asociado a la satisfacción de expectativas del empleado (De la Puente, 2017).

La dimensión Compromiso de continuidad es la de menor variación en su frecuencia, ya que el 93.3% se ubica en el nivel medio. Ello implica que gran parte de los trabajadores continúan en la empresa por el deseo de satisfacer necesidades objetivas, en la mayoría de los casos suelen ser monetarias. Esto no debe asumirse como algo negativo, por el contrario, es una oportunidad para que la organización pueda apoyar a sus empleados y generar otros tipos de vínculos (Canua, 2021). De aplicarse un programa para mejorar el compromiso organizacional, es necesario enfatizar en esta dimensión.

La dimensión compromiso normativo obtuvo un 70% de frecuencia en el nivel medio, ello implica que los trabajadores tienen un sentimiento de reciprocidad con la organización, esto entendido como el deseo de devolver a la empresa un bien que ha sido percibido primero por el trabajador. Böhrst y Larrea (2018) explican ello como el deseo de agradecer por brindarles la oportunidad de trabajar. Aunque no suele ser menos duradero en el tiempo a diferencia del compromiso afectivo, ya que se asocia a la percepción de recompensa (Robles, 2017).

En síntesis, se identificó un adecuado nivel de compromiso organizacional, aunque este tiene el potencial para aumentar. Así mismo, tal y como expresa López et al. (2020), un alto nivel de compromiso en el servicio público, se debe a una adecuada ejecución de políticas de las organizaciones, y es necesario tomar decisiones acertadas en lo que respecta políticas de

selección y formación, evaluación del desempeño, políticas retributivas, participación y comunicación.

Respecto al objetivo correspondiente a identificar los niveles de Desempeño laboral y sus dimensiones los resultados evidencian que los empleados de la municipalidad distrital de Huaranchal presentan un nivel alto de desempeño laboral, con 66.7% por lo que se deduce que han desarrollado una determinada manera de realizar sus labores (Siu y Bejarano, 2020), esto permite fortalecer sus capacidades para lograr el cumplimiento de objetivos institucionales así como identificar los aspectos que se deben potenciar (Chiavenato, 2004).

La dimensión referente a desempeño en la tarea, alcanza un nivel alto con 80.00% en los colaboradores municipales, es decir han desarrollado un comportamiento acorde al propósito de cumplimiento de metas (Gabini, 2018). En los servidores públicos el tener un buen nivel en el desempeño en la tarea permite alcanzar una mayor planificación y organización de las labores a realizar (Estrada, 2019), mejorando el establecimiento de funciones y estructuras de sus entidades, así mismo fomenta la efectividad en el cumplimiento de objetivos que beneficien a la población (Merino & Chávez, 2020). Sin embargo, el no tener un buen nivel en esta dimensión va a dificultar brindar una buena calidad en los servicios y prestaciones, generando insatisfacción.

Respecto al desempeño en el contexto los resultados muestran el 60.0% de los colaboradores se encuentran en el nivel alto, evidenciando la capacidad que tienen los colaboradores para realizar funciones que no les han sido asignadas para sus puestos de trabajo pero que son necesarias para lograr los propósitos organizacionales (Goicochea, 2021), esto permite que los jefes otorguen un valor agregado a cada empleado (Calle et al., 2018). Esto va a beneficiar a la institución pública, ya que se podrá determinar quiénes son los trabajadores que vale la pena mantener en la institución, brindándoles estabilidad, no obstante se deben implementar estrategias para prevenir el aumento de los niveles de estrés en los trabajadores.

Los comportamientos contraproducentes en el 63.3% de los empleados municipales se encuentran en nivel bajo, es así que no se reportan actos

deliberados que desean perjudicar a la organización ni a sus empleados, disminuyendo la posibilidad de generar cierta tensión entre los servidores públicos que laboran en las diferentes áreas de la organización (Omar, 2010). El tener bajos niveles de comportamientos contraproducentes va a favorecer a un buen clima organizacional y sobre todo al desarrollo óptimo de la institución, el presentarlos puede ser perjudicial puesto que se genera una distorsión de la política institucional y de las funciones en sí mismas (Sánchez, 2020).

Con referencia al objetivo de determinar la correlación entre el compromiso organizacional y las dimensiones del desempeño laboral los resultados reportan que se encontró una correlación directa, con tamaño de efecto grande ( $r = .529$ ) y estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) entre el compromiso organizacional y la dimensión de desempeño en la tarea. Es decir, si se aumenta la cuantificación de los resultados alcanzados según los objetivos establecidos (Marshall, 2019), la aceptación del cambio interno de la empresa (Fuentes et al., 2020), la satisfacción con la vida (Vargas et al., 2017), se verá un gran incremento en el desempeño laboral (Shahidet al., 2019) y se notará una disminución en la intención de rotación o abandono del puesto de trabajo (Albalaw et al., 2019). Así mismo, los empleados realizarán conductas que los lleven a cumplir sus propósitos organizacionales (Gabini, 2018). En los servidores públicos se afianza su capacidad de planificación y organización (Estrada, 2019) y se vela por el beneficio de la población mejorando el establecimiento de funciones y las estructuras de sus entidades (Merino & Chávez, 2020).

El compromiso organizacional y la dimensión de desempeño en el contexto muestran una correlación directa, con tamaño de efecto mediano ( $r = .433$ ) y estadísticamente significativa ( $p < .05$ ), donde se evidencia que el compromiso organizacional permite que los colaboradores se aperturen a realizar actividades no necesariamente correspondientes a su cargo (Goicochea, 2021), pero que a su vez potencien la valía que tienen ante la supervisión del empleador (Calle et al., 2018).

El compromiso organizacional y la dimensión de comportamientos contraproducentes muestran una correlación directa, con tamaño de efecto medio ( $r = .363$ ) y estadísticamente significativa ( $p < .05$ ), si bien es cierto el valor

de  $r$  refleja una correlación directa, la dimensión contraproducente se midió de manera inversa, por lo que se determina que a mayor compromiso organizacional menor expresión de comportamientos contraproducentes. Tal es así que se evidencia un apropiado clima organizacional y se potencia el desarrollo óptimo de la institución (Omar, 2010).

## **VI. CONCLUSIONES**

1. La variable Compromiso organizacional y la variable Desempeño laboral presentan una correlación directa, con tamaño de efecto grande y estadísticamente significativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaranchal – Otuzco.
2. La variable Compromiso organizacional presenta mayor frecuencia en el nivel medio, al igual que sus dimensiones Compromiso de continuidad y Compromiso normativo. Excepto en la dimensión Compromiso afectivo, el cual presenta mayor frecuencia en el nivel alto.
3. La variable Desempeño laboral presenta mayor frecuencia en el nivel alto, al igual que sus dimensiones Desempeño en la tarea y Desempeño en el contexto. Excepto en la dimensión Comportamientos contraproducentes, el cual presenta mayor frecuencia en el nivel bajo.
4. La variable Compromiso organizacional presenta una correlación con tamaño de efecto grande y estadísticamente significativa con la dimensión Desempeño en la tarea. Así mismo, una correlación con tamaño de efecto mediano y estadísticamente significativa con las dimensiones Desempeño en el contexto y Comportamientos contraproducentes.



## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Coordinar con la autoridad municipal de turno y proponer la Implementación de un programa basado en Habilidades interpersonales y trabajo en equipo para aumentar el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaranchal – Otuzco.
2. Realizar un proceso de evaluación y monitoreo de los procesos internos de cada área de la Municipalidad para contar con una visión previa de las estrategias o mecanismos de trabajo para la obtención de resultados y metas requeridas.
3. Implementar un plan de trabajo de incentivos donde cada trimestre, indistintamente de la condición contractual se evalúe de forma igualitaria los resultados o metas obtenidas para ser beneficiario del plan mencionado.
4. Realizar comprobación de modelos teóricos que incluyan las variables de estudio aquí analizadas, mediante metodologías que permitan estudiar varias variables a la vez, como lo es el Path Analysis. Esto permitirá conocer más a detalle el funcionamiento y relación entre las variables.
5. Investigar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, así como la cultura organizacional, ya que según material revisado podrían ayudar a comprender y contextualizar con mayor facilidad el conocimiento sobre estas variables. A su vez, esto permitirá desarrollar programas de intervención con mayor eficacia.

## REFERENCIAS

- Ahad, R., Mustafa, M. Z., Mohamad, S., Abdullah, N. H. S., & Nordin, M. N. (2021). Work Attitude, Organizational Commitment and Emotional Intelligence of Malaysian Vocational College Teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15-21.  
<https://doi.org/10.30880/jtet.2021.13.01.002>
- Albalawi, A., Naughton, S., Elayan, M., & Sleimi, M. (2019). Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model. *Organizacija*, 52(4), 310–324. <https://doi.org/10.2478/orga-2019-0019>
- Aldana, E. et al. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla-Colombia. *Revista ESPACIOS*, 39(11).
- Argibay, J. (2013). Muestra en investigación cuantitativa. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 13(1), 13-29.:  
<https://www.redalyc.org/pdf/3396/339630252001.pdf>
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*. 29(3), 1038-1059. Doi: <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Avalos, K., y Castañeda, A. (2021). *Compromiso organizacional y desarrollo de competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salpo, Otuzco – 2020* [Tesis de Licenciatura]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/68763>
- Baena, G. (2017). *Metodología de Investigación*. Patria.
- Bogler, R., & Berkovich, I. (2020). A systematic review of empirical evidence on teachers' organizational commitment 1994–2018. *Leadership and Policy in Schools*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/15700763.2020.177478>
- Böhrt, R., y Larrea, P. (2018). Relación entre compromiso normativo y apoyo organizacional percibido en empleados de oficina. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 220-251.

- Calle, A. et al. (2018). La gestión pública fundamentada en la planificación estratégica con impacto en la ciudadanía. Contribuciones a las Ciencias Sociales.
- Canua, C. (2021). Relación entre sentido de pertenencia laboral y satisfacción laboral en la empresa TÜV Rheinland Perú SAC. Repositorio Institucional UNP.
- Cárdenas, M. y Arancibia, H. (2014). Potencia estadística del tamaño del efecto en G\*Power: Complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en psicología. *Revista Salud y Sociedad* 5(2), 210-224. <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742475006.pdf>
- Carpio, J., Herrera, R., Carpio, K., y Vásquez, Á. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Mc. Graw Hill.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates. <http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACY*. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Contreras, O. (2018). Gerenciando el conocimiento de los trabajadores del conocimiento: una exploración sobre su compromiso afectivo. *Revista ESPACIOS*, 39(28).
- Couper, M. (2000). Web surveys: A review of issues and approaches. *The Public Opinion Quarterly*, 64 (4), 464-494. <https://doi.org/10.1086/318641>
- De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo* [Tesis de

- Licenciatura]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/298>
- Dinc, M. (2017). Organizational commitment components and job performance: Mediating role of job satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(3), 773-789. <https://www.econstor.eu/handle/10419/188316>
- Donoso, J., y Pinto, D. (2020). *Compromiso organizacional respecto a la relación contractual en una unidad técnica de un municipio de la Región Metropolitana* [Tesis de Maestría]. Repositorio Académico de la Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/179493>
- Estrada, S. (2019). Gestión Municipal factor determinante en el desarrollo de la municipalidad provincial de Cotabambas: 2013-2016. Repositorio Institucional UNSAAC.
- Fernández, M. (2017). *The relationship between organizational commitment and life satisfaction: the mediation of employee engagement*. Repositorio institucional de la UAM. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/681064>
- Fierro, E., Martínez, M., Ortiz, F., y Martínez, J. (2018). La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 7(20), 1-13.
- Fuentes, C., López, D., Moya, F. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*, 41(22), 316-327. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>
- Fuentes, K. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018* [Tesis de Maestría]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19480>
- Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del Rendimiento Laboral. Buenos Aires: Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26.

- Gabini, S., y Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26.
- Garay, H. (2019). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Órgano Desconcentrado de Salud en la Municipalidad de Ventanilla, Callao 2019* [Tesis de Licenciatura]. Red de Repositorios Latinoamericanos.  
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3206501>
- García, M., y Flores, E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa-Perú. *Comuni@cción*, 137-147.
- García, O. (2019). *Monitoreo y acompañamiento en el desempeño docente de la institución educativa N° 80826-Huaranchal-Otuzco-2019* [Tesis de Maestría]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38523>
- Goicochea, C. (2021). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el servicio de administración de inmuebles municipales de Trujillo, Trujillo 2021* [Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70897>
- Gutiérrez, C. (2020). *El compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Yarada Los Palos en el año 2020* [Tesis de Licenciatura]. Renati.  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2779919>
- Hall, R. (2017). *Ética en la investigación social*. Universidad Autónoma de Querétaro: Unidad Bioética.  
<http://unidadbioetica.com/libros/E%CC%81tica-de-la-investigacio%CC%81n-social.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). México: McGraw Hill.

- Huilcapi, M., Castro, G., & Jácome, G. (2017). Motivación Las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 311- 333. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>
- Ibrahim, A., Gbolagade, O., Mashi, M., Ibrahim, K. (2020). Employee Commitment and Job Performance in Federal University Dutsin-ma, Katsina State. *Nile Journal of Business and Economics*, 36(46), 36-46. <http://dx.doi.org/10.20321/nilejbe.v6i16.03>
- Jianglin, K., y Xiuting, D. (2018). Family-Friendly Human Resource Practice, Organizational Commitment, and Job Performance among Employees: The Mediating Role of Workplace Spirituality. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 6(1), <https://doi.org/10.4236/jhrss.2018.61028>
- Jiménez, S. (2018). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Trujillo* [Tesis de Licenciatura]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24428>
- Jurado, E. (2017). *El clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa JEAL constructores*. Universidad Técnica de Ambato.
- Lauracio, T. et al. (2020). Incidencia de las modalidades de vinculación laboral en la efectividad financiera de las municipalidades peruanas 2011-2018. *Dominio de las Ciencias*, 6(4), 694-706.
- León, L. (2019). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016* [Tesis de Maestría]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de San Martín. <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3169>
- Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- López, E., Castillo, W., y Ortega, M. (2019). *Incidencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral del personal de la Alcaldía Municipal de*

*Esquipulas, en el I semestre del año 2019.* Nicaragua: Repositorio Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

López, J., Palao, B., Pomareda, H., y Medina, R. (2020). *Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú.* Universidad Ciencia y Tecnología, 24(106), 13-19.

Marshall, G. (2019). Chief diversity officers (CDOs): The relationships between organizational structure, institutional commitment to inclusive excellence, and cdos' perceptions of their performance in facilitating transformational change. *Fisher Digital Publications*, 395. [https://fisherpub.sjfc.edu/education\\_etd/395/](https://fisherpub.sjfc.edu/education_etd/395/)

Merino, J., & Chávez, W. (2020). La gestión del presupuesto por resultados y la calidad del gasto en gobiernos locales. *Revista Científica " Visión de Futuro"*, 24(2), 37-59.

Meyer, J., y Allen, N. (1991). "A three component conceptualization of organizational commitment". *Human Resource Management Review.* [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Mohammed, A., Yazen, N., Alaa, S., Abd, R. (2019). The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses' performance. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(6), 332-339. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7658>

Moreno, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, (35), 157-173. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>.

Nornadiah, M. & Yap, B. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21-33. <https://www.researchgate.net/publication/267205556>

Omar, A. (2010). Comportamientos extra papel: de la colaboración a la transgresión. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 2(8), 32-53. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/103>

- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Revista International Journal of Morphology* 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Oyewobi, L., Oke, A., Adeneye, T.D. and Jimoh, R. (2019). Influence of organizational commitment on work–life balance and organizational performance of female construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 26(10), 2243-2263. <https://doi.org/10.1108/ECAM-07-2018-0277>
- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., y Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(39), 159-188. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Palomino, V. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2020* [Tesis de Licenciatura]. Renati. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2983559>
- Puentes, J. (2017). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente. *Mundo Fesc*, 7(14), 42-56. <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/140>
- Ramos, J. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con el nivel de prevención de riesgos laborales en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Otuzco en el año 2018* [Tesis de Maestría]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/29532>
- Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Ali, M. and Tehseen, S. (2019). Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance: The neglected role of knowledge management in the public sector. *Business Process*



*Management Journal*, 25(5), 923-947. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-03-2018-0079>

- Rivera, O. (2013). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas* [Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4807>
- Robles, P. (2017). Propuesta de mejora del clima organizacional de la municipalidad provincial de Carhuaz, 2016. Repositorio Institucional UCV.
- Romero, P. (2017). *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales* [Tesis de Maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5568>
- Sánchez, S. (2020). Transparencia, rendición de cuentas e institucionalidad: una agenda para abordar la corrupción en Honduras desde la experiencia chilena. Repositorio Académico de la Universidad de Chile.
- Siu, D., y Bejarano, M. (2020). Gestión Municipal, midiendo la Incidencia del Presupuesto Participativo y el Desempeño Laboral en ella; caso: Municipio de La Molina, 2020. *INNOVA Research Journal*, 5(3), 93-102. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.2020.1481>
- Sotelo, C. (2007). *Compromiso Organizacional en trabajadores del MINSA y ESSALUD*. Lima: Escuela de Post Grado de la Universidad Federico Villarreal.
- Suharto, H. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(2), 189-206. <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/44791>
- Sungu, L., Weng, Q., & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *International Journal of Selection and Assessment*. <https://doi.org/10.1111/ijisa.12256>

- Tasayco, M. (2017). Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral del Personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima [Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9102>
- Venturo, J. y Caycho, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de ciencias sociales, niñez y Juventud*, 15(1), 625-627. <https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>
- Vera, M. et al. (2018). Clima laboral del personal administrativo en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Tosagua. *Revista UNIANDES Episteme*, 5(3), 249-262.
- Yap, B. & Sim, C. (2011). Comparisons of various types of normality tests. *Journal of Statistical Computation and Simulation*, 81(12), 2141-2155. <https://doi.org/10.1080/00949655.2010.520163>
- Yousef, D. (2017). Organizational commitment, job satisfaction and attitudes toward organizational change: A study in the local government. *International Journal of Public Administration*, 40(1), 77-88.
- Yusran, Y., Sirat, A., Pribadi, B., & Simabur, L. (2021). The Impact of Ability, Work Motivatedness, Organizational Commitment and Work Environment on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(2), 360 - 372. <https://doi.org/10.33096/jmb.v8i2.900>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es considerado como el estado psicológico donde existe una relación entre los colaboradores con la organización con sus decisiones de continuar o dejar la organización (Meyer y Allen, 1991).	La variable será medida mediante Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) desarrollado por Meyer y Allen, adaptado a Trujillo por Jiménez (2018)	Compromiso afectivo	- Lazos emocionales - Percepción de satisfacción	1, 2, 3, 4, 5 y 6.	Intervalo
			Compromiso de continuidad	- Pertenencia a la institución - Necesidades de trabajo - Opciones laborales	7, 8, 9, 10, 11 y 12.	
			Compromiso normativo	- Evaluación de permanencia - Reciprocidad	13, 14, 15, 16, 17 y 18.	
Desempeño laboral	El acto mediante el cual los trabajadores a través de sus conocimientos desarrollar el desempeño laboral eficiente en base a una contraprestación el cual le posibilitará incrementar la calidad de vida (Huilcapi et al., 2017).	La variable será medida mediante el Cuestionario de Desempeño Laboral desarrollado por Goicochea (2021).	Desempeño en la tarea	- Planeamiento y organización del trabajo. - Orientación a resultados. - Priorización del trabajo. - Eficiencia laboral.	1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7.	Intervalo
			Desempeño en el contexto	- Iniciativa. Tareas laborales desafiantes. - Actualización de conocimientos y habilidades laborales. - Soluciones creativas.	8, 9, 10, 11 y 12.	
			Comportamientos contraproducentes	- Negatividad. - Conductas que dañan a la organización.	13, 14, 15, 16, 17 y 18.	

## Anexo 2: Cuestionarios

### CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

Totalmente de Acuerdo = 7, De Acuerdo = 6, Levemente de Acuerdo = 5, Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo = 4, Levemente en Desacuerdo = 3, En Desacuerdo = 2, Totalmente en Desacuerdo = 1.

PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, se le presentan frases respecto a su actividad laboral responda marcando en la alternativa que considere más lo representa.

Si no ocurre jamás, marca la alternativa NUNCA = 0

Si ocurre rara vez, marca la alternativa CASI NUNCA= 1

Si ocurre pocas veces, marca la alternativa A VECES = 2

Si ocurren muchas veces, marca la alternativa CASI SIEMPRE = 3

Si ocurren continuamente, marca la alternativa SIEMPRE = 4

Nº	ÍTEMS	0	1	2	3	4
1.	Le dedica tiempo y esfuerzo necesario para realizar un buen trabajo.					
2.	El trabajo que realiza es orientado al cumplimiento de resultados.					
3.	Realiza tareas laborales que lo desafían constantemente					
4.	Cuando termina con el trabajo asignado, comienza nuevas tareas por iniciativa.					
5.	Conozco los resultados que debo lograr.					
6.	Mantengo mis conocimientos laborales actualizados.					
7.	Usted considera que busca nuevos desafíos para mejorar sus labores diarias.					
8.	Considera usted, que planifica sus labores en tiempo y forma.					
9.	Considera usted, que mantiene sus habilidades blandas actualizadas.					
10.	Considera usted que participa activamente de las reuniones laborales.					
11.	Considera usted que su planificación laboral como equipo en la Municipalidad es buena.					
12.	Considera usted, que se desenvuelve con creatividad ante diversas problemáticas laborales.					
13.	Prioriza asuntos del trabajo, que asuntos diferentes en la Municipalidad					
14.	Comenta aspectos positivos de su trabajo con sus compañeros.					
15.	Minimiza los problemas, centrándose en la solución.					
16.	Se enfoca en los aspectos positivos del trabajo, más que en los negativos.					
17.	Comenta usted aspectos positivos de su trabajo con gente que no pertenece a la Municipalidad.					
18.	Considera usted que su área de trabajo en la Municipalidad, tiene un buen clima laboral.					

### Anexo 3: Confiabilidad de los instrumentos usados

Variable	$\alpha$
Compromiso organizacional	0.880
Desempeño laboral	0.907

*Nota:  $\alpha$  = coeficiente de consistencia interna Alpha*

En ambas variables, los instrumentos empleados cumplen con el criterio de  $\alpha > .70$ . Por ende, ambos instrumentos son confiables.

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>					
<b>TITULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARANCHAL, AÑO 2021</b>					
<b>Problemas de investigación</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Tipo de investigación</b>	<b>Población</b>	<b>Técnicas</b>
<b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huaranchal?	<b>OBJETO GENERAL</b> determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaranchal, 2021	<b>HIPOTESIS</b> Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaranchal, año 2021	La investigación es aplicada	La población estará conformada por 42 trabajadores nombrados y contratados bajo el régimen CAS	Encuestas
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Diseño de investigación</b>	<b>Muestra</b>	<b>Instrumentos:</b>
PE1: ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Huaranchal año 2021?	<b>OE1:</b> identificar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaranchal año 2021.	<b>H1:</b> Se identifica mayor tendencia en el nivel medio de compromiso organizacional los trabajadores en la municipalidad distrital de Huaranchal año 2021.	El diseño de investigación es no experimental correlacional	Debido a la cantidad y acceso a la población, se trabajará con el universo total, 42 trabajadores nombrados y contratados bajo el régimen CAS	-Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO)  -Cuestionario de Desempeño Laboral
PE2: ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad en Huaranchal año 2021?	<b>OE2:</b> identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores en la municipalidad distrital de Huaranchal año 2021.	<b>H2:</b> Se identifica mayor tendencia en el nivel medio de desempeño laboral los trabajadores en la municipalidad distrital de Huaranchal año 2021.			
PE3: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el dimensión desempeño de la tarea de la variable desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huaranchal año 2021?	<b>OE3:</b> Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la dimensión desempeño de la tarea de la variable desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huaranchal año 2021	<b>H3:</b> Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión desempeño de la tarea de la variable desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huaranchal año 2021.			
PE4: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el dimensión desempeño en el contexto de la variable desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huaranchal año 2021?	<b>OE4:</b> Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la dimensión desempeño en el contexto de la variable desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huaranchal año 2021	<b>H4:</b> Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión desempeño en el contexto de la variable desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huaranchal año 2021.			
PE5: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el dimensión comportamientos contraproducentes de la variable desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huaranchal año 2021?	<b>OE5:</b> Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la dimensión comportamientos contraproducentes de la variable desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huaranchal año 2021	<b>H5:</b> Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión comportamientos contraproducentes de la variable desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huaranchal año 2021.			

**SUMILLA: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICAR ENCUESTA A TRABAJADORES DE SU ENTIDAD.**

**SR. GERRIE MAYER RODRIGUEZ LUJAN  
ALCALDE DISTRITAL DE HUARANCHAL  
PRESENTE.-**



DE MI CONSIDERACION

YO, **CARLOS ROMAN LEIVA VENTURA**, IDENTIFICADO CON DNI N° 44434490, CON DOMICILIO EN CALLE MANCO INCA N° 527 EL PORVENIR – TRUJILLO – LA LIBERTAD, CON TELEFONO N° 919009842, ANTE USTED CON RESPETO ME PRESENTO Y EXPONGO:

QUE A LA FECHA ME ENCUENTRO REALIZANDO ESTUDIOS DE POS GRADO EN LA UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO, ENCONTRANDOME A LA FECHA ELABORANDO MI TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN GESTION PUBLICA, CON EL TEMA TITULADO "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARANCHAL. AÑO 2021"

MOTIVO POR EL CUAL RECURRO A SU DESPACHO PARA SOLICITARLE ME BRINDE LAS FACILIDADES PARA REALIZAR UNA ENCUESTA A LOS COLABORADORES DE LA COMUNA QUE UD DIRIGE, CON LA FINALIDAD DE CUMPLIR CON LA PARTE ESTADISTICA DE MI MUESTRA.

SIN OTRO PARTICULAR, ESPERANDO QUE SEA BIEN RECIBIDA LA PRESENTE ME DESPIDO AGRADECIENDO POR ANTICIPADO SU GENTIL APOYO.

HUARANCHAL, 12 DE NOVIEMBRE DEL 2021

**ABG. CARLOS ROMAN LEIVA VENTURA**  
DNI N° 44434490





## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARANCHAL

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Huaranchal, 19 de Noviembre de 2021

**CARTA N° 022-2021-AL-MDH**

**SEÑOR: CARLOS ROMAN LEIVA VENTURA  
PRESENTE.-**

**REFERENCIA: SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA APLICAR ENCUESTA**

**ASUNTO: RESPUESTA A SOLICITUD**

---

**De mi especial consideración:**

Mediante el presente me dirijo a usted con la finalidad de expresar mi saludo cordial a nombre de la Municipalidad Distrital de Huaranchal; así mismo, también hacer de su conocimiento que habiéndose revisado el documento de la referencia, se autoriza a su persona poder continuar con su investigación para su tesis, haciéndole saber que le daremos las facilidades correspondientes; así también, estamos seguros que esta, será de mucha utilidad para poder aplicar dentro de nuestra institución, ya que esto nos generara aclarar muchas dudas respecto a mejorar el clima laboral.

Sin otro particular, Esperando su gentil aceptación hago propicia la ocasión para expresarle a usted, las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARANCHAL  
GOBIERNO LOCAL  
CALLE COMERCIAL N° 100  
HUARANCHAL



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, OSORIO CARRERA CESAR JAVIER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARANCHAL, AÑO 2021", cuyo autor es LEIVA VENTURA CARLOS ROMAN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 08 de Enero del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
OSORIO CARRERA CESAR JAVIER <b>DNI:</b> 06203497 <b>ORCID</b> 0000-0002-2850-6420	Firmado digitalmente por: CJOSORIOC el 08-01- 2022 19:49:17

Código documento Trilce: TRI - 0260455