



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Compromiso organizacional y Desempeño laboral en una
institución educativa privada 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Cuzco Ramos, Jhonatan Javier (ORCID: 0000-0002-0329-3537)

ASESORA:

Dra. Plasencia Mariños, Yvette Cecilia (ORCID: 0000-0002-8063-9781)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA- PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicado hacia mis padres, por su incesable e incondicional apoyo en cada trayecto de mi vida, a mi hijo, Lucas, por ser fuente de motivación para terminar mis estudios y salir adelante.

Agradecimiento

A todas las personas que de manera directa o indirecta contribuyeron sin interés alguno para el desarrollo de esta investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
I. MARCO TEÓRICO	8
II. METODOLOGÍA	20
2.1. Tipo y diseño de investigación	20
2.2. Variables y Operacionalización	21
2.3. Población, muestra y muestreo	22
2.4. Técnicas e instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad	25
2.5. Procedimientos	27
2.6. Métodos de análisis de datos	27
2.7. Aspectos Éticos	28
III. RESULTADOS	29
IV. DISCUSIÓN	43
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	55
ANEXOS	59

Índice de tablas

<i>Tabla 1.</i> Formulación del Problema General y Específicos	5
<i>Tabla 2.</i> Formulación del Objetivo General y Específicos	6
<i>Tabla 3.</i> Formulación de la Hipótesis General y Específicas	7
<i>Tabla 4.</i> Criterios de Inclusión	23
<i>Tabla 5.</i> Escala de Likert	25
<i>Tabla 6.</i> Niveles de Confiabilidad	26
<i>Tabla 7.</i> Estadística Descriptiva de la Variable Compromiso Organizacional	29
<i>Tabla 8.</i> Estadística Descriptiva de la Dimensión Compromiso Afectivo	30
<i>Tabla 9.</i> Estadística Descriptiva de la Dimensión Compromiso Continuo	32
<i>Tabla 10.</i> Estadística Descriptiva de la dimensión Compromiso Normativo	33
<i>Tabla 11.</i> Estadística Descriptiva de la variable Desempeño Laboral	34
<i>Tabla 12.</i> Procesamiento de casos	35
<i>Tabla 13.</i> Test de Normalidad para las Variable y Dimensiones	36
<i>Tabla 14.</i> Niveles de correlación bilateral	37
<i>Tabla 15.</i> Tabla cruzada para el Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral % total	38
<i>Tabla 16.</i> Tabla cruzada para la dimensión Compromiso Afectivo y la variable Desempeño Laboral % de total	39
<i>Tabla 17.</i> Tabla cruzada para la dimensión Compromiso Continuo y Desempeño Laboral % de total	40
<i>Tabla 18.</i> Tabla cruzada para la dimensión Compromiso Normativo y Desempeño Laboral % de total	41

Índice de gráficos y figuras

<i>Figura 1.</i> Histograma de frecuencias de la Variable Compromiso Organizacional	29
<i>Figura 2.</i> Histograma de frecuencias de la Dimensión Compromiso Afectivo	31
<i>Figura 3.</i> Histograma de frecuencias de la Dimensión Compromiso Continuo	32
<i>Figura 4.</i> Histograma de frecuencias de la dimensión Compromiso Normativo	33
<i>Figura 5.</i> Histograma de frecuencias de la variable Desempeño Laboral	35

Resumen

El objetivo planteado de la investigación fue determinar la relación entre Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021. El tipo de investigación fue básica de diseño no experimental de corte transversal con enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo correlacional. La investigación tuvo como autores que dieron soporte a las variables de estudio a los teóricos a Baez et al. (2019), para la variable Compromiso Organizacional y a Guartán et al. (2019) para la variable Desempeño laboral. La muestra es de tipo censal conformada por 63 colaboradores de la organización, se empleó como instrumento de recolección de datos dos cuestionarios cada uno con escala de Likert y formulados por 30 ítems, dichos instrumentos fueron validados a través del juicio de expertos de la Universidad César Vallejo. Para el análisis estadístico de datos se utilizó el SPSS versión 25, el cuál arrojó un nivel de confiabilidad de Alpha de Cronbach de 0,981 y 0,964 respectivamente. Por último, para la prueba de hipótesis, se realizó la estadística inferencial, donde se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r = 0,672$, lo que determinó que las variables presentan una correlación positiva considerable.

Palabras clave: Compromiso Organizacional, Desempeño Laboral, Gestión de Recursos Humanos, metas institucionales.

Abstract

The proposed objective of these research was to determine the relationship between Organizational Commitment and Job Performance in a Private Educational Institution - 2021. The type of research was basic with a non-experimental cross-sectional design with a quantitative approach and a correlational descriptive level. The research had as authors who gave support to the study variables to the theorists Baez et al. (2019), for the Organizational Commitment variable and Guartán et al. (2019) for the variable Job performance. The sample is of a census type made up of 63 collaborators of the organization, two questionnaires each with a Likert scale were used as a data collection instrument and formulated by 30 items, these instruments were validated through the judgment of experts from the César Vallejo University. For the statistical analysis of data, SPSS version 25 was used, which yielded a Cronbach's Alpha reliability level of 0.981 and 0.964 respectively. Finally, for the hypothesis test, inferential statistics were performed, where a Spearman Rho correlation coefficient of $r = 0.672$ was obtained, which determined that the variables present a considerable positive correlation.

Keywords: Organizational Commitment, Job Performance, Human Resources Management, institutional aims.

I. INTRODUCCIÓN

En el presente capítulo se mencionó la realidad problemática dentro de la organización con el propósito de esbozar el contexto actual de la organización, así como también, la insuficiencia en los procesos del área que la presente línea de investigación posee, con el objetivo de cursar las variables para determinar su práctica en el ambiente de la empresa. Además, se expusieron las justificaciones que motivaron a realizar el concurrente estudio, tales como: justificación teórica, metodológica, práctica y económica.

Igualmente, el planteamiento del problema, objetivos e hipótesis a aceptar.

El interés por estudiar y analizar los diversos factores que componen el clima organizacional se origina dentro de los últimos 50 años, siendo el clima de trabajo una variable determinante sobre el comportamiento del trabajador en la organización. Actualmente se conoce y gestiona en relación al capital humano, los distintos factores inmersos que impactan en el ámbito laboral, ya que estos no solo están supeditados a las condiciones de vida o a la estructura en la que se encuentran sumergidos los trabajadores dentro de la organización, sino a factores como: problemas sociales, demográficos, de salud, económicos, sociológicos, entre otros, con el fin de crear un ambiente laboral más humano y poder ofrecer una mejor calidad de vida hacia los trabajadores (Uribe, 2017).

El estudio del Compromiso Organizacional data en la década de los 60's cuando Becker establece al Compromiso Organizacional como una consecuencia de la distribución de beneficios por parte de la empresa para con los trabajadores durante el tiempo, lo que genera el vínculo del colaborador con su organización. Después de ello, entre los 70' s hasta fines del año 90' s partieron diversos estudios debido al factor interdisciplinario y sus consecuencias en los resultados de la organización, es así como el tema toma mayor relevancia y se generan mayores investigaciones a ultranza (Aldana et al., 2018).

El Compromiso Organizacional actualmente es de gran relevancia para toda organización que pretenda retener trabajadores que sientan sus objetivos congruentes a la de la empresa; al capital humano talentoso (Dinc, 2017), de la misma manera, Chiavenato (2017) indicó que, la GRH radica en la planeación, organización, desarrollo, coordinación y control de los métodos que se encargan

de fomentar el cumplimiento eficaz del trabajador, de la misma manera la empresa establece el medio que concede a las personas -que en ella apoyan- lograr sus metas personales vinculados directa o indirectamente con su labor. El área de GRH trata de persuadir y de mantener a los trabajadores en la empresa para que trabajen y den todo de sí con una actitud positiva y adecuada.

Asimismo, Guest (1995) citado en Loan (2020) resaltó que el Compromiso Organizacional se ubica en el centro de la GRH, desde una perspectiva en la que los colaboradores representan el capital humano de la compañía, mas no, como mano de obra. Por otro lado, Vuong et al. (2020) señaló que, no importa cuán resaltante o perspicaz pueda ser un gerente, si este desea desarrollar una empresa sostenible debe de tener colaboradores comprometidos, buenos y leales que acepten y crean en la misión de la organización.

En el ámbito internacional uno de los instrumentos comúnmente usado con el fin de medir el nivel de compromiso de los trabajadores es el desarrollado por Mowday, y Steers llamado Organizational Commitment Questionnaire, el mismo que fue el resultado de un estudio realizado por Steers en un hospital, donde se determinó que el grado de compromiso guarda mayor relación con la experiencia en el trabajo. Por otra parte, es necesario mencionar que después de los diferentes estudios realizados sobre el Compromiso Organizacional, su aplicación en países de Latinoamérica es escasa, siendo este más concurrente en países de habla inglesa (Aldana et al., 2018).

A nivel nacional, según Manzanera María del Pilar- Líder Regional de Compensación, Talento y Retiro para Aon América Latina-, señaló respecto al índice de compromiso de los trabajadores que, Perú cuenta con uno de los indicadores más elevados de la región, sin embargo, existen distintos países de Centro América que poseen entre 85% y 86%. Las primordiales causas que impulsaron el grado de compromiso alcanzado son, las oportunidades de desarrollo y capacitación, el liderazgo de la gerencia de las organizaciones, la remuneración y reconocimiento que obtienen, entre otros (Aon Hewitt, 2016).

Por otra parte, según De Ponti Hernan, señaló que, en el caso de los trabajadores del Perú, estos se encuentran comprometidos con su organización, sin embargo, este estos se encuentran divididos en 2 grupos, donde uno de ellos lo hace por obligación y el otro lo está porque ha generado un vínculo emocional

con su empresa. Asimismo, De Ponti señaló que, esta alteración se debe a las grandes brechas respecto a los sueldos que existen entre los trabajadores, ya que existe grupos que pueden acrecentar sus ingresos remunerativos realizando el mismo trabajo pero en otras empresas, además, otro factor importante que socava el vínculo empresa/trabajador es el clima laboral; existen empresas donde no existe empatía sobre las posibles situaciones adversas en la que los trabajadores podrían estar pasando, ya sean familiares, económicas u otras, y esto podría menguar el desempeño del trabajador para con la empresa, se les ve como números y no se respeta los horarios de almuerzo, salidas, entre otros lo cual no representa un clima saludable para el trabajador (Revista La Cámara, 2016).

A nivel local, en el distrito de San Juan Lurigancho, la empresa donde se realizó la presente investigación es una institución educativa privada de Educación Básica Regular que se encarga de contribuir con el desarrollo académico y en valores en niños que se encuentran en una edad perceptible a escolarización.

El adecuado desarrollo de los procedimientos de una organización del sector, sumándole a ello los distintos cambios que el mercado dinámico exige, demanda un control constante sobre el cumplimiento de tareas y objetivos para la realización de metas institucionales. Actualmente la empresa presenta deficiencias en el desarrollo de los diferentes procesos que la organización posee; con relación a capacitaciones, nivel de incidencias, llamadas de atención, cumplimiento de tareas, rotación de personal, puntualidad, entre otros. Dicha evidencia se puede ver en anexos **(anexo 10)**.

Por consiguiente, esto mengua el grado de desempeño de los colaboradores en la organización, que por lo que dice Chiavenato (2017) El desempeño (*performance*) es el grupo de peculiaridades o capacidades de conducta o productividad de un individuo, grupo o empresa.

Lo demuestra que el no cumplimiento de tareas o actividades alejan a la organización de alcanzar sus objetivos institucionales y no obtengan los resultados esperados.

Por otro lado, después de exponer la realidad problemática resaltando la necesidad de investigar el tema planteado, mencionaremos las razones justificadas que motivaron la realización de la presente investigación. Asimismo, Maldonado (2018) señaló respecto a las justificaciones que, corresponden a un conjunto de motivaciones de naturaleza teórica, metodológica, práctica, institucional, etc., que dirigen al indagador a llevar a cabo un plan. Son los motivos por los cuales se propone la investigación. La justificación responde a la interrogante ¿por qué se investiga?

En el aspecto teórico, Álvarez (2020), afirmó respecto a la justificación teórica, como aquella que tiene como propósito, explicar los vacíos de conocimiento que la investigación tratará de disminuir. En esa misma línea, el vigente estudio sirvió para posteriores investigaciones, debido a que se confrontó resultados que parten como base de dos teorías, la del Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral.

Con relación al aspecto metodológico, Maldonado (2018) afirmó que, la motivación metodológica se refiere al empleo de metodologías y herramientas que han de ayudar como apoyo para el desarrollo de la investigación propuesta como para el análisis de problemas que tengan parecido con lo planteado o su uso a futuro en otras indagaciones. En el diseño metodológico se tienen que indicar los objetivos de la herramienta o herramientas seleccionadas, los modelos, software utilizado, su significativo uso en la investigación o en otros proyectos a futuro. Del mismo modo, en el actual estudio se empleó como herramienta de recopilación de datos al cuestionario, y tuvo como origen de su formulación a las bases teóricas de las variables, asimismo, para que el documento sea sujeto como antecedente para futuras investigaciones, así como también su validez y fiabilidad, este documento se sometió juicio de expertos además de la medición de confiabilidad.

De igual forma, en razón a la justificación práctica de la investigación, Álvarez (2020) indicó que, esta conlleva determinar los beneficios de los resultados de la investigación a fin de evolucionar el contexto actual del medio de investigación. Esta investigación en el aspecto práctico, contribuyó determinado aporte a través de los resultados originados por el curso de las variables, las cuales están respaldadas por la conceptualización por autores

teóricos, además de su contribución para el desarrollo empresarial de la empresa donde se realiza la vigente investigación, así como también para otras del mismo sector.

Asimismo, según la justificación económica, Echevarría (2020) afirmó que, este aspecto determina los gastos y costos empleados y destinados a la investigación además de los posibles beneficios económicos. Esta investigación benefició de manera económica a la empresa, puesto que, se pudo llegar a saber la relación del compromiso organizacional con el desempeño laboral, lo que bosqueja el grado en que los colaboradores se sienten identificados con la institución y su vínculo a las actividades y tareas que realizan los colaboradores que conllevan al cumplimiento de metas organizacionales. En consecuencia, esto conlleva a una mejor Gestión de Recursos Humanos que reducirá los altos niveles de rotación y se fortalecerán los vínculos del colaborador con la empresa para terminar en una mayor competitividad de la organización en el mercado.

Por otro lado, respecto a la formulación del problema bajo un enfoque cuantitativo, Hernández et al. (2018) señala que, de manera general, proponer el problema quiere decir pulir, especificar y ordenar la idea de la investigación, lo cual implica mayor formalización y limitación en cuanto al enfoque cuantitativo. En tal sentido, sobre la realización del presente estudio se determinaron los siguientes problemas:

Tabla 1

Formulación del Problema General y Específicos

Orden	Descripción
PG	¿Cuál es la relación que existe entre Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021?
PE 1	¿Cuál es la relación que existe entre Compromiso Afectivo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021?
PE 2	¿Cuál es la relación que existe entre Compromiso Continuo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021?

PE 3 ¿Cuál es la relación que existe entre Compromiso Normativo y el Desempeño Laboral de Protocolo en una Institución Educativa Privada - 2021?

Seguidamente, sobre el planteamiento del objetivo general, según García et al. (2020) indicó que, estos son originados debido a las razones que conlleva la idea primordial y la finalidad de la investigación. Al redactarlo se iniciará con un verbo en forma infinitiva que permita estudiar la magnitud de los resultados. Además, la formulación del objetivo general permite denotar el tipo de investigación a realizar. En lo que refiere al planteamiento de los objetivos generales, se define los mismos como lo siguiente, son las explicaciones principales de la declaración operacional del objetivo general. Su formulación engloba distintos enunciados que abarcan dimensiones e indicadores en función de la realización del objetivo general. Esto quiere decir que, los objetivos específicos son la parte más clara y concisa que se puede describir del alcance y del resultado deseado, es necesario aclarar, que se elaboran luego de haber realizado el objetivo general (García et al., 2020).

Por consiguiente, respecto a la formulación del Objetivo General y Específicos se determinó lo siguiente:

Tabla 2

Formulación del Objetivo General y Específicos

Orden	Descripción
OG	Determinar la relación entre Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021.
OE 1	Determinar la relación entre Compromiso Afectivo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021.
OE 2	Determinar la relación entre Compromiso Continuo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021.

Finalmente, con relación al planteamiento de Hipótesis sobre una investigación de enfoque cuantitativo, Hernández et al. (2018) señaló que, las hipótesis son aclaraciones intencionadas del fenómeno o problema que presenta la investigación, planteadas como propuestas o afirmaciones y dirigen las guías de un estudio. Delimitan lo que intentamos probar, es decir, toman la dirección de parte del planteamiento del problema con el fin de decidir el curso de la investigación con enfoque cuantitativo.

En consecuencia, en la vigente investigación se determinaron las siguientes hipótesis:

Tabla 3

Formulación de la Hipótesis General y Específicas

Orden	Descripción
HG	Existe relación entre Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021.
HE 1	Existe relación entre Compromiso Afectivo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021.
HE 2	Existe relación entre Compromiso Continuo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021.
HE 3	Existe relación entre Compromiso Normativo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro del actual capítulo se mencionaron los estudios de respaldo que se relacionan con las variables compromiso organizacional y desempeño laboral. Iniciando a nivel internacional con Fierro et al. (2018) en su artículo denominado la gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México. Estimó como objetivo principal delimitar la relación entre el Compromiso Organizacional y la Gestión pública colaborativa. El diseño de la investigación empleado fue no experimental, además, se recogieron datos en un tiempo único, lo que le otorga un corte transeccional o transversal de enfoque o ruta cuantitativa. Respecto a la población de la investigación, esta estuvo dirigida a los servidores públicos del Estado de México y tuvo como criterio de inclusión a directivos, medios y trabajadores operativos, tuvo como técnica de muestra al muestreo no probabilístico, esta se conformó por 110 colaboradores. Se obtuvo como resultados a través de un análisis de correlación que el compromiso organizacional y la gestión pública colaborativa tienen una relación positiva y significativa teniendo como valor de correlación de Pearson entre las variables: $r = ,579$. Finalmente, Fierro et al (2018) recomendó que los jefes realicen seguimiento y tratamiento en los aspectos psicológicos de los trabajadores, puesto que si el personal desarrolla afecto, cohesión y sentido de pertenencia por la organización pública lo que dará mejores resultados para con la ciudadanía. El aporte de este antecedente fue relevante, puesto que, permitió determinar la relación de la Gestión colaborativa en entidades estatales con el compromiso organizacional, y la necesidad de emplear técnicas de administración privada para brindar soluciones a asuntos y necesidades sociales.

Palomino et al., (2016) en su investigación nombrada el Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda. Estimó como objetivo determinar la relación existente sobre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la nombrada empresa. Presentó como tipo de estudio con alcance descriptivo-correlacional. Utilizó una población conformada por noventa y siete unidades de análisis o muestra, y una muestra conformada por 49 individuos. Se finalizó delimitando que las variables de estudios presentan

una correlación positiva considerable, puesto que se obtuvo como resultado un coeficiente de Pearson de 0,687 con un Sig. Bilateral de 0,000. De la misma manera, el autor recomendó que se siga mejorando en gran magnitud el clima organizacional; debido a que este posee una considerable significancia en el desempeño de los colaboradores dentro de la organización. La importancia de la presente tesis fue denotar la relación del Clima Organizacional con el desempeño Laboral, asimismo, la influencia positiva de un clima laboral saludable a través de sus dimensiones en el performance del trabajador.

Siguiendo con la investigación, Vásquez et al., (2017) investigó el Bienestar Psicológico, la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en los empleados de una biblioteca de una Institución de Educación Superior. Formuló como objetivo, calcular la correlación que existe entre el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores. El estudio fue de tipo descriptivo-correlacional, con diseño no experimental. La población se constituyó por 88 empleados administrativos de una universidad pública, y una muestra de 58 trabajadores. Como resultado, se determinó que las variables presentan una correlación significativa según el coeficiente de Pearson de 0,579 y la Sig. Bilateral de 0,000 entre Bienestar Psicológico, la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional; lo que permitió delimitar que existe una correlación significativa entre las variables. Por lo tanto, el autor indicó poder estudiar a profundidad el tema de compromiso organizacional a partir de diferentes ópticas que se vinculen con la variable mencionada, con el propósito de obtener nuevos conocimientos para mejorar la condición laboral de los trabajadores. El aporte de esta investigación permitió analizar la relación entre el Bienestar Psicológico, la Satisfacción e el Compromiso Organizacional desde un enfoque psicológico. Además de conocer las estrategias que permitan mejorar el compromiso organizacional en la empresa.

Vilema (2018) en su presente estudio evaluó la Correlación de los factores del Clima Laboral con el Desempeño de los Trabajadores. Caso de estudio: Codiempaques del Ecuador. Consideró como principal objetivo establecer la correlación que poseen el clima laboral y el desempeño laboral del personal. Tuvo como tipo de estudio una de carácter aplicada, además, el nivel de la

investigación fue descriptivo correlacional con una ruta o enfoque de tipo cuantitativo. Como población se utilizó un total de 31 trabajadores de la organización Codiempaques. El investigador concluyó en su estudio que las variables muestran una correlación significativa, al presentar un valor de 0,862 como coeficiente de Pearson y un Sig. Bilateral de 0,000 entre las variables clima laboral y el desempeño laboral. Finalmente, se recomendó que se pueda establecer una adecuada construcción del clima laboral; ya que depende de esta variable para obtener un buen desarrollo personal y a su vez con ello tener un buen rendimiento de la organización. La importancia de la presente tesis es relevante, puesto que, permite analizar la influencia de distintos factores personales o grupales que afectan de manera positiva o negativa al desempeño laboral, asimismo, como la relación de los mismos.

Por ultimo, Sittar et al., (2021) en su artículo denominado Relationship between Organizational Commitment and Job Performance of University teachers. Planteó como objetivo principal explorar la relación entre el Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los docentes universitarios. Sittar, et al. (2021) empleó un diseño no experimental de corte transeccional de nivel correlacional bajo un enfoque cuantitativo, por otra parte, la muestra estuvo compuesta por 400 docentes de universidades públicas y privadas ubicados en Central Punjab. La técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta a través del cuestionario. Asimismo, concluyó que existe una correlación de Pearson de $r = 0,25$ entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral con una Sig. bilateral de 0,001, asimismo el compromiso afectivo ($r = 0,21$; Sig. bilateral =0,001) y compromiso normativo ($r = 0,26$; Sig. bilateral =0,001) mostraron una correlación positiva con el desempeño laboral, mientras que el compromiso continuo una correlación negativa débil ($r = 0,079$, Sig. bilateral =0,168). Finalmente, recomendó aumentar las prácticas en contratación puesto que, esto podrá aumentar las prácticas organizacionales, aquellos procedimientos que permiten fomentar las metas, valores y objetivos institucionales para con los trabajadores. El aporte del presente artículo fue determinar la relación entre el Compromiso organizacional y el desempeño laboral bajo una perspectiva pedagógica, además de las dimensiones del compromiso organizacional con el desempeño laboral.

Asimismo, las estrategias para mejorar el nivel de compromiso en los trabajadores, así como también mitigar los sesgos de los trabajadores no identificados con la empresa.

Asimismo, observando los estudios nacionales, Abanto (2018) en su investigación denominada compromiso organizacional y desempeño docente en instituciones de la UGEL N.º 02, Lima, 2018. Se formuló como principal objetivo delimitar la correlación existente entre las variables compromiso organizacional y desempeño docente. Su investigación tuvo como diseño el no experimental de corte transeccional o también llamado transversal y como nivel descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo. Además, se utilizó una muestra de 40 profesores pertenecientes a los colegios estatales de la UGEL 02. Como técnica para recolectar datos se empleó la encuesta y el cuestionario como instrumento. Por otra parte, determinó que existe relación positiva entre las variables, puesto que, se obtuvo un valor de Rho de Spearman de 0,595 como coeficiente de correlación y un Sig. (bilateral) de: 0,000. Finalmente, Abanto (2018) recomendó a los directivos de las instituciones, a crear espacios donde los docentes puedan compartir experiencias dentro de su profesión a fin de fortalecer sus conocimientos y mejorar sus técnicas para así obtener el logro de sus metas como profesores. La importancia de la concurrente tesis permitió analizar la relación de las variables: compromiso organizacional y desempeño docente, así como las estrategias a implementar con el fin de acrecentar el compromiso para un mejor performance en el trabajo. Así mismo, se encontró cierta similitud en el planteamiento de las hipótesis, además, de los resultados con la presente investigación.

Por otra parte, Guillén (2018) analizó El Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en el personal de una empresa de rubro retail de Lima Metropolitana 2018. Obtuvo como objetivo principal determinar los niveles de compromiso organizacional y desempeño laboral que presenta el personal de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana 2018 y su relación, y comparación en función al sexo, área laboral, edad y condición laboral. La metodología que utilizó es de tipo aplicada, de diseño no experimental y su nivel fue descriptivo-correlacional. La muestra aplicada fue tipo censal, conformada por el total de la población que fueron 241 trabajadores de las diferentes sedes

de la empresa retail Carsa. Se concluye que, si existe una correlación directa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, encontrando una correlación positiva considerable, obteniendo un Rho de Spearman 0,631, mientras que el nivel de significancia de la tesis, tuvo un valor: $s = 0.000$. Así mismo, si nos referimos a los niveles de compromiso se pudo determinar que el 81.8% de los trabajadores fueron calificados en un nivel de compromiso bueno-excelente, sin embargo, el 18.2% están ubicados en un nivel de compromiso inadecuado-moderado. Al describir los niveles de desempeño laboral se pudo conocer que el 83.8% de los colaboradores se encuentran en un nivel de desempeño alto-excelente, mientras que el 16.2% presentaron un nivel de desempeño bajo-moderado. Guillen (2018) recomendó realizar un estudio en la empresa, para poder ver la manera en que se podría relacionar el comportamiento organizacional y el desempeño laboral con otras variables como satisfacción laboral, motivación, clima laboral e inteligencia emocional; con el fin de poder identificar qué tan beneficioso son los grados de relación tanto para la empresa como para los colaboradores. El aporte de la concurrente tesis nacional permitió determinar los niveles de compromisos organizacional y desempeño laboral, además, la relación entre las variables. Asimismo, se encontró cierto símil en el resultado de correlación con la presente investigación, así como el giro, puesto que ambas empresas son de servicios.

Al analizar el estudio de Bollet et al. (2019) Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en Protege Oriente S.A., Pucallpa, 2019. Consideró en su objetivo general delimitar el nivel de relación que puede existir entre el compromiso organizacional y productividad de los empleados en Protege Oriente S.A., Pucallpa, 2019. Su metodología fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, el nivel descriptivo-correlacional, la muestra se conformó por el total de la población, en total fueron 54 individuos, que laboran en la compañía de vigilancia privada, Protege Oriente SA, Pucallpa. En la recopilación de datos se aplicó la técnica de la encuesta, en base a dos cuestionarios. Al concluir se delimitó que existe una correlación directa entre el compromiso organizacional y productividad de los colaboradores, con una correlación positiva considerable, puesto que, se obtuvo un Rho de Spearman 0,794, mientras que el nivel de significancia del ensayo, tuvo un valor: $s = 0.000$.

Adicional a ello, el 68.5% de las personas percibieron que el compromiso organizacional en la empresa Protege Oriente S.A., Pucallpa, 2019, se encontraba entre el nivel Muy comprometido (MC) y Comprometido (C). La presente investigación sirvió para determinar el efecto que tiene el compromiso organizacional en la productividad de los colaboradores, asimismo, determinó uno de los factores para mejorar la productividad guarda relación con el aspecto emocional.

Por consiguiente, Ríos et al., (2019) en su estudio que se titula Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. Tuvo como objetivo principal entender la relación existente entre las variables justicia organizacional y compromiso organizacional de 53 colaboradores del sector minero del Perú. La metodología aplicada fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental. El muestreo fue no probabilístico y se conformó por 53 colaboradores del sector minero del Perú. Como conclusión se descubrió que existe una correlación positiva baja entre la Justicia Laboral y el Compromiso Organizacional del $r = 0,23$. Además, en la muestra analizada predomina el compromiso afectivo y de continuidad con un 60.4% ubicado en el nivel medio; entre tanto que, en el compromiso normativo, el 41.5% de los evaluados está ubicado en un nivel bajo, lo que nos da a entender que la fuerza emocional y el grado de inversión son los que delimitan al grupo a seguir laborando en la institución. El aporte de la citada investigación permitió determinar la influencia entre la Justicia Organizacional y el compromiso Organizacional, así como las de sus dimensiones, puesto que, se determinó que el compromiso afectivo presenta un grado de relación significativo con la justicia organizacional, además, la justicia interpersonal que valora aspectos, tales como: trato respetuoso, amable y digno de parte de los jefes presenta mayor aceptación por parte de los trabajadores a diferencia de otras dimensiones de justicia organizacional.

Por último, Rosas (2017) en su estudio titulado Satisfacción Laboral e incidencia en el Compromiso Organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la región Puno 2016. Su objetivo fue llegar a conocer la relación que existe entre el nivel de satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de centros de educación

básica alternativa del ciclo avanzado de la Región Puno 2016. Con relación a la metodología empleada fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental. Además, utilizó un muestreo probabilístico conformado por 118 docentes. Asimismo, se utilizó como técnica la encuesta, el instrumento fue el cuestionario. Como conclusión se obtuvo como coeficiente de correlación de Pearson que existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($r=0,470$) y en la dimensión de: significación de la tarea ($r=0,297$) en condiciones de trabajo ($r=0,327$), en beneficios económicos ($r=0,247$). Conjuntamente, de acuerdo con la satisfacción laboral se muestra que un 88,1% de maestros no estuvieron satisfechos, seguido de ello un 11% satisfecho, asimismo existe un 0.9% de colaboradores muy satisfechos. refiriéndonos a la segunda variable de Compromiso Organizacional, se obtuvo que el 55,1% de maestros estuvieron medianamente comprometidos con sus centros educativos, seguido de un 22,9% que no se comprometieron, y a su vez hubo un 22% que sí se comprometieron en sus centros educativos. El aporte de la investigación permitió medir la relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional, Asimismo, se pudo denotar que, aspectos como: económico y lugar de trabajo influyen el nivel de satisfacción del trabajador.

Para continuar con la investigación se consideraron los fundamentos teóricos para conceptualizar la variable Compromiso organizacional. Según Baez et al. (2019) la definió como la conexión o asociación que presenta el trabajador con la empresa, Igualmente, es un estado psicológico que representa la relación entre personas y organizaciones, donde las perspectivas de ambas partes son muy específicas.

Respecto a lo citado del autor, el desarrollo de distintos tópicos concernientes al progreso empresarial requiere un capital humano altamente comprometido que permita a la organización cumplir las metas trazadas, mediante la resolución de problemas que progresivamente son más complicados. Asimismo, Baez mencionó que contemporáneamente el compromiso organizacional es un tópico muy retador en el ámbito de gestión, ya que, su resultado guarda relación con factores, tales como: rotación de personal, productividad, ausentismo y pretensión de abandono.

Por otro lado, se establecieron las dimensiones de Compromiso Organizacional, Baez et al. (2019) indicó las siguientes: Para la **primera dimensión** a) Compromiso Afectivo: Comprende la unión afectiva que los trabajadores estiman hacia la empresa, determinada por la implicación e identificación con la compañía, del mismo modo las ganas de mantenerse en ella.

Del mismo modo Hakimian et al. (2016) (citado por Ghasempour, 2021) determinó que los empleados con un mayor nivel de compromiso afectivo tienen a ser más innovadores y creativos dentro de la empresa.

Asimismo, se determinó los siguientes indicadores: primer indicador: Unión: expresa el resultado de unir algo a otra cosa, así como también cuando existen afinidades de voluntades y existe el esfuerzo mutuo una persona o grupos, como segundo indicador: Identificación: debe ser comprendida como la unión del “yo” en sus lazos con el ambiente, con el momento y con los demás en el entorno de una labor de trabajo. De esta forma, la emoción de identidad está formada por el quién soy yo, paralelamente definido por el dónde me encuentro y qué hago, y, por último, el tercer indicador: Implicación: es la manera como el trabajador se incluye y se apropia de las actividades de la empresa, mostrando compromiso con la misma.

Para la **segunda dimensión** se estableció al Compromiso Continuo, el cual se basa en la inversión que la persona ejecuta en la empresa durante su estancia en ella y que le otorga determinados beneficios; este origen del compromiso se sustenta entonces en los costos asociados a dejar la organización.

Al respecto, Khan et al. (2018) señaló sobre el compromiso continuo como el apego cognitivo que tiene el trabajador con su organización, puesto que los costos al dejar la organización son mayores a los beneficios que percibiría si abandona la empresa.

Seguidamente de la conceptualización de la segunda dimensión se establecieron los siguientes indicadores: i) Inversión: Es una acción que se fundamenta en asignar medios con el propósito de conseguir alguna utilidad. ii) Beneficios: Optimización que las personas o cosas perciben debido a algo que

se le entrega o se le realiza. iii) Costos asociados: hace referencia a los costos que son atribuibles a la actividad objeto del contrato.

Finalmente, la **tercera dimensión**: Compromiso Normativo: Inicialmente, se fundamentaba en la adecuación de las personalidades de los trabajadores a través de coacciones normativas ejecutadas por parte de la empresa para amoldar aspectos conductuales con el fin de cumplir intereses organizativos. Sin embargo, con el transcurso del tiempo, se reúne en la emoción de obligación de permanencia en la empresa sin hacer alusión a imposiciones respecto a fidelidad.

Según Neves et al. (2018) el compromiso normativo está vinculado con el deber moral del empleado hacia la organización y la valoración recibida, lo que genera en el empleado un sentimiento de permanencia. Esto puede llevar a cabo a la ejecución de tareas con competencia, movidos por la motivación.

Siendo sus indicadores i) Normativas: Grupo de reglas aplicables a un cierto asunto o tarea. ii) Intereses organizativos: es la base por la cual se acomodan las conductas de los colaboradores dentro de una empresa con el propósito de acercarse al cumplimiento de un objetivo común. iii) Sentimiento de obligación: compulsión o necesidad práctica de una acción o conjunto de acciones como medio para la consecución de cierto fin propuesto.

Del mismo modo, se expusieron autores teóricos que dieron soporte a la variable compromiso organizacional, de acuerdo con Calderón (2016) refirió que es el nexo que constituyen las personas con las empresas, como consecuencia de ciertas inversiones que hacen los trabajadores para con la organización. En consecuencia, una persona decide seguir siendo miembro de la empresa porque renunciar o dejar la organización resultará en sacrificar la inversión efectuada en el tiempo asociado con la organización. Además, es bien sabido que los miembros de una organización desarrollan vínculos con otras personas, grupos, la propia empresa o elementos como proveedores y clientes. Asimismo, Calderón (2016) determinó que el compromiso organizacional se resume en las siguientes dimensiones: las características de la actividad laboral, el estatus de la pauta de conducta, las relaciones y las características en el grupo de trabajo y la estructura organizacional de la empresa.

Al respecto Hernández et al. (2018) expresaron respecto al compromiso que, la empresa debe pretender que el colaborador tenga conocimiento, esté dispuesto a mantener las directrices de trabajo y a estar satisfechos con los salarios, bonificaciones y línea de carrera. Debido a que, todos estos factores tendrán un impacto en la motivación que se produce por lo que obtiene en la organización. Las empresas alcanzan el cumplimiento de las metas, mediante la comunicación integral de todas las áreas y el trabajo en conjunto, lo que resulta en un mayor reconocimiento para con los líderes. Hernández et al. (2018) identificó que el compromiso organizacional cuenta con las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, compromiso calculado y compromiso calculado.

Asimismo, se exponen las teorías de la Variable Desempeño laboral, según Guartán et al. (2019) mencionaron que es un proceso así sea, personal o de forma colectiva, de los resultados, que posibilita comenzar planes de crecimiento, metas y fines; este proceso se basa en establecer el grado de rendimiento de los ayudantes en sus ocupaciones diarias, otorgando importantes beneficios para la exploración del rendimiento, donde la valoración es un medio para resaltar el performance.

En relación a las dimensiones de Desempeño laboral, Guartán et al. (2019) mencionaron como **primera dimensión** a) Factor de puntualidad es la disciplina positiva que se consigue con el transcurrir del tiempo, una vez que se ha cursado y tomado conocimiento de cómo poder calcular y mantener el control del mismo, como por ejemplo momento de llegada o el cumplimiento de un trabajo en un tiempo predeterminado. Siendo sus indicadores i) disciplina positiva que se comprende como un conjunto de procedimientos que gestionan mecanismos donde son a la vez amigables e íntegras que enseñan a fomentar importantes competencias para el desarrollo de la sociedad ii) momento de llegada hace referencia a la hora que llegan los trabajadores, los cuales establecen como compromiso, iii) tiempo establecido se entiende como la cantidad de horas que se establecen para una actividad asignada.

Al respecto, Paiva (2016) refiere sobre la puntualidad que este se presenta como una dimensión relacionada directamente con el tiempo cronológico en el cual la persona está en el momento esperado el cuál puede

depender de factores personales o contextuales, sin embargo, las personas pueden tener una perspectiva de la puntualidad más allá del reloj, por ejemplo cuando sienten que la actividad que realizan les trae o les genera emociones positivas sienten que el tiempo pasa rápido, es aquí donde el tiempo orgánico difiere del tiempo cronológico.

Para la **segunda dimensión** Factor de Imagen personal: representa una herramienta importante que origina un valor agregado a lo que oferta la empresa, de este modo se le da un valor al usuario como si representase un distintivo, con el propósito de desarrollar enfoque determinado y eficaz para personalidad que desarrollan los colaboradores en sus tareas respecto a su trabajo. Indicadores de enfoque, personalidad y desarrollo de actividades.

Dewan (2020) refiere respecto a la imagen personal como vital en diferentes etapas de la marca personal, siendo este resultado de un proceso continuo y conservación de una reputación de una persona, grupo o empresa.

Para la **tercera dimensión** Factor de Protocolo es considerado como un grupo de pautas, reglas y normas a imitar a la hora de actuar, que necesitan ser representadas en la comunicación con uno mismo; sin embargo, no se pueden organizar las normativas formales solo en el contexto de la comunicación, pues a su vez abarcan las distintas normativas en el entorno social, como las normas de protocolo acerca del tipo de vestimenta, conducta, entre otras. Presentan como indicadores Pautas, Reglas, Normas de protocolo y Comunicación intrapersonal.

Y finalmente, la **cuarta dimensión** Factor de Capacidad que hace referencia a que todo usuario que realice reclamos acerca de un problema necesita ser resuelto, lo más conveniente es anular de raíz el origen del problema, brindando soluciones acordes para ambos; anular el inconveniente de raíz muchas veces puede ser poco factible en cuanto a lo económico, solucionar los inconvenientes que presentan los usuarios que se quejan es un tarea táctica, sin embargo el hallar el motivo y dar prioridad a los inconvenientes a eliminar son asuntos estratégicos, teniendo como indicadores: facilidad de soluciones, resolución de problema y tarea táctica.

Samal (2021) estableció respecto a la capacidad de hacer frente al cambio, que los líderes deben establecer una agenda clara y comunicar de manera efectiva la conveniencia del cambio a sus empleados para desarrollar un comportamiento positivo hacia los resultados organizacionales deseables.

Del mismo modo se emplearon autores teóricos que dieron soporte a la conceptualización de la variable desempeño laboral, al respecto, Chiavenato (2017) señaló respecto al desempeño como el conjunto de peculiaridades o competencias de los rendimientos del trabajador en forma individual o colectiva, así también como también de máquinas, sistemas, entre otros. Adicionalmente, estos resultados son contrastados con metas, normas o expectativas de la institución. Por otra parte, clasificó al desempeño en categorías (dimensiones) que permiten su planificación, progreso y desarrollo, estas son: velocidad, calidad, flexibilidad, confiabilidad y costo.

Por su parte Ramírez et al. (2019) la definieron como la actividad con relación al trabajo que los individuos ejecutan en una organización formal que responde a directrices de acción para producir o modificar una situación definida en disposición a una más eficiente lo cual, en la psicología de organizaciones y disciplinas enlazadas se sabe cómo planteamiento del trabajo, un procedimiento que no solamente alcanza en la conformación de las labores del trabajo, sino además en su composición y desempeño, lo que se traduce en ciertas consecuencias en los niveles personales o institucionales. De la misma manera, da a conocer las siguientes dimensiones: desempeño contextual, desempeño de tarea, desempeño adaptativo y desempeño proactivo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación de este producto es básica, según la O' Grady (2021) indicó que, este tipo de investigación hace alusión a una que se desarrolla con el propósito de adquirir nuevos conocimientos en determinado campo, o para satisfacer alguna inquietud o necesidad.

En el actual estudio se buscó indagar sobre la realidad de los fenómenos suscitados en el escenario donde se lleva a cabo la investigación, con el propósito de contribuir al desarrollo de la organización y sociedad, a través de los resultados obtenidos.

El diseño es definido como el propósito o estrategia establecido para recolectar la información deseada en el campo. El diseño de investigación del actual trabajo es de tipo no experimental de corte transversal, es decir se estudian los fenómenos en su desarrollo original, en su contexto natural, sin intervención en modificatoria alguna por parte del investigador, describiendo, analizando o buscando cierto grado de relación entre las variables. Asimismo, los diseños de investigación no experimentales de corte transversal o transeccionales recogen datos en un único momento (R. Hernández et al., 2018; A.A. Hernández et al., 2018).

Al desarrollar el concurrente estudio se evitó manipulación alguna sobre las variables, la información obtenida se da en el momento en el que ocurren estos fenómenos en su contexto natural. Además, que la aplicación del instrumento en la muestra se da una sola vez, en un solo tiempo.

El enfoque de la investigación es cuantitativo, respecto a ello, Hernández et al. (2018) mencionó que la ruta o enfoque cuantitativo es la indicada cuando se desea medir la trascendencia de los fenómenos a cursar para probar determinada hipótesis. La actual investigación buscó medir la relación entre dos variables, esto se dio debido a que se aplicó como instrumento el cuestionario, el cual permitió recolectar información para ser procesada a través de métodos matemáticos y estadísticos.

La actual investigación es de nivel descriptivo-correlacional, puesto que, tiene como principal objetivo compilar toda clase de datos y conceptos de las presentes variables, así mismo; correlacional, ya que busca denotar cierto grado de relación y determinar de qué manera interactúan ambas variables en un

mismo contexto (Ñaupas et al., 2019; Bilbao et al.,2020). En la concurrente investigación recopiló diverso tipo de información referente a compromiso organizacional y desempeño laboral, y se pretende establecer la correlación que tienen entre sí ambas variables.

3.2. Variables y Operacionalización

Sobre la definición de las variables, Según La Nuez Bayolo et al. (2008) citado en Carballo et al. (2016) mencionó que las variables de un estudio son las particularidades y propiedades cuantitativas o cualitativas de un elemento o fenómeno que obtienen diferentes valores, es decir, cambian según las unidades de análisis.

A continuación, se mencionaron las variables de la investigación, así como su conceptualización

Variable 1: Compromiso Organizacional

Definición Conceptual

Según Baez et al. (2019) la definió como la conexión o asociación que presenta el trabajador con la empresa, igualmente, es un estado psicológico que representa la relación entre personas y organizaciones, donde las perspectivas de ambas partes son muy específicas, en el cual, el rol del trabajador comprometido es un bien principal y fundamental para el éxito de la empresa.

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición Conceptual

Según Guartán et al. (2019) mencionaron que es un proceso así sea, personal o de forma colectiva, de los resultados, que posibilita comenzar planes de crecimiento, metas y fines; este proceso se basa en establecer el grado de rendimiento de los ayudantes en sus ocupaciones diarias, otorgando importantes beneficios para la exploración del rendimiento, donde la valoración es un medio para resaltar el performance.

Respecto a la operacionalización en la investigación, Seeber (2020) señaló que, los estudios relacionados a las sociedades o al comportamiento humano, tiene como fin probar suposiciones o hipótesis basados en relaciones,

correlaciones o causales, dentro de variables y corroborar dichas probabilidades solicita un tratamiento de operacionalización donde los fenómenos están figurados a través de conceptos e indicadores, lo cual permitirá su medición y cuantificarlos.

Con el fin de definir la relación sobre las variables del presente estudio se llevó a cabo un proceso de operacionalización, el cual parte de la conceptualización de las variables por autores teóricos base, de donde posteriormente se extraen sus dimensiones e indicadores.

A continuación, se indican las dimensiones e indicadores de cada variable.

La variable Compromiso Organizacional está conformada por tres dimensiones, las cuales se mencionan a continuación: i) Compromiso Afectivo, ii) Compromiso Continuo y iii) Compromiso Normativo. De las mencionadas dimensiones surgieron los posteriores indicadores:

Compromiso Afectivo: unión, identificación e implicación; **Compromiso Continuo:** inversión, beneficios y costos asociados y **Compromiso Normativo:** normativa, intereses organizativos y sentimiento de obligación.

Finalmente, la variable Desempeño Laboral está conformada por cuatro dimensiones, las cuales se señalan a continuación: i) Factor de Puntualidad, ii) Factor de Imagen Personal iii) Factor de Protocolo y iv) Factor de Capacidad. De las citadas dimensiones surgieron los siguientes indicadores:

Factor de Puntualidad: disciplina positiva, momento de llegada y tiempo establecido; **Factor de Imagen Personal:** enfoque, personalidad y desarrollo de actividad; **Factor de Protocolo** pautas, reglas, normas de protocolo y comunicación intrapersonal y **Factor de Capacidad:** Facilidades de soluciones, resolución de problemas y tarea didáctica.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Podemos definir como población a un grupo de objetos, conceptos y hechos que poseen características similares entre sí, que a su vez pueden ser infinitas y finitas (Solíz, 2019).

La actual investigación presenta una población finita, debido al alcance total de las unidades de muestra a estudiar. La población estuvo conformada por 63 colaboradores de una Institución Educativa Privada.

Criterios de Inclusión

Se consideran a todos los trabajadores de todas las áreas funcionales pertenecientes a la organización.

Tabla 4

Criterios de Inclusión

Cargo	Cantidades
Director General	1
Subdirector	1
Directores Académicos	2
Subdirector Académico	2
Coordinadores Académicos	5
Administrador	1
Auxiliar administrativo	1
Contador	1
Auxiliares contables	2
Secretaría	3
Tesorería	1
Docentes	37
Auxiliares	4
Soporte técnico	2
Total	63

Criterios de Exclusión

No se consideran a los trabajadores no pertenecientes directamente a la institución, incluyéndose a los que provienen de una empresa intermediaria complementaria de servicios, locadores y practicantes.

Muestra

La muestra se define como el subconjunto de elementos con características semejantes, que son seleccionados de una población (Solíz, 2019). Este trabajo de investigación posee como muestra, una de tipo censal la misma que está conformada por el total de la población, la que constituye 63 colaboradores de una Institución Educativa Privada. Por otra parte, Hayees (1999) citado en Taipe et al. (2018), definió a las muestras censales como aquellas donde la muestra es toda la población, y esta suele usarse cuando se necesita recolectar información de todas las unidades de muestreo, se tiene fácil acceso o la población es pequeña.

Muestreo

Con relación al muestreo de una investigación científica, Gutiérrez (2016) señaló que, el muestreo es una técnica que da respuesta al requerimiento de información estadística detallada acerca del universo y los grupos de elementos que lo constituyen; el muestreo tiene que ver con investigaciones parciales sobre el universo, que apuntan a entender el universo completo.

Para la exposición del actual proyecto se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia. Las muestras no probabilísticas o también conocidas como muestras dirigidas, se basan en que el investigador no realiza una elección al azar, es decir su selección es guiada por las características y entorno de la investigación misma. Existen varios tipos de muestreos probabilísticos, dentro de los cuales tenemos el muestreo no probabilístico por conveniencia, este tipo de muestreo se basa mucho en la opinión del investigador ya que él mismo elige cuáles serán las muestras más apropiadas y de fácil acceso para la investigación, es decir los elige de la forma más conveniente. (Hernández et al., 2018; Alonso, 2018; Emergency Nurses Association, 2020; Jiménez, 2016)

Unidad de Análisis

La unidad de análisis es el elemento principal sobre quien se está realizando un estudio, su interés está basado sobre “qué” o “quienes” se recogerán las referencias, estas pueden ser individuos, objetos, sucesos entre otros (Hernández., 2018, p. 197). En este trabajo la unidad de análisis fueron los empleados de la Institución Educativa Privada.

3.4. Técnicas e instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad

Según Páramo (2018) para poder seleccionar las técnicas de recolección de datos es fundamental basarnos en la problemática del estudio, a su vez, el investigador debe de escoger técnicas fáciles de aplicar, que conozca y principalmente no debe ajustarse a una sola técnica. El instrumento a emplear en una investigación va a ser elegida una vez que se haya definido la técnica a aplicar.

La presente investigación tuvo como técnica de recolección de datos a la encuesta, la que estará dirigida a los 63 trabajadores, utilizándose como instrumento de aplicación de la encuesta al cuestionario. Además, cabe mencionar que los ítems de dicho cuestionario se medirán utilizando la Escala de Likert.

Según Likert (1932) citado en Macazana et al. (2021) nos dice que la escala de Likert es una de las escalas más empleadas por el investigador para obtener respuestas de los usuarios, esta escala ayuda al investigador a definir el nivel de acuerdo de los encuestados. Usualmente las posibles respuestas van de “nunca” a “siempre”, como se muestra en el siguiente recuadro:

Tabla 5

Escala de Likert

Escala	1	2	3	4	5
Leyenda	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Validez

La validez se define como el nivel de exactitud de los resultados en la investigación y la inexistencia de contradicciones con los resultados de otros estudios. (Páramo, 2018)

En el presente trabajo, la técnica aplicada fue la de juicio ya que la validez del instrumento fue soportada por expertos, constituidos por 2, quienes validaron el instrumento.

Confiabilidad

Páramo (2018) nos dice que, en la investigación tradicional, la confiabilidad se refiere a las veces en la que podemos repetir los análisis, a la coherencia de las respuestas o los datos que se consiguieron; este detalle va a depender mucho del estudio que se esté llevando a cabo.

En el desarrollo de la investigación se usará el programa informático SPSS para medir la confiabilidad a través del Alpha de Cronbach, con el fin de corroborar la estabilidad y consistencia de las mediciones, y poder obtener resultados objetivos.

Tabla 6

Niveles de Confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,91 a 1,00	Positiva perfecta
0,76 a 0,90	Positiva muy fuerte
0,51 a 0,75	Positiva considerable
0,11 a 0,50	Positiva media
0,01 a 0,10	Positiva débil

Según los resultados obtenidos sobre el nivel de confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos según el Alfa de Cronbach fueron los

siguientes: para el instrumento de la variable Compromiso Organizacional de 0,981 y para el instrumento de la variable Desempeño Laboral de 0,964, lo que determina que la confiabilidad de los instrumentos es positivas perfectas.

3.5.Procedimientos

La recolección de información en la empresa se realizó bajo la autorización de la Gerencia General de la Institución educativa. En el progreso de la investigación se cogieron artículos, libros, tesis, entre otras investigaciones para el desarrollo de la concurrente tesis, asimismo, mencionar que la conceptualización de las variables se soporta en autores teóricos, mismos que definen sus dimensiones de las cuales desprenden indicadores.

Para la aplicación de los cuestionarios se realizó dos formularios en Google Forms, puesto que, debido a la coyuntura sanitaria actual por el Covid-19, se determinó conveniente suministrarlos de manera virtual.

Por último, los datos obtenidos a través de los cuestionarios, fueron procesados en el programa estadístico SPSS, el cual determinó el nivel de confiabilidad de los instrumentos de la encuesta, además, según los resultados de la estadística descriptiva e inferencial, se procedió a realizar interpretaciones acordes de los objetivos, se corroboraron las hipótesis y, finalmente se realizaron conclusiones y recomendaciones.

3.6.Métodos de análisis de datos

Al desarrollar un análisis de datos se requiere que estos mismos sean representados por modelos estadísticos, los cuales muestran cierta figura de la realidad mas no la realidad en sí, además que estos resultados son analizados bajo el contexto de cada investigación, lo que significa que existe cierta variabilidad según el medio de estudio (Hernández et al., 2018).

En la investigación fue empleado el SPSS (Statistical Package for the Social Science) como software para los análisis estadísticos de datos, obtenidos a través del cuestionario, además se aplicó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, debido a que la muestra es mayor a 30 unidades. Por otra parte, se empleó la estadística descriptiva, puesto que, esta nos permite explicar nuestros datos para luego realizar los procesos de análisis mediante la estadística inferencial y definir la correlación de las variables estudiadas. Por último, en el tratamiento de

la Hipótesis se empleó la correlación de Spearman, ya que está permitió medir la asociación de las variables de estudio.

3.7.Aspectos Éticos

Es indispensable mencionar que en el presente trabajo toda la información recopilada se encuentra citada correctamente según la normativa APA.

Se puede afirmar también que la siguiente investigación cuenta con la debida autorización y el permiso de los representantes legales de la empresa para lograr recabar la información necesaria y poder publicar los resultados finales.

Para la recolección de datos hemos contado con la colaboración voluntaria de personas mayores de edad, quienes tuvieron conocimiento desde el principio, el objetivo de la encuesta y nos brindaron su conformidad.

Por último, toda la información del presente estudio pasa por una rigurosa inspección por medio de un sistema que la universidad utiliza para determinar la veracidad de los datos y el nivel de copia que puede tener la investigación.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se realizó el análisis descriptivo para describir los datos adquiridos y procesados a través del SPSS, previa baremación de las respuestas, asimismo, el análisis inferencial con el fin de medir el nivel de correlación entre las variables y sus dimensiones. Seguidamente se realizó la prueba de normalidad para diagnosticar si la distribución de datos es normal. Finalmente se desarrollaron las pruebas de hipótesis general y específicas.

Estadística descriptiva

Tabla 7

Estadística Descriptiva de la Variable Compromiso Organizacional

Compromiso Organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	12,7	12,7	12,7
	Medio	27	42,9	42,9	55,6
	Alto	28	44,4	44,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

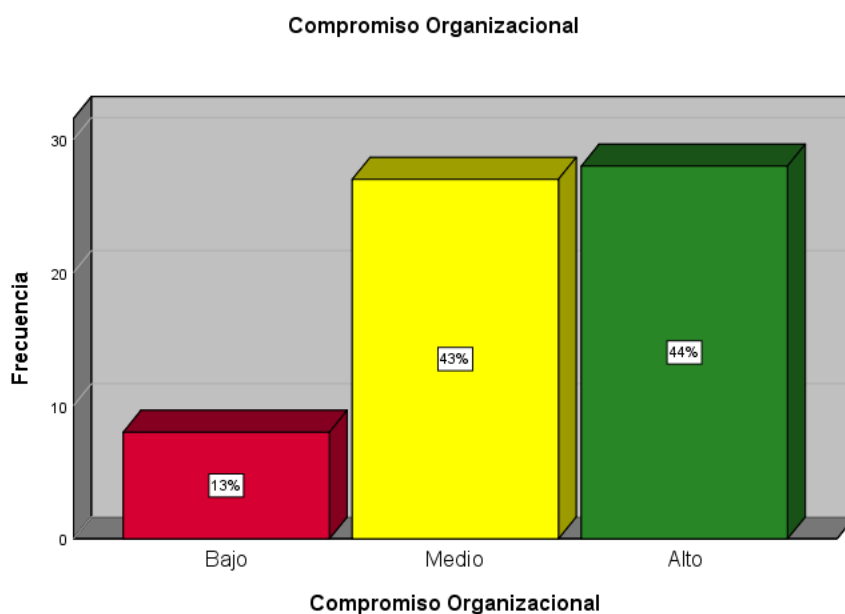


Figura 1. Histograma de frecuencias de la Variable Compromiso Organizacional

Interpretación. Respecto a la tabla 7 y la figura 1 se pudo determinar que del 100 % de los casos procesados: el 44.4 % expresó que presenta un nivel de Compromiso Organizacional alto en la empresa donde se realizó la investigación. Por otra parte, el 42.9 % de los encuestados pudo manifestar que presenta un nivel de Compromiso Organizacional medio. Finalmente, el 12,7 % expresó que presenta un nivel de Compromiso Organizacional bajo. Por lo tanto, en relación a los resultados obtenidos, se pudo determinar que la mayor parte de los colaboradores presenta un nivel de Compromiso Organizacional alto, sin embargo, existe un 12,7 % donde los colaboradores sienten un nivel de Compromiso Organizacional bajo, lo que nos da a entender que no se sienten identificados con los valores ni objetivos de la institución, por lo tanto, no se involucran con la organización (Uribe, 2018). Por lo consiguiente, se debería dar seguimiento a este último grupo, puesto que, si la empresa desea cumplir sus metas organizacionales y ser sostenible en el tiempo debe tener a sus colaboradores comprometidos con la empresa.

Tabla 8

Estadística Descriptiva de la Dimensión Compromiso Afectivo

Compromiso Afectivo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	19,0	19,0	19,0
	Medio	15	23,8	23,8	42,9
	Alto	36	57,1	57,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

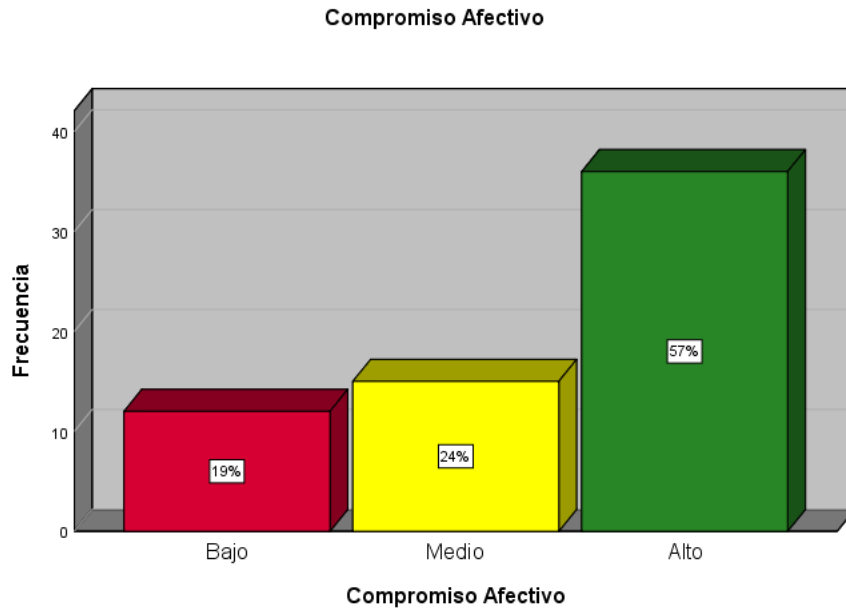


Figura 2. Histograma de frecuencias de la Dimensión Compromiso Afectivo

Interpretación. Según la información obtenida y graficada en la tabla 8 y la figura 2 de los casos adquiridos, se determinó que del 100% de los encuestados, el 57,1% presenta un nivel de Compromiso Afectivo alto en la empresa donde se realizó la investigación, asimismo, un 23,8% expresó que posee un nivel de Compromiso Afectivo medio. Y, por último, el 19% de los encuestados declararon que cuentan con un nivel de Compromiso Afectivo bajo. En consecuencia, según los datos procesados, se pudo delimitar que la mayoría de trabajadores de la organización presenta un nivel de Compromiso Afectivo alto. Por otra parte, existe un 19 % que presenta un nivel de Compromiso Afectivo bajo, lo que significa que estos no presentan cierto nivel de identificación propiciado por un vínculo sentimental con la organización. En esa misma línea la organización debe trabajar en mejorar el compromiso afectivo de los trabajadores, ya que, este tiene como origen el aspecto emocional y psicológico del trabajador que hace que este tenga mayor participación en las diferentes situaciones de la organización y sugiriendo acciones de mejora para el bienestar de empresa (Baez et al.,2019).

Tabla 9

Estadística Descriptiva de la Dimensión Compromiso Continuo

Compromiso Continuo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	14,3	14,3	14,3
	Medio	31	49,2	49,2	63,5
	Alto	23	36,5	36,5	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

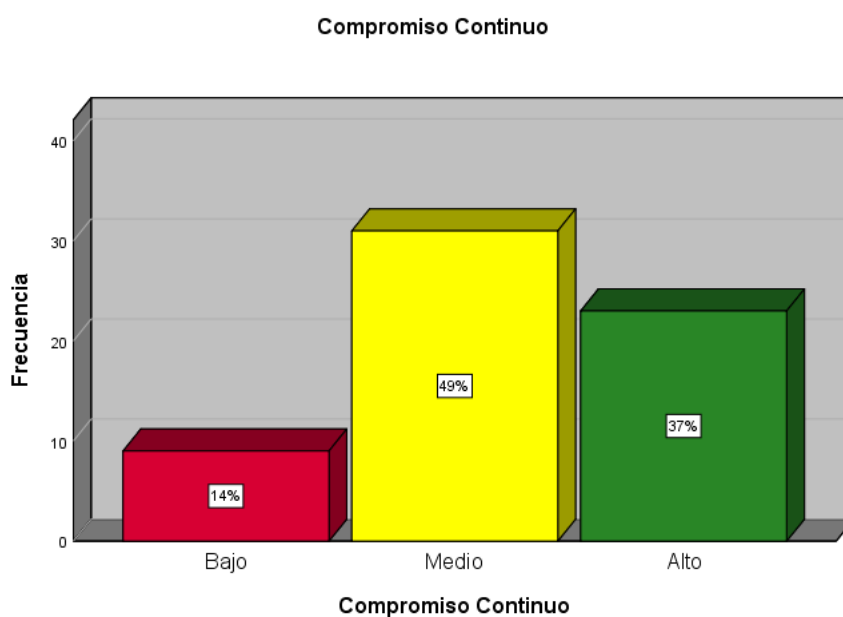


Figura 3. Histograma de frecuencias de la Dimensión Compromiso Continuo

Interpretación. Con relación a los datos procesados y adquiridos según la tabla 9 y la figura 3, podemos determinar lo siguiente: del 100% de los casos, el 49,2% presenta un nivel de Compromiso Continuo medio, además un 36,5% de los encuestados expresó que poseen un nivel de Compromiso Continuo Alto. Finalmente, el 14,3% presenta un nivel de Compromiso Bajo, lo que representa que este grupo presenta poca aceptación sobre el beneficio que percibe respecto

al trabajo que dedica en la empresa. En ese mismo sentido la empresa debe tratar a este conjunto de colaboradores, puesto que no sienten que perderían mucho si dejan la empresa, ya que asumen que su trabajo no es reconocido (Baez et al.,2019).

Tabla 10

Estadística Descriptiva de la dimensión Compromiso Normativo

Compromiso Normativo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	23,8	23,8	23,8
	Medio	26	41,3	41,3	65,1
	Alto	22	34,9	34,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

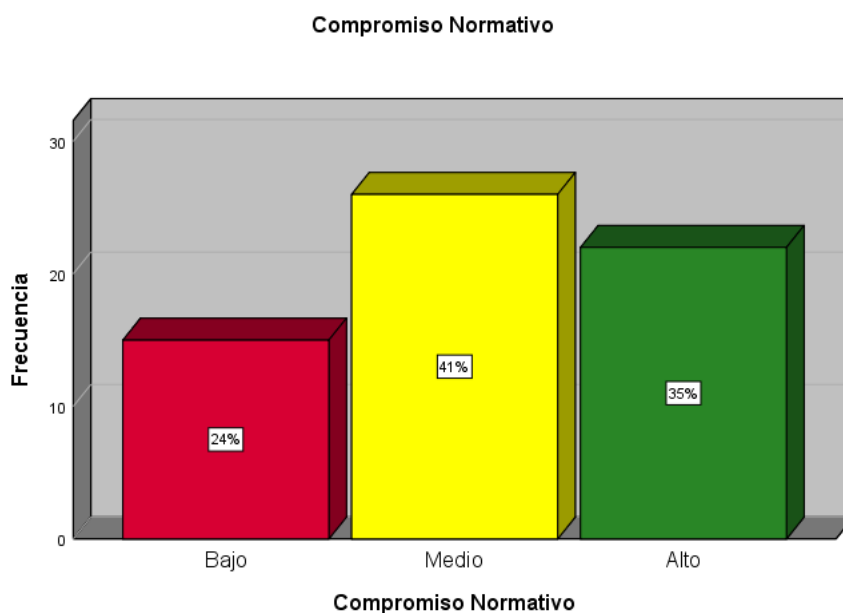


Figura 4. Histograma de frecuencias de la dimensión Compromiso Normativo Interpretación. Conforme a la información recogida y expresada en los gráficos previos, se pudo determinar que del 100% de datos procesados, el 41.3%

presenta un nivel de Compromiso Normativo medio, de la misma manera, el 34,9% de los encuestados muestra un nivel de Compromiso Normativo alto. Y, finalmente, un 23.8% de los datos procesados muestra que los trabajadores cuentan con un nivel de Compromiso Continuo bajo, lo que significa que este grupo según sus valores y moral no son suficientes para permanecer en la institución, lo que se sugiere es que busque mejorar el Compromiso Normativo ya que el mismo puede ser un agravante al índice de rotación del personal (Baez et al., 2019).

Tabla 11

Estadística Descriptiva de la variable Desempeño Laboral

Desempeño Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	20,6	20,6	20,6
	Medio	28	44,4	44,4	65,1
	Alto	22	34,9	34,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

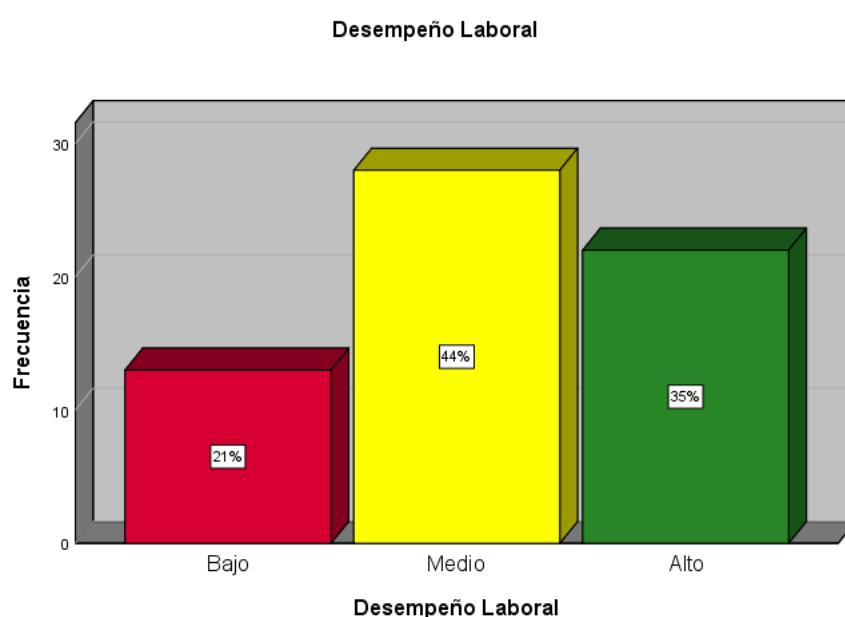


Figura 5. Histograma de frecuencias de la variable Desempeño Laboral

Interpretación. Acorde a los datos adquiridos del 100% de los casos procesados, según la tabla 11 y la figura 5 podemos determinar lo siguiente: el 44.4% presentó un desempeño laboral medio en la empresa de la presente investigación. Además, hubo un 34.9% donde los colaboradores presentaron un nivel de desempeño laboral alto. Y, finalmente, el 20,6% mostraron un nivel de desempeño laboral bajo. Por consiguiente, según los gráficos obtenidos, el nivel de desempeño laboral de los trabajadores es de consideración media en la organización. Respecto al 20.6% que presenta un nivel de desempeño laboral bajo se debe dar seguimiento y tratamiento, puesto que, el desempeño laboral es aquel procedimiento que permite cursar metas y objetivos desde el rendimiento de las actividades concurrentes de los trabajadores (Guartán et al., 2019).

Prueba de normalidad

Hipótesis de prueba

$H_0 > 0.05$ Los datos siguen una distribución normal

$H_a \leq 0.05$ Los datos no siguen una distribución normal

Tabla 12

Procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Compromiso Organizacional	63	100,0%	0	0,0%	63	100,0%

Desempeño Laboral	63	100,0%	0	0,0%	63	100,0%
Compromiso Afectivo	63	100,0%	0	0,0%	63	100,0%
Compromiso Continuo	63	100,0%	0	0,0%	63	100,0%
Compromiso Normativo	63	100,0%	0	0,0%	63	100,0%

Interpretación. Según los datos emitidos por el SPSS al momento de realizar la prueba de normalidad se consiguió la presente tabla, donde podemos determinar que la totalidad de los encuestados han sido considerados para la obtención de resultados.

Tabla 13

Test de Normalidad para las Variable y Dimensiones

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Organizacional	,140	63	,004	,926	63	,001
Desempeño Laboral	,144	63	,002	,934	63	,002
Compromiso Afectivo	,172	63	,000	,904	63	,000
Compromiso Continuo	,155	63	,001	,913	63	,000
Compromiso Normativo	,139	63	,004	,946	63	,008

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación. Según la información de la tabla 13, después de realizar el test de normalidad, con el fin de poder conocer si la distribución de los datos es normal, del 100% de los casos procesados por medio de la prueba de Kolmogórov-Smirnov para muestras donde existen elementos mayores a 30 se determinó que la variable compromiso organizacional alcanzó un Sig. = 0,004, además, sus dimensiones: compromiso afectivo un Sig. = 0,000, compromiso continuo un Sig. = 0,001, compromiso normativo un Sig. = 0,004 y la variable desempeño laboral un Sig. = 0,002, donde se notó que todas no siguen una

distribución normal. Por consiguiente, se tomó la decisión de realizar la prueba de hipótesis general y específicas a través del estadígrafo Rho de Spearman.

Prueba de Hipótesis

Tabla 14

Niveles de correlación bilateral

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.51 a -0.75	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación.
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Tomado de la revista científica *Movimiento Científico* 8(1). p.100. Barrera, M. (2014).

Prueba de hipótesis general.

Ho: No existe relación entre el Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021.

Ha: Existe relación entre el Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021.

Tabla 15*Tabla cruzada para el Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral % total*

		Desempeño Laboral				Correlaciones
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Compromiso Organizacional	Bajo	12,7 %	0,0%	0,0%	12,7%	Rho de Spearman 0,672 Sig.(bilateral)
	Medio	6,3%	30,2 %	6,3%	42,9%	
	Alto	1,6%	14,3 %	28,6 %	44,4%	
Total		20,6 %	44,4 %	34,9 %	100,0 %	0,000

Interpretación. En la tabla 15, después de haber realizado la tabla cruzada para la prueba de hipótesis general, se logró determinar que si el nivel de compromiso organizacional es bajo el desempeño laboral también será bajo en un 12,7%; si el nivel de compromiso organizacional es medio, el desempeño laboral también será medio en un 30,2%; si el nivel de compromiso organizacional es alto, el desempeño laboral alcanzará un nivel alto en un 28,6%.

A través de del análisis inferencial mediante tablas cruzadas para la prueba de hipótesis general entre las variables compromiso organizacional y desempeño laboral, se pudo obtener un coeficiente de correlación positiva considerable de 0,672 (según con los niveles de correlación, Tabla 14), valor representado a través del estadígrafo Rho de Spearman, por lo cual podemos inferir que las variables se relacionan, y, al ser positiva la correlación, las variables son directamente proporcional, lo que representa que, a mayor compromiso el desempeño laboral tendrá un efecto positivo. Asimismo, soportando lo mencionado anteriormente, respecto a la relación que existe entre compromiso organizacional y desempeño laboral, se obtuvo un valor Sig. (bilateral) =0,001<0,05, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde se concluye que existe relación entre las variables compromiso organizacional y el desempeño laboral.

Prueba de Hipótesis específica

Prueba de hipótesis 1

Ho: No existe relación entre el Compromiso Afectivo y Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021.

Ha: Existe relación entre el Compromiso Afectivo y Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021.

Tabla 16

Tabla cruzada para la dimensión Compromiso Afectivo y la variable Desempeño Laboral % de total

		Desempeño Laboral			Total	Correlaciones
		Bajo	Medio	Alto		
Compromiso Afectivo	Bajo	15,9%	3,2%	0,0%	19,0%	Rho de Spearman
	Medio	3,2%	19,0%	1,6%	23,8%	0,71
	Alto	1,6%	22,2%	33,3%	57,1%	Sig.(bilateral)
		20,6%	44,4%	34,9%	100,0%	0,000

Interpretación. Según los datos obtenidos en la tabla 16, mediante tablas cruzadas donde se cruzan la dimensión compromiso afectivo y la variable desempeño laboral, se pudo determinar que si el nivel del compromiso afectivo es bajo el desempeño laboral también será bajo en un 15,9%; si el nivel de compromiso afectivo es medio el desempeño laboral también será medio al 19,0%; si el nivel de compromiso afectivo es alto el desempeño laboral también será alto al 33,3%.

Asimismo, para la prueba de hipótesis entre las dimensión compromiso afectivo y la variable desempeño laboral, se consiguió un coeficiente de correlación positiva considerable de 0,71 (según con los niveles de correlación, Tabla 14), resultado obtenido a través del estadígrafo Rho de Spearman, por lo cual podemos inferir que la dimensión compromiso afectivo y la variable

desempeño laboral se relacionan, también al presentar un coeficiente de correlación positivo se deduce que la dimensión y la variable mencionadas son directamente proporcional, lo que significa que, la variable desempeño laboral se acrecentará si el nivel de compromiso afectivo presentase algún incremento. Por otra parte, soportando lo mencionado anteriormente, respecto a la relación que existe entre la dimensión compromiso afectivo y desempeño laboral, se obtuvo un valor Sig. (bilateral) =0,001<0,05, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde se concluye que existe relación entre la dimensión compromiso afectivo y la variable desempeño laboral.

Prueba de hipótesis 2

Ho: No existe relación entre el Compromiso Continuo y Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021.

Ha: Existe relación entre el Compromiso Continuo y Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021.

Tabla 17

*Tabla cruzada para la dimensión Compromiso Continuo y Desempeño Laboral
% de total*

		Desempeño Laboral			Total	Correlaciones
		Bajo	Medio	Alto		
Compromiso Continuo	Bajo	11,1 %	3,2%	0,0%	14,3%	Rho de Spearman
	Medio	7,9%	33,3 %	7,9%	49,2%	0,671
	Alto	1,6%	7,9%	27,0%	36,5%	Sig.(bilateral)
Total		20,6 %	44,4 %	34,9%	100,0 %	0,000

Interpretación. Acorde a la información obtenida y mostrada en la tabla 17, a través del análisis inferencial mediante tablas cruzadas donde se cruzan la dimensión compromiso continuo y la variable desempeño laboral, se delimitó que

si el nivel del compromiso continuo es bajo el desempeño laboral también será bajo en un 11,1%; si el nivel de compromiso continuo es medio el desempeño laboral también será medio al 33,3%; si el nivel de compromiso continuo es alto el desempeño laboral también será alto al 27%.

Además, para la prueba de hipótesis entre las dimensión compromiso continuo y la variable desempeño laboral, se consiguió un coeficiente de correlación positiva considerable de 0,671 (según con los niveles de correlación, Tabla 14), resultado obtenido a través del estadígrafo Rho de Spearman, por consiguiente se dedujo que la dimensión compromiso continuo y la variable desempeño laboral se relacionan, también al presentar un coeficiente de correlación positivo se deduce que la dimensión y la variable mencionadas son directamente proporcional, lo que significa que, la variable desempeño laboral se acrecentará si el nivel de compromiso continuo presentase algún incremento. Asimismo, soportando lo mencionado anteriormente, respecto a la relación que existe entre la dimensión compromiso continuo y desempeño laboral, se obtuvo un valor Sig. (bilateral) =0,001<0,05, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde se concluye que existe relación entre la dimensión compromiso continuo y la variable desempeño laboral.

Prueba de hipótesis 3

Ho: No existe relación entre el Compromiso Normativo y Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021.

Ha: Existe relación entre el Compromiso Normativo y Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021.

Tabla 18

Tabla cruzada para la dimensión Compromiso Normativo y Desempeño Laboral

% de total

	Desempeño Laboral			Total	Correlaciones
	Bajo	Medio	Alto		
Bajo	14,3%	9,5%	0,0%	23,8%	Rho de Spearman

Compromiso Normativo	Medio	4,8%	27,0%	9,5%	41,3%	0,658
	Alto	1,6%	7,9%	25,4%	34,9%	Sig.(bilateral)
Total		20,6%	44,4%	34,9%	100,0%	0,000

Interpretación. Respecto a la tabla 17, resultados obtenidos a través de tablas cruzadas donde se entrelazan la dimensión compromiso normativo y la variable desempeño laboral, se definió que si el nivel del compromiso normativo es bajo el desempeño laboral también será bajo en un 14,3%; si el nivel de compromiso normativo es medio el desempeño laboral también será medio al 27,0%; si el nivel de compromiso normativo es alto el desempeño laboral también será alto al 25,4%.

Por otra parte, mediante el análisis inferencial a través de tablas cruzadas para la prueba de hipótesis entre las dimensión compromiso normativo y la variable desempeño laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación positiva considerable de 0,658 (según con los niveles de correlación, Tabla 14), resultado obtenido a través del estadígrafo Rho de Spearman, por consiguiente se concluye que la dimensión compromiso normativo y la variable desempeño laboral se relacionan, además, al presentar un coeficiente de correlación positivo se determinó que la dimensión y la variable mencionadas previamente son directamente proporcional, lo que representa que, la variable desempeño laboral presentará algún incremento si el nivel de compromiso normativo se acrecentará. Asimismo, sustentando lo mencionado anteriormente, respecto a la relación que existe entre la dimensión compromiso normativo y desempeño laboral, se obtuvo un valor Sig. (bilateral) =0,001<0,05, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde se concluye que existe relación entre la dimensión compromiso normativo y la variable desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se contrastaron los antecedentes nacionales e internacionales con los objetivos de la presente investigación, con el propósito de delimitar la relación existente entre Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en un Institución Educativa Privada - 2021, desde una perspectiva general y específica. Seguidamente del análisis inferencial de los datos obtenidos de la muestra, los resultados se confrontaron con las evidencias internas y externas.

Es necesario mencionar que son pocas las investigaciones que poseen ambas variables de estudio, sin embargo, los antecedentes encontrados y citados en la presente investigación muestran variedad de estudios del compromiso organizacional y desempeño laboral con tópicos relacionados a la presente línea de investigación, gestión de organizaciones.

Se planteó como hipótesis general determinar que existe relación entre el Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021. El valor de correlación obtenido a través del Rho de Spearman mostró un coeficiente de correlación positiva considerable de $r = 0,672$ y un Sig. Bilateral de 0,000 entre las variables Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Dentro de este marco, se pudo fijar que dicho resultado está vinculado con el teórico de la concurrente investigación, Báez et al. (2019) quien definió al Compromiso Organizacional como la conexión o asociación que presenta el trabajador con la empresa, igualmente, es un estado psicológico que representa la relación entre personas y organizaciones, donde las perspectiva de ambas partes son muy específicas, en el cual, el rol del trabajador (desempeño laboral) comprometido es un bien principal y fundamental para el éxito de la empresa. Asimismo, con el teórico Guartán et al. (2019) que definió al Desempeño Laboral como un proceso así sea, personal o de forma colectiva, de los resultados, que posibilita comenzar planes de crecimiento, metas y fines; este proceso se basa en establecer el grado de rendimiento de los ayudantes en sus ocupaciones diarias, otorgando importantes beneficios para la exploración del rendimiento, donde la valoración es un medio para resaltar el performance.

El presente estudio se asemeja a los resultados del antecedente nacional de Guillen (2018), quien planteó como hipótesis general que, existe relación significativa entre compromiso organizacional con el desempeño laboral en el personal de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana 2018, obteniendo como valor de correlación de $r = 0,631$ a través del estadígrafo de Rho de Spearman, además de una Sig. bilateral de 0,000. En consecuencia, el trabajo previo citado refleja que hay una relación positiva considerable entre sus variables de estudio lo que se asemeja con la presente investigación. Dicho resultado se soporta en su teórico Cainicela y Pazos (2016), quien define los rendimientos del compromiso organizacional en el desempeño del trabajador, así, cumplimiento con las metas y objetivos de la organización. La correlación contrastada entre el trabajo previo citado y la presente investigación es bastante similar, ya que, el valor de correlación del presente estudio solo es mayor por solo un 0,042, asimismo, se debe tener en cuenta que ambas investigaciones poseen diferentes aspectos tales como, coyuntura, características de la población, entre otros. La tesis nacional citada tuvo una muestra de 241 colaboradores.

Del mismo modo, a nivel internacional la presente investigación se relaciona con la tesis de Sittar, K. (2021), quien formuló como hipótesis general en su investigación determinar que existe relación entre el Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en los profesores universitarios. Se obtuvo como coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,25$, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, obteniendo así una relación positiva media entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los profesores universitarios, dicho resultado se soporta por lo mencionado por su teórico Meyer & Allen (2008) quien menciona al Compromiso Organizacional como el grado de fidelidad y compromiso que posee el trabajador para con propósitos compartidos y sus disposición de lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El nivel de correlación del trabajo internacional citado es menor al de la presente investigación, sin embargo ambos muestran una relación directa, del mismo modo, cabe mencionar que, la investigación de Sittar, K. (2021) estuvo

dirigida bajo un enfoque pedagógico en cuanto a resultados para con estudiantes universitarios, sin embargo la presente investigación tuvo un enfoque orientada a la gestión del capital humano, además, las características de la población en ambas investigaciones fueron diferentes, la muestra del artículo está dirigida a docentes universitarios donde la muestra fue de 400 docentes de universidades públicas y privadas.

Respecto a la primera hipótesis específica de determinar si existe relación entre Compromiso Afectivo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021. Se obtuvo como coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r = 0,71$ con un Sig Bilateral de 0,000 por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. La correlación existente es positiva media, por lo que la relación entre el compromiso afectivo y desempeño laboral es directamente proporcional, dicho resultado es sustentado por el teórico Baez et al.(2019) que indicó al compromiso afectivo: como el vínculo sentimental que presenta el colaborador para con la empresa, esto se puede contrastar con el tiempo de permanencia del gran porcentaje de los colaboradores dentro de la institución, que como resultado de su permanencia han creado nexos emocionales con la institución. Como antecedente nacional se tomó a Abanto (2018) que planteó como hipótesis determinar qué relación existe entre el compromiso afectivo y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02, Lima, 2018, obtuvo como coeficiente de correlación mediante el Rho de Spearman de $r = 0,77$ y una Sig. bilateral de 0,000, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, por lo que se tiene una relación positiva muy fuerte. Abanto (2018) cogió como teórico Meyer y Allen (1991) que estimó al compromiso afectivo como el nexo emocional que hace partidarios a los colaboradores con las metas y propósitos de la organización. La correlación del trabajo previo citado es mayor en un 0,06 respecto a los resultados de la presente investigación, si bien es cierto la diferencia entre los resultados no es significativa, es necesario mencionar que el tamaño de la muestra, características de la unidad de análisis, contexto entre otros factores son diferentes en ambas investigaciones, además, el trabajo de Abanto tuvo un enfoque sobre el desempeño de profesores bajo una perspectiva pedagógica.

mientras que la presente investigación está orientada a la gestión del capital humano.

Conforme a la segunda hipótesis específica donde se planteó que existe relación entre Compromiso Continuo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021. Se obtuvo como resultados un Rho de Spearman de 0,671 y una Sig. bilateral de 0,000 , por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, por lo tanto la relación entre el compromiso continuo y el desempeño laboral es positiva considerable , tal resultado es soportado por el teórico Baez et al. (2019) que determinó al compromiso continuo como la razón del sacrificio que emplean los trabajadores (desempeño laboral) puesto que, debido a ello perciben ganancias, es aquí el origen de permanecer en la empresa. En este marco se visualiza que la correlación es significativa entre el compromiso continuo y el desempeño laboral. Se tomó como antecedente nacional el artículo de Bollet et al. (2019) quién formuló como hipótesis que existe relación entre el Compromiso de continuidad y la Productividad de los trabajadores , donde se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r = 0,662$ y una Sig. bilateral de 0,000, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna , por consiguiente, podemos afirmar que existe una relación positiva considerable entre el compromiso continuo y la productividad de los trabajadores. Podemos notar que ambos resultados son positivos considerables, sin embargo, notamos una ligera diferencia donde el resultado de la presente investigación es mayor. Es necesario mencionar que ambas investigaciones no comparten ambas variables, sin embargo, pertenecen a la misma línea de investigación, así mismo los tiempos, el contexto y la muestra poseen características diferentes.

Finalmente, la tercera hipótesis se basó en determinar que existe relación entre Compromiso Normativo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021. Asimismo, se obtuvo como coeficiente de correlación de $r = 0,658$ a través del estadígrafo Rho de Spearman, el cual indicó que el compromiso normativo y el desempeño laboral tienen una correlación positiva considerable, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, asimismo, se determinó que su relación es directamente proporcional, lo

que significa que determinada parte del compromiso normativo está relacionado con el desempeño laboral. Dicho resultado es soportado por el teórico Hernández et al. (2018) que definió al compromiso organizacional como el vínculo generado por el trabajador con la empresa, este vínculo permite conocer y perseguir los objetivos y metas organizacionales. En este caso, el desempeño de los trabajadores con el cumplimiento de metas tendrá relación con el nivel de aceptación e identificación con los objetivos de la empresa. Se tomó como antecedente nacional a Fierro et al. (2018), cuya hipótesis planteada fue el compromiso organizacional tiene una relación positiva con la gestión pública, donde la dimensión compromiso normativo y la gestión pública obtuvieron un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,53$ lo que determinó una correlación positiva considerable. Dicho resultado es soportado por su teórico Meyer y Allen (1990) que indicó que el compromiso normativo es el resultado de las normas y valores personales que originan un sentimiento de obligación por permanecer en la empresa. Los resultados contrastados son positivos considerables en ambas investigaciones, sin embargo la correlación obtenida en el antecedente nacional citado es menor, asimismo, debemos tener en cuenta que el trabajo previo citado tiene un enfoque basado en psicología y la información recogida se da en entidades gubernamentales, mientras que la presente investigación tiene un enfoque orientado a la gestión de organizaciones mediante el seguimiento de metas y objetivos y los colaboradores son pertenecientes a una empresa privada.

Según lo revisado, se pudo contrastar la presente investigación con los antecedentes nacionales e internacionales que existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral. Sin embargo, existen variaciones respecto a los resultados mostrados, debido a que, las características de aspectos como: coyuntura, muestra, tipo de empresa entre otros factores son diferentes. Asimismo, es indispensable que las empresas que busquen ser sostenibles y competitivas en el tiempo examinen acrecentar el compromiso organizacional en sus colaboradores para así obtener un mejor rendimiento en el desarrollo de sus actividades. Por otro lado, se denotó como fortalezas respecto a la metodología empleada en la presente investigación, las siguientes: i) al ser una investigación con enfoque cuantitativo esta permitió

realizar análisis estadísticos basados en datos reales, ii) el enfoque o ruta de esta investigación permitió concluir y recomendar sobre datos estadísticos, de los cuales pueden desprender programas que permitan ofrecer una mejor efectividad en la empresa, puesto que, se gestiona mejor sobre lo medible, iii) el nivel de la investigación permitió medir la relación de las variables mediante fundamentos teóricos, por lo que, este tipo de investigación reúne la cantidad de información suficiente. Del mismo modo, se determinaron las debilidades dentro de la metodología de la presente investigación, i) al ser una investigación con enfoque cuantitativo, los resultados son superficiales, puesto que, se fundamentan en valoraciones numéricas, y no en narraciones detalladas, ii) el tamaño de la población resulta ser limitante respecto a la representatividad de los resultados, además, iii) al ser una investigación de nivel descriptivo-correlacional, esta solo tiene por objetivo determinar la relación de las variables, y no, el porqué de tal correlación.

Finalmente, dentro de la relevancia científica de la investigación, se obtuvo respuesta a un problema planteado por medio de los resultados de correlación hallados, lo cual permite propalar conclusiones y recomendaciones para el progreso de la empresa donde se desarrolló la investigación, además, la investigación ofrecerá mejores fundamentos para la toma de decisiones en el ámbito de gestión de recursos humanos. Asimismo, al ser una investigación de nivel descriptivo-correlacional, se profundizó en las conceptualizaciones de las variables y sus dimensiones, para obtener como herramienta de recolección de datos un cuestionario que represente la validez del instrumento, el cual puede servir para futuras investigaciones.

VI. CONCLUSIONES

Conforme el análisis estadístico descriptivo e inferencial, se concluyó lo siguiente:

Primero. Según los resultados de la estadística inferencial entre las variables Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021 se delimitó que existe una correlación significativa considerable, puesto que el valor del coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.672 con un valor de significancia (Sig. Bilateral) de 0,000. Al conseguir un resultado positivo considerable podemos inferir que las variables se relacionan y son directamente proporcional entre sí; no obstante, existe un 44.4% de trabajadores que siente un Compromiso Organizacional alto en la empresa donde labora, este porcentaje puede contrastarse con la cantidad de trabajadores que poseen un antigüedad mayor a 5 años en la institución, pues según el teórico Calderón (2016) define al compromiso organizacional como el vínculo que desarrolla el trabajador con la empresa, donde dicha relación hace que el trabajador aspire a seguir siendo miembro de la empresa . Adicional a ello, el 42.9% presenta un Compromiso Organizacional medio y solo el 12.7% manifestó que presenta un Compromiso Organizacional bajo. Es indiscutible, actualmente, como lo mencionó Vuong et al. (2020), el compromiso en los colaboradores se relaciona con el desempeño de la empresa, así como el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

Segundo. Se estableció que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión Compromiso Afectivo y la variable Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021 ya que el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.71 con un valor de significancia (Sig. Bilateral) de 0,000. Con el resultado positivo podemos deducir que las variables se relacionan entre sí y son directamente proporcional, por lo tanto, se puede inferir que el Desempeño Laboral acrecentará si el Compromiso Afectivo presentase algún incremento, ya que si un trabajador tiene un alto nivel de apego con la organización va a desempeñarse de la manera que cumpla con lo planificado por la empresa para lograr cumplir las metas y

objetivos. Dicha correlación positiva considerable, puede asumirse debido a que la institución ha creado nexos emocionales con los trabajadores basados en contribuciones, asistencia en momentos adversos, así como también reconocimientos por parte de los propios dueños de la empresa, esto hace que el trabajador se sienta amparado por la empresa en la que labora.

Tercero. Se identificó que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión Compromiso Continuo y la variable Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021, esto debido a que el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.671 con un valor de significancia (Sig. Bilateral) de 0,000. Al tener un resultado positivo considerable podemos determinar que las variables se relacionan y son directamente proporcionales. Es decir que la empresa puede obtener mejores rendimientos por parte de los trabajadores cuando se trabaja en el compromiso continuo del colaborador. Esto es respaldado con el teórico del tesista Fierro, Meyer y Allen que indica el trabajador se siente comprometido con la organización por todos los servicios que recibe por parte de la empresa en su tiempo de permanencia, esto se puede contrastar por la coyuntura actual, donde los niveles de desempleo son mayores, esto hace que el trabajador valore más permanecer en una empresa.

Cuarto. Se encontró que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión Compromiso Normativo y la variable Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021, esto debido a que el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.658 con un valor de significancia (Sig. Bilateral) de 0,000. Al obtener un resultado positivo considerable podemos deducir que las variables se relacionan y son directamente proporcional, es decir que los niveles de desempeño acrecentarán si el compromiso normativo presenta aumentos. Se puede inferir que el nivel de correlación obtenido es debido a que los trabajadores presentan valores personales y normas que hacen que el trabajador sienta la obligación de permanecer en la empresa, este resultado puede ser gracias a que los jefes inmediatos

y gerentes brindan una escucha abierta y vertical para con los trabajadores, esto hace que los mismos se sientan importantes y partícipes dentro de la empresa. Tal premisa es soportada por el teórico Baez que sustenta que el compromiso normativo logra la permanencia del colaborador en la empresa sin la necesidad de obligación sino más bien por fidelidad y compromiso.

VII. RECOMENDACIONES

Después de haber planteado las conclusiones del estudio, se propone las siguientes recomendaciones:

Primera. Según los resultados obtenidos respecto al objetivo general entre las variables Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021. Se recomienda que la empresa concentre sus esfuerzos en la mejora de la gestión del capital humano mediante planes que permitan establecer metas y objetivos que a través de prácticas organizativas puedan ser transmitidos hacia los trabajadores, para que así, los trabajadores puedan identificar las metas organizacionales y puedan identificarse con el cumplimiento de las mismas. Después de haber realizado lo mencionado, la empresa deberá evaluar los desempeños de los colaboradores contrastados con lo planificado respecto a tareas y en consecuencia al cumplimiento de metas y objetivos, así identificando a los trabajadores comprometidos y a los que no con la institución. Asimismo, la empresa deberá buscar retener a los trabajadores que sientan sus valores congruentes con la institución mediante medios tangibles (compromiso continuo), actividades que generen emociones positivas (compromiso afectivo) o sentimiento de lealtad (compromiso normativo) y depurar a los colaboradores que no estén comprometidos. Finalmente, se deberá realizar contratos en prácticas, para así poder captar a nuevos talentos que se alineen a las directrices de la empresa y generar compromiso para con la organización mediante programas organizacionales y de inducción.

Segunda. Si queremos lograr un mejor desempeño de los trabajadores mediante la generación de compromiso afectivo, los directivos deben crear espacios en que los trabajadores intercambien experiencias que aumenten su nivel de satisfacción, desarrollar una escucha abierta, oportuna y vertical por parte de todos los jefes. Esto permitirá crear un trabajo en equipo, donde los colaboradores se sentirán implicados e identificados con la institución. Además, se debe realizar prácticas organizativas en eventos de índole organizacional en las que los colaboradores destacados, cuenten sus

historias y trayectoria de éxito dentro de la empresa, lo que permitirá que los demás trabajadores o nuevos ingresos tengan el mismo deseo de desarrollarse dentro de la organización a través del cumplimiento de metas y objetivos. Por último, se sugiere que la empresa organice distintos eventos de confraternidad con el propósito de promover una mayor unión entre trabajadores y a su vez un mayor apego por su empresa.

Tercera. Siendo el compromiso continuo el resultado de las inversiones realizadas por la institución para con el trabajador durante su instancia, si se busca aumentar el compromiso continuo y así mejorar el desempeño de los trabajadores, se recomienda a la empresa establecer e implementar un plan de carrera que permita retener al talento y atraer a excelentes trabajadores, lo que permitirá alentar el desarrollo de las competencias de los trabajadores para así fomentar un equipo más competitivo y comprometido con el cumplimiento de metas trazadas. Adicional a ello, soportando lo mencionado previamente, la empresa deberá diseñar un sistema de remuneraciones y compensaciones, el cual sea justo e imparcial y que muestre una perspectiva más allá del salario, que permita retener al talento y atraer a otros, puesto que, el aspecto remunerativo es una de las prioridades a considerar por el trabajador. Es aquí donde convergerán el anhelo del trabajador por desarrollar una línea de carrera, con las compensaciones que este percibiría su escala, todo esto supeditado con su desempeño y cumplimiento de metas.

Cuarta. Entendiéndose también por compromiso normativo como el sentimiento de obligación o lealtad de permanecer ante cualquier escenario en la organización originado por valores personales y moral. Se recomienda fomentar el reconocimiento del trabajo y desempeño del colaborador en la empresa, para que este se sienta motivado y comprometido con la institución. Asimismo, generar confianza en la comunicación de los líderes con los empleados, así eliminando barreras laborales y fomentando un equipo unido y comprometido. Adicionalmente se debe crear un ambiente laboral saludable, con conductas, cumplimiento de normas y relaciones laborales adecuadas que permitan desarrollar un

buen desempeño y reducir la rotación de personal. Finalmente diseñar puestos de trabajo que se adecuen a los objetivos de la empresa, además, que permitan el desarrollo de habilidades de los trabajadores y así estos se sientan comprometidos e interesados por la actividad que realizan.

REFERENCIAS

- Abanto, F. (2018). Compromiso Organizacional y Desempeño docente en Instituciones de la UGEL N°02, Lima, 2018. *Repositorio Institucional Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35830>
- Aldana, E., Tafur, J. y Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Revista Espacios*. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Alonso, M. (2018). Investigación de Mercados: Manual Universitario. *Ediciones Díaz de Santos*.
- Álvarez, A. (2020). Justificación de la Investigación. *Repositorio Universidad de Lima*. Recuperado el 5 de mayo del 2021 de <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%20C%20-%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Aon Hewitt. (2016). Trends in Global Employee Engagement: Employee engagement is on the rise, but volatility abounds. *Aon Empower results*.
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. Serie integral por competencias (3ta ed.). México: *Grupo Editorial Patria*.
- Baez, R. A., Zayas, P. M., Velázquez, R., y Lao, Y. O. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23
- Bohrt, 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 UCBSP*, 16(2), 220-251.
- Bollet, F., Amacifuén, I., Heredia, I y Chenet, M. (2019). Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en proteger oriente

- s.a., Pucallpa, 2019. *Revista Institucional Universidad Privada de Pucallpa*, 4(3), 52-58. <https://doi.org/10.37292/riccva.v4i3.159>
- Calderón, J. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(3), 239-247. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>
- Cámara de Comercio de Lima. (2016). Hay que cuidar lo avanzado. *Revista La Cámara*.
- Carballo, M. y Guelmes, E. (2016). Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(1), 140-150.
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (10ma edición). *Mac Graw Hill Education*.
- Dewan, S. D. (2020). The Role of Personal Image in Personal Branding. *Cuadernos Del Centro de Estudios de Diseño y Comunicación*, 24(118), 29–38.
- Dinc, M. S. (2017). Organizational commitment components and job performance: Mediating role of job satisfaction, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, *Johar Education Society, Pakistan (JESPK)*, Lahore, Vol. 11, Iss. 3, pp. 773-789
- Echevarría, P. (2020). Investigación en metodología y lenguajes enfermeros. *Elsevier Health Sciences*, pp. 87
- Emergency Nurses Association. (2020). Sheehy. Enfermería de Urgencias: Principios y Práctica. *Elsevier Health Sciences*.
- Escobar, P. H. y Bilbao, J. L. (2020). Investigación y Educación Superior (2da edición). *Universidad Metropolitana*.
- Fierro, E., Martínez, M., Ortíz, F. y Martínez, J. (2018). La Gestión Pública Colaborativa y el Compromiso Organizacional. *Organizaciones del sector público del Estado de México*, <https://recai.uaemex.mx/article/view/11426/9370>

- Galeano, M. (2020). Diseño de Proyectos en la investigación cualitativa. *Fondo Editorial Univerdidad Eafit*.
- García, J. R. y Sánchez, P. A. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Información Tecnológica*, 31(6), 159. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>
- Ghasempour Ganji, S., Rahimnia, F., Ahanchian, M., Syed, J. (2021). Analyzing the Impact of Diversity Management on Innovative Behaviors Through Employee Engagement and Affective Commitment. *Iranian Journal of Management Studies*, 14(3), 649-667. doi: 10.22059/ijms.2020.307781.674164
- Grove, S., Gray, J. & PhD RN Faan. (2019). Investigación en Enfermería: Desarrollo de la práctica enfermera basada en la evidencia. *Elseiver Health Sciences*.
- Quartán, A., Torres, K. y Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher*, 4(6), 13-26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Guillen, E. (2018). Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en el personal de una Empresa del rubro Retail de Lima Metropolitana 2018. *Repositorio Institucional Nacional Federico Villarreal*. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2619>
- Gutiérrez, H., (2016), Estrategias de muestreo: Diseño de encuestas y estimación de parámetros. *Ediciones de la U*.
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A. y Moreno, L. (2018). Metodología de la investigación científica. *Editorial Área de Innovación y Desarrollo de investigación, S.L.*
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S y Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. Recuperado de <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y Mixta. *Mac Graw Hill Education*
- Jiménez, S. (2016). Sheehy. Investigación y recogida de información de mercados. *IC Editorial*.
- Khan, S., Jehan, N., Shaheen, S., & Ali, G. (2018). Effect of Burnout on Organizational Citizenship Behaviors: Mediating Role of Affective and Continuance Commitment. *Abasyn University Journal of Social Sciences*, 1–13.
- 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.
- Macazana, D. Sito, L. y Romero, A. (2021). Psicología Educativa, *Infinite Study*, pp. 185.
- Maldonado, J. E. (2018). Metodología de la Investigación Social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario. *Ediciones de la U*.
- Neves, T., Gravelo, J., Rodrigues, V., Maroco J., & Parreira, P. (2018). Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer and Allen Questionnaire for Portuguese Nurses 11 Supported by Escola Superior de Enfermagem de Coimbra (ESEnfC), Portugal, Unidade de Investigação em Ciências da Saúde: Enfermagem (UICISA:E), Portugal, and Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P. (FCT), Project Ref. #UID/DTP/00742/2013, Portugal. *Revista Latino-Americana de Enfermagem* [online].2018,v.26. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H., (2019) : Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (5ta edición). *Ediciones de la U*.
- Paiva, Kely César Martins de, & Souza, Cinthia Mara Oliveira e. (2016). Time perception: A study of young Brazilian workers. *Tourism & Management Studies*, 12(1), 203-210. <https://dx.doi.org/10.18089/tms.2016.12122>

- Palomino, M. y Peña, R. (2016). El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de los Empleados de la Empresa Distribuidora y Papelería Venoplast LTDA. *Repositorio Institucional Universidad de Cartagena*. <http://hdl.handle.net/11227/3991>
- Páramo, B. (2018). La Investigación en Ciencias Sociales: Técnicas de recolección de la información. *Univerdidad Piloto de Colombia*.
- Ramírez, R. y Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Reynosa, E. (2018). Trabajo de investigación. Teoría, metodología y práctica. *Es un material académico didáctico*.
- Ríos, J. y Loli, A. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(1), 127-138. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16586>
- Rosas, N. (2017). Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la región Puno 2016. *Revista Científica Investigación Andina*, 17(1), 14-20. <http://dx.doi.org/10.35306/rev.%20cien.%20univ..v17i1.352>
- Salvador, E. M. y Sánchez, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Samal, A., Patra, S., & Chatterjee, D. (2021). Impact of culture on organizational readiness to change: context of bank M&A. *Benchmarking: An International Journal*, 28(5), 1503–1523. DOI: 10.1108/BIJ-10-2019-0454
- Seeber, M. (2020). Framework and operationalisation challenges for quantitative comparative research in higher education. *Higher Education Quarterly*, 74(2), 162–175. <https://doi.org/10.1111/hequ.12245>

- Serrano, J. (2020). Metodología de la Investigación: Edición Gamma 1er trimestre. *Editorial Endora*.
- Sittar, K., Afrid, T., Munawar, S., & Raoof, R. (2021). Relationship between Organizational Commitments and Job Performance of University Teachers. *Ilkogretim Online*, 20(5), 461–467. DOI: 10.17051/ilkonline.2021.05.49
- Soliz, D. J. (2019). Cómo Hacer un Perfil Proyecto de Investigación Científica. *Editorial Palibrio*.
- Taipe, R. y Rojas, G. (2018). Los Sistemas Contables de las micros y pequeñas empresas del Distrito de Huancavelica - periodo 2016. *Repositorio Institucional Universidad Nacional de Huancavelica*. Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2126>
- Trofiimov, A., Bondar, I., Trofimova, D., Miliutina, K., & Riabchych, I. (2017). Organizational commitment factors: role of employee work engagement, *Revista Espacios*, Lahore, Vol. 38, pp. 18, <https://www.revistaespacios.com/a17v38n24/17382418.html>
- Uribe, J. (2018). Clima ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales. *Editorial El manual Moderno, S. A. de C. V*
- Vásquez, D. y Agudelo, C. (2017). El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la Biblioteca en una Institución de Educación Superior. *Repositorio Insitucional Universidad de Antioquía*. <http://hdl.handle.net/10495/14308>
- Vysocky, J. & Vysocky, K. (2021). Manual de investigación para diseñadores. *Editorial BLUME*.
- Vilema, M. (2018). Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores. Caso de estudio: Codiempaques del Ecuador. *Repositorio Institucional Universidad Andina Simón Bolívar*. <http://hdl.handle.net/10644/6212>
- Vuong, B. N., Tung, D. D., Hoa, N. D., Chau, N. T. N., & Tushar, H. (2020). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Job

Performance: Vietnam Small and Medium-Sized Enterprises. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 277–286.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización

Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escalas de medición
Variable Independiente: Compromiso Organizacional	Baez et al. (2019) la definió como la conexión o asociación que presenta el trabajador con la empresa, igualmente, es un estado psicológico que representa la relación entre personas y organizaciones, donde las perspectivas de ambas partes son muy específicas, en el cual, el rol del trabajador	La presente variable está estructurada por tres dimensiones, de las cuales se obtendrán 9 indicadores. A través de estos se recaudará la información por medio de un cuestionario, con preguntas de tipo Likert.	Compromiso Afectivo	Unión	1,2,3,4	Escala de Likert 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre
				Identificación	5,6,7,8	
				Implicación	9,10,11,12	
			Compromiso Continuo	Inversión	13,14,15	
				Beneficios	16,17,18	
				Costos Asociados	19,20,21	
Compromiso Normativo	Normativa	22,23,24				
	Intereses Organizativos	25,26,27				

	comprometido es un bien principal y fundamental para el éxito de la empresa.			Sentimiento de Obligación	28,29,30	5=Siempre
--	--	--	--	---------------------------	----------	-----------

Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Vari able	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escalas de medición
Variable Dependiente: Desempeño Laboral	Guartán et al. (2019) mencionaron que es un proceso así sea, personal o de forma colectiva, de los resultados, que posibilita comenzar planes de crecimiento, metas y fines; este proceso se basa en establecer el grado de rendimiento de los ayudantes en sus ocupaciones diarias, otorgando importantes beneficios para la exploración del rendimiento, donde la valoración es un medio para resaltar el performance.	La presente variable está estructurada por cuatro dimensiones, de las cuales se obtendrán 13 indicadores. A través de estos se recaudará la información por medio de un cuestionario, con preguntas de tipo Likert.	Factor de Puntualidad	Disciplina Positiva	1,2,3	Escala de Likert 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				Momento de Llegada	4,5,6	
				Tiempo establecido	7,8	
			Factor de Imagen Personal	Enfoque	9,10	
				Personalidad	11,12	
				Desarrollo Actividad	13,14	
			Factor de Protocolo	Pautas	15,16	
				Reglas	17,18	
				Normas de Protocolo	19,20	

				Comunicación Intrapersonal	21,22,23	
			Factor de Capacidad	Facilidades de Soluciones	24,25	
				Resoluciones de problema	26,27,28	
				Tarea Didáctica	29,30	

Anexo 2. Instrumento de medición

Encuesta variable Compromiso Organizacional

- S** = Siempre
CS = Casi Siempre
AV = Algunas Veces
CN = Casi Nunca
N = Nunca

N° ítem	AFIRMACIONES	S	CS	AV	CN	N
1	Se siente importante en su equipo de trabajo.					
2	Siente que existe trabajo en equipo dentro de la empresa.					
3	Se siente escuchado dentro de la empresa.					
4	Se siente a gusto trabajando en su empresa.					
5	Siente que su trabajo está alineado al cumplimiento de los objetivos de la empresa.					
6	Siente que sus valores se relacionan con los de la empresa.					
7	Siente que la empresa cumple sus expectativas como lugar de trabajo.					
8	Siento que mis jefes confían en mi trabajo.					
9	Alguna vez ha trabajado horas extras en su empresa.					
10	Participa a menudo en las reuniones de su empresa.					
11	Participa en las actividades de integración de la empresa.					
12	Conoce Ud. las metas y objetivos de la empresa.					
13	Siento que mi trabajo es reconocido por la empresa.					
14	Siente que ha obtenido valiosa experiencia en la empresa.					

15	Siente que ha crecido profesionalmente en la empresa.					
16	La empresa ofrece convenios laborales.					
17	La empresa le ofrece una línea de carrera.					
18	La empresa respeta las leyes laborales.					
19	Cree Ud. que su salario va de acorde con el trabajo que realizo.					
20	Le pagan por realizar horas extras.					
21	La empresa le descuenta por sus tardanzas y/o faltas.					
22	Recibe constantemente capacitaciones actualizando sus conocimientos.					
23	Participa en reuniones de retroalimentación.					
24	Estoy a gusto sobre los incentivos que he recibido.					
25	Cree que ha ayudado a cumplir los objetivos de su empresa.					
26	Cree Ud. que ha sido parte del crecimiento de su empresa.					
27	Se siente partícipe del liderazgo que tiene su empresa.					
28	Mi puesto de trabajo va acorde a mi experiencia.					
29	La empresa le ha ayudado en los momentos que lo ha solicitado.					
30	Se siente agradecido por su crecimiento profesional en la empresa.					

Encuesta variable Desempeño Laboral

- S** = Siempre
CS = Casi Siempre
AV = Algunas Veces
CN = Casi Nunca
N = Nunca

N° ítem	AFIRMACIONES	S	CS	AV	CN	N
1	La empresa suele buscar una solución a un problema antes que su responsable.					
2	La empresa elogia sus buenos resultados en la organización.					
3	La empresa anuncia los cambios en su trabajo con anticipación.					
4	Recurre a pedir permisos para llegar fuera de tiempo a la empresa.					
5	Se organiza con anticipación para llegar a tiempo al trabajo.					
6	Actividades personales perjudican su horario de llegada a la empresa.					
7	Cree Ud. que su horario laboral le permite realizar otras actividades personales.					
8	Se siente contento con su horario habitual de la empresa.					
9	Existe buena actitud de los colaboradores en el trabajo.					
10	Su empresa ofrece un servicio diferenciado a los demás del mismo sector.					
11	Siente Ud. que existe liderazgo en su empresa.					
12	Existe motivación constante por parte de los jefes en su empresa.					

13	Al término del día logra concluir con sus actividades programadas.					
14	Las actividades que realiza están acordes con su puesto.					
15	Le cuesta trabajo adaptarse a los cambios de la empresa.					
16	Conoce los procesos de las funciones que su puesto posee.					
17	Respeto las normas de la empresa.					
18	Conoce las medidas disciplinarias de su empresa.					
19	Recibe Ud. recomendaciones por parte de sus jefes de cómo mejorar su trabajo.					
20	Crea Ud. protocolos para optimizar su trabajo dentro de la empresa.					
21	Me autorregulo a la hora de decir o hacer algo.					
22	Me motivo de manera constante para no caer en el estrés laboral.					
23	Es autocrítico sobre sus errores en el trabajo.					
24	Recibe capacitaciones constantes sobre los nuevos cambios en su trabajo.					
25	Su jefe lo reconoce como una persona práctica ante los problemas.					
26	Determina situaciones que podrían generar problemas en la empresa.					
27	Cree Ud. que es un personal capacitado para resolver todo problema según su puesto.					
28	Trabaja a menudo en equipo con sus compañeros de trabajo.					
29	Realiza nuevas formas de trabajo para evitar la rutina.					
30	Se fomenta la participación colaborativa entre las distintas áreas de la empresa.					

Anexo 4. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia									
Título	Preguntas de Investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Compromiso Organizacional y Desempeño laboral en una Institución Educativa Privada – 2021.	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Definición Conceptual	Definición Operacional V1	Dimensiones V1	Indicadores	Cuestionario
	¿Cuál es la relación que existe entre Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021?	Determinar la relación entre Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021.	Existe relación entre Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021.	Compromiso Organizacional	Según Baez et al. (2019) la definió como la conexión o asociación que presenta el trabajador con la empresa, igualmente, es un estado psicológico que representa la relación entre personas y organizaciones, donde las perspectivas de ambas partes son muy específicas, en el cual, el rol del trabajador comprometido es un bien principal y fundamental para el éxito de la empresa.	La presente variable está estructurada por tres dimensiones, de las cuales se obtendrán 9 indicadores. A través de estos se recaudará la información por medio de un cuestionario, con preguntas de tipo Likert.	Compromiso Afectivo	Unión Identificación Implicación	
							Compromiso Continuo	Inversión Beneficios Costos Asociados	
							Compromiso Normativo	Normativas Intereses Organizativos Sentimiento de Obligación	
	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 2	Definición Conceptual	Definición Operacional V2	Dimensiones V2	Indicadores	
	¿Cuál es la relación que existe entre Compromiso Afectivo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021?	Determinar la relación entre Compromiso Afectivo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021	Existe relación entre Compromiso Afectivo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021.	Desempeño Laboral	Guartán et al. (2019) mencionaron que es un proceso así sea, personal o de forma colectiva, de los resultados, que posibilita comenzar planes de crecimiento, metas y fines; este proceso se basa en establecer el grado de rendimiento de los ayudantes en sus ocupaciones diarias, otorgando importantes beneficios para la exploración del rendimiento, donde la valoración es un medio para resaltar el performance.	La presente variable está estructurada por cuatro dimensiones, de las cuales se obtendrán 13 indicadores. A través de estos se recaudará la información por medio de un cuestionario, con preguntas de tipo Likert.	Factor de Puntualidad	Disciplina Positiva Momento de Llegada Tiempo establecido	
	¿Cuál es la relación que existe entre Compromiso Continuo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021?	Determinar la relación entre Compromiso Continuo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021.	Existe relación entre Compromiso Continuo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021.				Factor de Imagen Personal	Enfoque Personalidad Desarrollo de actividad	
	¿Cuál es la relación que existe entre Compromiso Normativo y el Desempeño Laboral de Protocolo en una Institución Educativa Privada - 2021?	Determinar la relación entre Compromiso Normativo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021	Existe relación entre Compromiso Normativo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021.				Factor de Protocolo	Pautas Reglas Normas de Protocolo Comunicación Intrapersonal	
							Factor de Capacidad	Facilidad de Soluciones Resoluciones de problemas Tarea Didáctica	

Anexo 5. Validación a juicios de expertos 1

Variable Compromiso Organizacional

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 1: Compromiso Organizacional													
	DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo													
	Indicador 1: Unión													
1	Se siente importante en su equipo de trabajo.			X				X				X		
2	Siente que existe trabajo en equipo dentro de la empresa.			X				X				X		
3	Se siente escuchado dentro de la empresa.			X				X				X		
4	Se siente a gusto trabajando en su empresa.			X				X				X		
	Indicador 2: Identificación													
5	Siente que su trabajo está alineado al cumplimiento de los objetivos de la empresa.			X				X				X		
6	Siente que sus valores se relacionan con los de la empresa.			X				X				X		
7	Siente que la empresa cumple sus expectativas como lugar de trabajo.			X				X				X		
8	Siento que mis jefes confían en mi trabajo.			X				X				X		
	Indicador 3: Implicación													
9	Alguna vez ha trabajado horas extras en su empresa.			X				X				X		
10	Participa a menudo en las reuniones de su empresa.			X				X				X		
11	Participa en las actividades de integración de la empresa.			X				X				X		
12	Conoce Ud. las metas y objetivos de la empresa.			X				X				X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso Continuo													

28	Mi puesto de trabajo va acorde a mi experiencia.			X				X				X		
29	La empresa le ha ayudado en los momentos que lo ha solicitado.			X				X				X		
30	Se siente agradecido por su crecimiento profesional en la empresa.			X				X				X		

Observaciones: El instrumento se puede aplicar en la muestra seleccionada

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: Dr. Godofredo Illa Sihuincha

DNI: 10596867

Especialidad del validador:

08 de mayo del 2021

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Variable Desempeño Laboral

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 2: Desempeño Laboral													
	DIMENSIÓN 1: Factor de Puntualidad													
	Indicador 1: Disciplina Positiva													
1	La empresa suele buscar una solución a un problema antes que su responsable.			X				X				X		
2	La empresa elogia sus buenos resultados en la organización.			X				X				X		
3	La empresa anuncia los cambios en su trabajo con anticipación.			X				X				X		
	Indicador 2: Momento de Llegada													
4	Recorre a pedir permisos para llegar fuera de tiempo a la empresa.			X				X				X		
5	Se organiza con anticipación para llegar a tiempo al trabajo.			X				X				X		
6	Actividades personales perjudican su horario de llegada a la empresa.			X				X				X		
	Indicador 3: Tiempo establecido													
7	Cree Ud. que su horario laboral le permite realizar otras actividades personales.			X				X				X		
8	Se siente contento con su horario habitual de la empresa.			X				X				X		
	DIMENSIÓN 2: Factor de imagen personal													

19	Recibe Ud. recomendaciones por parte de sus jefes de cómo mejorar su trabajo.			X				X				X	
20	Crea Ud. protocolos para optimizar su trabajo dentro de la empresa.			X				X				X	
Indicador 4: Comunicación Intrapersonal													
21	Me autorregulo a la hora de decir o hacer algo.			X				X				X	
22	Me motivo de manera constante para no caer en el estrés laboral.			X				X				X	
23	Es autocrítico sobre sus errores en el trabajo.			X				X				X	
DIMENSIÓN 4: Factor de Capacidad													
Indicador 1: Facilidades de soluciones													
24	Recibe capacitaciones constantes sobre los nuevos cambios en su trabajo.			X				X				X	
25	Su jefe lo reconoce como una persona práctica ante los problemas.			X				X				X	
Indicador 2: Resoluciones de problema													
26	Determina situaciones que podrían generar problemas en la empresa.			X				X				X	
27	Cree Ud. que es un personal capacitado para resolver todo problema según su puesto.			X				X				X	
28	Trabaja a menudo en equipo con sus compañeros de trabajo.			X				X				X	

Indicador 3: Tarea Didáctica														
29	Realiza nuevas formas de trabajo para evitar la rutina.			X				X				X		
30	Se fomenta la participación colaborativa entre las distintas áreas de la empresa.			X				X				X		

Observaciones: El instrumento se puede aplicar en la muestra seleccionada

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: Dr. Godofredo Illa Sihuincha

DNI: 10596867

Especialidad del validador:

08 de mayo del 2021

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Validación a juicios de expertos 2

Variable Compromiso Organizacional

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 1: Compromiso Organizacional													
	DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo													
	Indicador 1: Unión													
1	Se siente importante en su equipo de trabajo.				x				x				X	
2	Siente que existe trabajo en equipo dentro de la empresa.				x				x				X	
3	Se siente escuchado dentro de la empresa.				X				X				X	
4	Se siente a gusto trabajando en su empresa.				X				X				X	
	Indicador 2: Identificación													
5	Siente que su trabajo está alineado al cumplimiento de los objetivos de la empresa.				x				x				X	
6	Siente que sus valores se relacionan con los de la empresa.				x				x				X	
7	Siente que la empresa cumple sus expectativas como lugar de trabajo.				x				x				X	
8	Siento que mis jefes confían en mi trabajo.				x				x				X	
	Indicador 3: Implicación													
9	Alguna vez ha trabajado horas extras en su empresa.			x				x					X	
10	Participa a menudo en las reuniones de su empresa.			x				x					X	
11	Participa en las actividades de integración de la empresa.				x				x				X	
12	Conoce Ud. las metas y objetivos de la empresa.				x				x				X	
	DIMENSIÓN 2: Compromiso Continuo													

28	Mi puesto de trabajo va acorde a mi experiencia.				X				X			X	
29	La empresa le ha ayudado en los momentos que lo ha solicitado.				X				X			X	
30	Se siente agradecido por su crecimiento profesional en la empresa.				X				X			X	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Alfredo Suasnabar Ugarte

DNI: 09078466

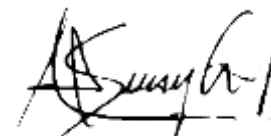
Especialidad del validador: FINANZAS- PROYECTOS

Mayo del 2021

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Variable Desempeño Laboral

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				P				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	Variable 2: Desempeño Laboral													
	DIMENSIÓN 1: Factor de Puntualidad													
	Indicador 1: Disciplina Positiva													
1	La empresa suele buscar una solución a un problema antes que su responsable.				X				X				X	
2	La empresa elogia sus buenos resultados en la organización.				X				X				X	
3	La empresa anuncia los cambios en su trabajo con anticipación.				X				X				X	
	Indicador 2: Momento de Llegada													
4	Recurre a pedir permisos para llegar fuera de tiempo a la empresa.				X				X				X	
5	Se organiza con anticipación para llegar a tiempo al trabajo.				X				X				X	

6	Actividades personales perjudican su horario de llegada a la empresa.				X				X				X	
	Indicador 3: Tiempo establecido													
7	Cree Ud. que su horario laboral le permite realizar otras actividades personales.				X				X				X	
8	Se siente contento con su horario habitual de la empresa.			X				X					X	
	DIMENSIÓN 2: Factor de imagen personal													
	Indicador 1: Enfoque													
9	Existe buena actitud de los colaboradores en el trabajo.				X				X				X	
10	Su empresa ofrece un servicio diferenciado a los demás del mismo sector.				X				X				X	
	Indicador 2: Personalidad													
11	Siente Ud. que existe liderazgo en su empresa.				X				X				X	
12	Existe motivación constante por parte de los jefes en su empresa.				X				X				X	
	Indicador 3: Desarrollo de actividades													
13	Al término del día logra concluir con sus actividades programadas.				X				X				X	

14	Las actividades que realiza están acordes con su puesto.				X				X				X	
DIMENSIÓN 3: Factor de protocolo														
Indicador 1: Pautas														
15	Le cuesta trabajo adaptarse a los cambios de la empresa.				X				X				X	
16	Conoce los procesos de las funciones que su puesto posee.				X				X				X	
Indicador 2: Reglas														
17	Respeto las normas de la empresa.				X				X				X	
18	Conoce las medidas disciplinarias de su empresa.				X				X				X	
Indicador 3: Normas de Protocolo														
19	Recibe Ud. recomendaciones por parte de sus jefes de cómo mejorar su trabajo.				X				X				X	
20	Crea Ud. protocolos para optimizar su trabajo dentro de la empresa.				X				X				X	
Indicador 4: Comunicación Intrapersonal														
21	Me autorregulo a la hora de decir o hacer algo.				X				X				X	
22	Me motivo de manera constante para no caer en el estrés laboral.				X				X				X	

23	Es autocrítico sobre sus errores en el trabajo.				X				X				X	
DIMENSIÓN 4: Factor de Capacidad														
Indicador 1: Facilidades de soluciones														
24	Recibe capacitaciones constantes sobre los nuevos cambios en su trabajo.				X				X				X	
25	Su jefe lo reconoce como una persona práctica ante los problemas.				X				X				X	
Indicador 2: Resoluciones de problema														
26	Determina situaciones que podrían generar problemas en la empresa.				X				X				X	
27	Cree Ud. que es un personal capacitado para resolver todo problema según su puesto.				X				X				X	
28	Trabaja a menudo en equipo con sus compañeros de trabajo.				X				X				X	
Indicador 3: Tarea Didáctica														
29	Realiza nuevas formas de trabajo para evitar la rutina.				X				X				X	
30	Se fomenta la participación colaborativa entre las distintas áreas de la empresa.				X				X				X	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Alfredo Suasnabar Ugarte

DNI: 09078477

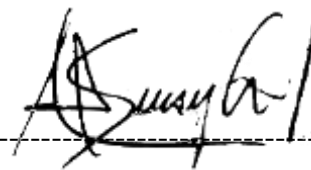
Especialidad del validador: FINANZAS- RPOYECTOS

Mayo, 2021

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

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

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'ASuasnabar', is written over a horizontal dashed line.

Firma del Experto Informante.

Anexo 6. Cálculo y detalle de Confiabilidad de los instrumentos

Total de casos procesados Variable: Compromiso Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	63	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	63	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Total de casos procesados Variable: Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	63	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	63	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Confiabilidad por instrumento

Alfa de Cronbach de la variable: Compromiso Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	30

Alfa de Cronbach de la variable: Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	30

Anexo 7. Detalle de confiabilidad por instrumento

Detalle de confiabilidad variable Compromiso Organizacional

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el suprimido
Se siente importante en su equipo de trabajo.	105,00	308,677	,957	,980
Siente que existe trabajo en equipo dentro de la empresa.	104,84	317,200	,874	,980
Se siente escuchado dentro de la empresa.	105,00	309,387	,953	,980
Se siente a gusto trabajando en su empresa.	104,95	311,046	,944	,980
Siente que su trabajo está alineado al cumplimiento de los objetivos de la empresa.	104,92	313,365	,905	,980
Siente que sus valores se relacionan con los de la empresa.	104,95	310,207	,951	,980
Siente que la empresa cumple sus expectativas como lugar de trabajo.	104,98	313,629	,920	,980
Siento que mis jefes confían en mi trabajo.	105,03	312,934	,898	,980
Alguna vez ha trabajado horas extras en su empresa.	105,52	315,512	,862	,980
Participa a menudo en las reuniones de su empresa.	104,94	308,125	,937	,980
Participa en las actividades de integración de la empresa.	104,92	307,558	,945	,980
Conoce Ud. las metas y objetivos de la empresa.	105,00	310,613	,951	,980
Siento que mi trabajo es reconocido por la empresa.	104,97	311,289	,946	,980
Siente que ha obtenido valiosa experiencia en la empresa.	104,81	316,124	,895	,980
Siente que ha crecido profesionalmente en la empresa.	104,81	316,576	,878	,980
La empresa ofrece convenios laborales.	106,90	340,765	,112	,982
La empresa le ofrece una línea de carrera.	106,89	341,100	,090	,982
La empresa respeta las leyes laborales.	105,92	340,494	,180	,982
Cree Ud. que su salario va de acorde con el trabajo que realizo.	105,92	341,719	,000	,982
Le pagan por realizar horas extras.	106,06	335,996	,433	,982
La empresa le descuenta por sus tardanzas y/o faltas.	105,94	342,351	-,139	,983

Recibe constantemente capacitaciones actualizando sus conocimientos.	106,63	337,590	,178	,983
Participa en reuniones de retroalimentación.	105,27	324,232	,758	,981
Estoy a gusto sobre los incentivos que he recibido.	105,14	315,415	,867	,980
Cree que ha ayudado a cumplir los objetivos de su empresa.	105,05	311,304	,945	,980
Cree Ud. que ha sido parte del crecimiento de su empresa.	105,03	311,225	,935	,980
Se siente partícipe del liderazgo que tiene su empresa.	105,00	310,258	,963	,980
Mi puesto de trabajo va acorde a mi experiencia.	104,81	316,157	,893	,980
La empresa le ha ayudado en los momentos que lo ha solicitado.	104,68	320,252	,883	,980
Se siente agradecido por su crecimiento profesional en la empresa.	104,79	314,618	,917	,980

Detalle de confiabilidad variable Desempeño Laboral

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La empresa suele buscar una solución a un problema antes que su responsable.	109,19	255,995	,796	,962
La empresa elogia sus buenos resultados en la organización.	109,35	247,005	,938	,961
La empresa anuncia los cambios en su trabajo con anticipación.	109,46	257,801	,696	,963
Recurre a pedir permisos para llegar fuera de tiempo a la empresa.	110,89	294,423	-,744	,973
Se organiza con anticipación para llegar a tiempo al trabajo.	109,40	243,759	,896	,961
Actividades personales perjudican su horario de llegada a la empresa.	110,76	285,797	-,648	,970
Cree Ud. que su horario laboral le permite realizar otras actividades personales.	109,54	248,123	,886	,961
Se siente contento con su horario habitual de la empresa.	109,37	246,494	,925	,961
Existe buena actitud de los colaboradores en el trabajo.	109,44	255,186	,778	,962

Su empresa ofrece un servicio diferenciado a los demás del mismo sector.	109,06	258,222	,769	,962
Siente Ud. que existe liderazgo en su empresa.	109,05	256,659	,805	,962
Existe motivación constante por parte de los jefes en su empresa.	109,21	252,650	,875	,961
Al término del día logra concluir con sus actividades programadas.	109,37	243,590	,934	,960
Las actividades que realiza están acordes con su puesto.	109,27	249,523	,894	,961
Le cuesta trabajo adaptarse a los cambios de la empresa.	110,86	287,092	-,626	,971
Conoce los procesos de las funciones que su puesto posee.	109,37	247,913	,939	,961
Respeto las normas de la empresa.	109,41	246,537	,897	,961
Conoce las medidas disciplinarias de su empresa.	109,48	246,479	,911	,961
Recibe Ud. recomendaciones por parte de sus jefes de cómo mejorar su trabajo.	109,75	275,967	-,211	,968
Crea Ud. protocolos para optimizar su trabajo dentro de la empresa.	109,41	246,182	,932	,961
Me autorregulo a la hora de decir o hacer algo.	109,37	244,752	,950	,960
Me motivo de manera constante para no caer en el estrés laboral.	109,35	243,876	,932	,960
Es autocrítico sobre sus errores en el trabajo.	109,30	245,827	,927	,961
Recibe capacitaciones constantes sobre los nuevos cambios en su trabajo.	109,70	263,569	,406	,964
Su jefe lo reconoce como una persona práctica ante los problemas.	109,48	246,995	,891	,961
Determina situaciones que podrían generar problemas en la empresa.	109,43	245,636	,945	,960
Cree Ud. que es un personal capacitado para resolver todo problema según su puesto.	109,37	246,171	,938	,960
Trabaja a menudo en equipo con sus compañeros de trabajo.	109,40	246,856	,937	,961
Realiza nuevas formas de trabajo para evitar la rutina.	109,44	245,122	,957	,960
Se fomenta la participación colaborativa entre las distintas áreas de la empresa.	109,30	249,214	,906	,961

Anexo 8. Base de datos de instrumentos

Variable Compromiso Organizacional

VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL																														
Dimensión	Compromiso Afectivo												Compromiso Continuo									Compromiso Normativo								
Indicadores	Unión				Identificación				Implicación				Inversión			Beneficios			Costos Asociados			Normativa			Intereses Organizativos			Sentimiento de Obligación		
Ítem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Encuesta 1	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	
Encuesta 2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	
Encuesta 3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	
Encuesta 4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	5	5	5
Encuesta 5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	5	5	5
Encuesta 6	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3
Encuesta 7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta 8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4
Encuesta 9	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2
Encuesta 10	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	3	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5
Encuesta 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta 12	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2
Encuesta 13	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5
Encuesta 14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta 15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta 16	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta 18	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta 19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5

Encuesta 52	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	2	3	3	3	3	2	4	5	4	4	5	5	5	5	
Encuesta 53	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
Encuesta 54	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	
Encuesta 55	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4
Encuesta 56	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	
Encuesta 57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	4	4	5	5	4	4	5	4	
Encuesta 58	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	2	2	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
Encuesta 59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
Encuesta 60	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	5	5	5	5	5	
Encuesta 61	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	
Encuesta 62	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	
Encuesta 63	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	

Variable Desempeño Laboral

VARIABLE 2 : DESEMPEÑO LABORAL																														
Dimensión	Factor de Puntualidad								Factor de Imagen Personal						Factor de Protocolo						Factor de Capacidad									
Indicadores	Disciplina Positiva			Momento de llegada			Tiempo establecido		Enfoque	Personalidad		Desarrollo de Actividad		Pautas		Reglas		Normas de Protocolo		Comunicación Intrapersonal			Facilidades de Soluciones		Resoluciones de Problema			Tarea Didáctica		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Encuesta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Encuesta 1	3	3	3	2	5	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
Encuesta 2	3	3	2	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
Encuesta 3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4
Encuesta 4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4
Encuesta 5	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4
Encuesta 6	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3

Encuesta 39	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
Encuesta 40	5	5	5	2	5	2	4	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
Encuesta 41	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Encuesta 42	5	5	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
Encuesta 43	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Encuesta 44	5	5	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
Encuesta 45	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	
Encuesta 46	5	5	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
Encuesta 47	5	5	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
Encuesta 48	4	4	4	2	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Encuesta 49	5	5	4	1	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
Encuesta 50	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Encuesta 51	5	5	4	3	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
Encuesta 52	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
Encuesta 53	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	
Encuesta 54	5	5	4	2	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
Encuesta 55	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Encuesta 56	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	
Encuesta 57	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
Encuesta 58	4	5	4	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
Encuesta 59	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Encuesta 60	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	
Encuesta 61	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	
Encuesta 62	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Encuesta 63	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	

Anexo 9. Matriz de evidencias para discusión

Matriz de Evidencias Internas

Planteamiento	Hipótesis	Resultado
Hipótesis General	Existe relación entre Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021	Rho de Spearman 0,672 Sig. bilateral 0,000
Hipótesis Específica 1	Existe relación entre Compromiso Afectivo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021.	Rho de Spearman 0,71 Sig. bilateral 0,000
Hipótesis Específica 2	Existe relación entre Compromiso Continuo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021.	Rho de Spearman 0,671 Sig. bilateral 0,000
Hipótesis Específica 3	Existe relación entre Compromiso Normativo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada - 2021.	Rho de Spearman 0,658 Sig. Bilateral 0,000

Matriz de Evidencias Externas

Autor	Hipótesis	Resultado
Palomino et al., (2016)	Existe relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los empleados de Venoplast Ltda.	Coeficiente de correlación Pearson =0,687
Fierro et al., (2018)	El compromiso organizacional tiene una relación positiva con la gestión pública	Coeficiente de correlación Pearson =0,579
Vilema (2018)	El clima organizacional sí influye en el desempeño laboral.	Coeficiente de correlación Rho de Spearman =0,862
Vásquez et al., (2017)	La variable Satisfacción Laboral se relaciona con el Compromiso Organizacional	Coeficiente de Correlación Pearson = 0,579
Sittar, K. (2021)	Existe relación entre el Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los profesores universitarios	Coeficiente de correlación Pearson =0,25

Abanto (2018)	Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02, Lima, 2018.	Coefficiente de correlación Rho de Spearman =0,595
Bollet et al. (2019)	Existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en Protege Oriente S.A.	Coefficiente de correlación Rho de Spearman =0,794
Ríos y Loli (2019)	Existe relación entre la justicia organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores del sector minero del Perú.	Coefficiente de correlación Pearson =0,23
Rosas (2017)	Existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la Región Puno 2016.	Coefficiente de correlación Pearson =0,47
Guillen (2018)	Existe relación significativa entre compromiso organizacional con el desempeño laboral en el personal de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana 2018.	Coefficiente de correlación Rho de Spearman =0,631

Anexo 10. Evidencias de la problemática de la empresa

Registro de asistencia trabajadores

REPORTES DE ASISTENCIA PERSONAL		12-Jul-21																																
Cod	Apellidos y Nombres	COD*	MES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	NAVARRO SANCHEZ PABLO	43268719	Junio	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A
2	ARGUEDAS CABALLERO PATRICIA TERESA	10003775	Junio	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A
3	ALVARO BARRANTES JOSE	45132623	Junio	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A
4	CHANCO HUAYTA YANNESA	70892303	Junio	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A
5	CONDORI ROJAS JANET	47901791	Junio	T	T	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A
6	CUZCO RAMOS JHONATAN JAVIER	75144427	Junio	T	T	A	A			T	T	A	A	A			A	A	A	A	A			A	T	T	A	A			A	A	A	A
7	LINARES JARAMILLO OSCAR WILLIAMS	80255090	Junio	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A
8	MATOS HUAMAN EVELYN INGRID	41025637	Junio	T	T	A	A			A	A	T	A	A			A	T	T	A	T			A	T	T	A	T			T	T	T	A
9	NUJARRO TRUJILLO MARLENE	7488523	Junio	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A
10	MUÑEZ SANCHEZ ROSA DE MARIA	6218153	Junio	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	T	T	A	A			A	A	A	A	A			T	T	A	A
11	REYES PALOMARES CARMEN	43664485	Junio	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A
12	VEGA LARNA MARIA CORINA	8309591	Junio	T	T	A	A			T	T	A	A	A			A	A	T	T	A			A	A	A	T	T			A	T	T	A
13	VENEGAS TORPOCO MARCO ANTONIO	9958394	Junio	T	T	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A
14	DE LA CRUZ VASQUEZ ESTEBAN	45678934	Junio	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A	A			A	A	A	A	T			A	A	A	A
15	CARRION BENITEZ DEL PILAR	9561005	Junio	A	A	A	A			A	A	A	A	T			A	A	A	A	A			A	A	A	A	T			A	T	A	A

Listado de memorándum

PANEL SIGEDU Configuración Usuarios CHRISTIAAN

Sistema Integral de Gestión Educativa Ayuda

Comunicados Institucionales

Configuración

Reporte de bitácora

Enviar nuevo

Id	Usuario	Mensaje	Archivo	Fecha	Reporte
1	Administrador	MEMORANDUM	MEMORANDUM.pdf	2021-06-06	
2	Administrador	MEMORANDUM	MEMORANDUM.pdf	2020-11-26	
3	Administrador	MEMORANDUM	MEMORANDUM.pdf	2020-11-26	
4	Administrador	MEMORANDUM	MEMORANDUM.pdf	2020-11-26	

Personal cesado

Personal > Principal

Ignorar datos obligatorios
Verifique los datos ingresados antes de guardar.

Información del Personal

Documento Nacional de Identidad: vinculado con RENEC

Primer Apellido: Solo Paterno Solo Materno

Apellido Paterno:

Apellido Materno:

Nombre:

Nivel de Instrucción:

Sexo: Hombre Mujer Estado Civil:

Datos de Nacimiento

Fecha:

País:

Último RENEC:

Dirección RENEC

Último RENEC:

Dirección:

22: 8271444

Personal > Principal

Ignorar datos obligatorios
Verifique los datos ingresados antes de guardar.

Información del Personal

Documento Nacional de Identidad: vinculado con RENEC

Primer Apellido: Solo Paterno Solo Materno

Apellido Paterno:

Apellido Materno:

Nombre:

Nivel de Instrucción:

Sexo: Hombre Mujer Estado Civil:

Datos de Nacimiento

Fecha:

País:

Último RENEC:

Dirección RENEC

Último RENEC: LIMAC/LIMA/SAN JUAN DE LURIGANCHO

Dirección:

22: 8400027