



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Compromiso organizacional y desempeño laboral post
pandemia en una entidad pública peruana, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Loli Campos, Luis Alberto (orcid.org/0000-0001-9291-0949)

ASESOR:

Dr. Carcausto Calla, Wilfredo Humberto (orcid.org/0000-0002-3218-871X)

CO-ASESORA:

Dra. Meneses La Riva, Mónica Elisa (orcid.org/0000-0001-6885-9207)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi familia por tenerme paciencia cuando por mis múltiples ocupaciones no puedo dedicarles todo el tiempo posible y me apoyan en el logro de mis metas.

Agradecimiento

A mi madre Irma Campos que está en la gloria del Señor, la que nos formó en valores y nos hizo personas de bien, con perseverancia para luchar y salir adelante hasta conseguir nuestros objetivos. A mi asesor Wilfredo Carcausto por apoyarme en la elaboración de mi investigación.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	49

Índice de tablas y figuras

		Pág
Tabla 1	Juicio de expertos	23
Tabla 2	Nivel de confiabilidad	23
Tabla 3	Distribución de frecuencias del compromiso organizacional	25
Tabla 4	Distribución de frecuencias de las dimensiones del compromiso organizacional	26
Tabla 5	Distribución de frecuencias del desempeño laboral	26
Tabla 6	Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño laboral	27
Tabla 7	Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov	28
Tabla 8	Coeficiente de correlación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral	29
Tabla 9	Coeficiente de correlación entre el compromiso organizacional y el desempeño de tareas	30
Tabla 10	Coeficiente de correlación entre el compromiso organizacional y el desempeño contextual	31
Tabla 11	Coeficiente de correlación entre el compromiso organizacional y los comportamientos contra productivos	32

Índice de figuras

Figura 1	Variable compromiso organizacional	Pág 25
Figura 2	Variable desempeño laboral	27

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en una entidad pública peruana, 2022. La metodología fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, correlacional, con diseño no experimental, tuvo como población 180 trabajadores y cuya muestra fueron 123, el muestreo fue probabilístico aleatorio simple, se recogió los datos con el cuestionario. Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos y pasaron por la prueba de confiabilidad. La confiabilidad se realizó con Alfa de Cronbach cuyos valores fueron en el compromiso organizacional 0,949 y en el desempeño laboral 0,929. Los resultados en el compromiso organizacional estuvieron en el nivel medio con 61,8%, en el desempeño laboral el nivel fue deficiente en 48% y en sus dimensiones: desempeño de tareas estuvo en el nivel moderado del 49,8%, en el desempeño contextual nivel deficiente del 46,3% y en el comportamiento contra productivo nivel deficiente del 48%. Se concluye que existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral según Rho de Spearman cuyo valor fue 0,771, que muestra que la correlación es alta y significativa.

Palabras clave: Compromiso organizacional, compromiso afectivo, desempeño de tareas, desempeño contextual, desempeño laboral.

Abstract

The present investigation had as a general objective to determine the relationship that exists between organizational commitment and job performance in a Peruvian public entity, 2022. The methodology was of a basic type, with a quantitative, correlational approach, with a non-experimental design, had population of 180 workers and whose sample was 123, the sampling was simple random probabilistic, the data was collected with the questionnaire. The instruments were validated by expert judgment and passed the reliability test. Reliability was carried out with Cronbach's Alpha whose values were 0,949 in organizational commitment and 0,929 in job performance. The results in organizational commitment were at the medium level with 61,8%, in job performance the level was deficient in 48% and in its dimensions: task performance was at the moderate level of 49,8%, in performance contextual, deficient level of 46,3% and in the behavior against productive deficient level of 48%. It is concluded that there is a relationship between organizational commitment and job performance according to Spearman's Rho whose value was 0,771, which shows that the correlation is high and significant.

Keywords: Organizational commitment, affective commitment, task performance, contextual performance, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones en el contexto mundial necesitan que sus trabajadores estén comprometidos con sus centros de trabajo, que se adapten a los cambios que exige la globalización para poderse mantener en un ámbito competitivo y existen muchas investigaciones tanto en Europa como en Estados Unidos en los que se está buscando mecanismos para que los trabajadores se comprometan más con sus organizaciones, tratando de que se vean los aspectos actitudinales y comportamentales (Hernández et al., 2021). Los trabajadores cuando llegan a una organización tienen ciertas actitudes, que las pueden ir modificando, en función a como son recibidos, es decir todo empieza por la parte afectiva, que puede convertirse en un apego de tipo psicológico e identificarse con la institución, que se refleja en la internalización de las características que tiene la Organización (Bohnenberger, 2017).

En relación al compromiso organizacional en una investigación hecha por la Institución Gallup en aproximadamente 142 naciones, se consideró que en el entorno mundial son muy bajos los grados de compromiso de los empleados con sus organizaciones, se calcula que solo el 13% está comprometido y los demás trabajan porque tienen que hacerlo y están constantemente desmotivados porque no existe una buena relación entre el jefe y sus subordinados (Workforce of 2020, Oxford Economics). En España se hizo un estudio para medir el impacto que tuvo la pandemia y llegaron a concluir que tuvo un impacto positivo en el compromiso social, ya que las empresas realizaron varios proyectos de ayuda al bien común los que ayudaron a un aproximado de 15 millones que se beneficiaron con los proyectos. En cuanto al compromiso organizacional tuvo un efecto positivo (Informe SERES y Deloitte, 2022).

En Latinoamérica en una encuesta realizada a diferentes funcionarios en Chile, reportaron que el 54% desea todavía trabajar de forma remota y el 21% desearía hacerlo una vez a la semana y el 13% considera que se puede hacer en horario completo. Ha quedado la idea de que se puede hacer de forma mixta. El 37% afirma que le interesa el trabajo remoto y no el incremento de su salario. En Colombia consideran que pueden seguir haciendo su trabajo remoto con efectividad el 57% y el 93% afirma que podrían realizarlo aunque sea una parte del tiempo de manera remota. Por lo tanto han llegado a la conclusión que la

forma de trabajo debe ser selectiva y de forma voluntaria. Es decir el compromiso con el trabajo se ha incrementado pero la modalidad está en discusión. Pero si manifestaron que cuando empezó la pandemia hubo ciertos problemas con el internet y el empleo de la tecnología en los trabajadores de entidades públicas y privadas (Schuster y Mayo, 2021).

En cuanto al desempeño laboral las empresas están sobreviviendo con pocos trabajadores y el futuro de las instituciones no es muy alentador, ya que para sobrevivir deben ser bastante innovadores, ya que hay diversidad de necesidades con precios altos a nivel internacional de insumos y materia prima, por lo tanto deben tener en cuenta decisiones estratégicas para superar la crisis (CEPAL, 2020). En el Perú el desempeño laboral redujo sus cifras ya que la contratación de las personas bajo de forma severa y restrictiva en un 30%, que en otros países de Latinoamérica, en comparación con México, Chile, Bolivia. El empleo de los trabajadores se ve perjudicado por los bajos salarios que no son competitivos, lo que está generando que el desempeño de los trabajadores este desmotivado y de gran preocupación para ellos porque no pueden cubrir sus necesidades básicas (Cueva et al., 2021).

En una entidad pública peruana se consideró que, en época de pandemia, trabajaron mucho y tuvieron dificultades para realizar su trabajo, ya que no tuvieron capacitación en el uso de la tecnología, tuvieron que adaptar un espacio en sus casas y con problemas de conexión, pero luego se acostumbraron a no salir de casa, a calcular su tiempo para conectarse y hacer sus actividades remotas. Con el regreso a la presencialidad el desempeño de los trabajadores no es el mismo, los trabajadores que son parte del Contrato Administrativo de Servicios CAS no presentan interés por el trabajo y están preocupados por pasar rápido el tiempo y que acabe el horario laboral. Al momento de refrigerio no todos cumplen con el tiempo y se demoran más de lo habitual lo que no hace el trabajo efectivo y no muestran gran esfuerzo para lograr los objetivos de las instituciones. En el caso de las personas menores de 40 años tratan de realizar rápido su trabajo y luego no tienen que hacer y en algunos casos quieren ayudar a otros compañeros.

Al evidenciar todos estos problemas se formuló el problema general:
¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y desempeño

laboral post pandemia en una entidad pública peruana? Y los problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y la dimensión desempeño de tareas, desempeño, comportamiento contra productivo post pandemia en una entidad pública peruana? .

El trabajo se justifica de forma práctica en que el compromiso organizacional es esencial en las instituciones para que ayude al logro de los objetivos y al haber compromiso el desempeño laboral de los trabajadores será el adecuado, el estudio lleva a la reflexión que las organizaciones deben reconocer los atributos y las buenas prácticas porque esto ayuda a que se sientan más comprometidos. En la justificación metodológica la investigación brindará los respectivos instrumentos que puedan medir el compromiso organizacional y el desempeño laboral los que para su uso tienen la validación y la confiabilidad respectiva. En la justificación teórica la investigación dará algunas teorías que se relacionan con las variables, las que apoyarán a que el conocimiento científico se amplíe.

En función a ello se tiene el objetivo general: determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral post pandemia en una entidad pública peruana. En los objetivos específicos: determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la dimensión desempeño de tareas, desempeño contextual, comportamiento contra productivo post pandemia en una entidad pública peruana.

Para terminar con el capítulo se tiene la hipótesis general: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y desempeño laboral post pandemia en una entidad pública peruana. En las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión desempeño de tareas, desempeño contextual, comportamiento contra productivo post pandemia en una entidad pública peruana.

II. MARCO TEÓRICO

El presente trabajo empezó con investigaciones anteriores nacionales como las de Sangama (2021), a través de su estudio el autor fijó como propósito determinar la relación entre el liderazgo y desempeño laboral de una Unidad Ejecutora Callao. En la metodología se trató de una indagación básica, con diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, la muestra fue conformada por 22 colaboradores. Los resultados conseguidos fueron: desempeño laboral estuvo en el nivel bueno en 46,7%, en la dimensión desempeño de tareas fue de 54,5% en el rango bueno, el desempeño contextual por su parte obtuvo una coincidencia de 68,2% en el nivel bueno, así mismo la dimensión orientada a los comportamientos contra productivos, obtuvo un 50% en el nivel bueno. Dentro de las consideraciones finales se pudo conocer que la correlación entre las variables objeto de estudio fue de 0,758 considerándose positiva y alta.

Por su parte Tejada (2022), estableció como propósito central determinar la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral en un Hospital de Jaén, 2021. Se trató de una investigación enmarcada en el paradigma cuantitativo, no experimental, descriptiva, correlacional, con una población de 216 profesionales y una muestra de 126 colaboradores. En lo concerniente a la variable desempeño laboral, el 91,30% coincidió en el rango alto, así como en el compromiso organizacional el nivel fue alto del 56%. Así mismo dentro de las consideraciones finales se pudo conocer que la correlación entre las variables objeto de estudio fue de 0,553, afirmando que es positiva y moderada.

Para Ramos et al. (2021), el propósito consistió en determinar la influencia de la aplicación del de endomarketing en el desarrollo del compromiso organizacional del personal administrativo, Chimbote –2021. Desde el punto de vista metodológico se trató de un trabajo cuantitativo, aplicada, experimental, contó con la participación de 21 colaboradores quienes conformarían la muestra. Los resultados permitieron conocer que el compromiso organizacional en el pre test, se ubicó con 81% en el nivel regular, mientras que en el post test se posicionó en el rango alto con una coincidencia de 57,1%. Además, se pudo conocer que el valor de la significancia registró un valor de 0,000 considerándolo

menor a 0,05 por lo que los autores afirmaron la influencia de la primera variable en la segunda.

En tal sentido, Anchelia et al. (2021), en su estudio tuvo como finalidad determinar la relación de la gestión administrativa con el compromiso organizacional en empleados. Considerando un enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional, con un universo de 88 trabajadores, quienes en su totalidad conformarían la muestra. En la correlación de las variables fue de 0,362, con la significancia equivalente al 0,05, lo que afirma la vinculación entre las variables, otro dato interesante fue que el compromiso organizacional de acuerdo a la percepción de los colaboradores se ubicó en 24% en el rango moderado. En los aspectos finales la dimensión asociada a la continuidad del compromiso organizacional con relación a la gestión administrativa fue de 0,407 y un nivel de significancia inferior a 0,000 considerándola como positiva y moderada.

De acuerdo a Pedroza et al. (2021), el propósito fue determinar si la cultura organizacional influye en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores en una Universidad Privada. En la metodología, se trató de un estudio cuantitativo, de tipo descriptivo -correlacional, la muestra estuvo conformada por 132 colaboradores. Dentro de los aspectos más relevantes de la investigación se pudo conocer que el compromiso en su dimensión afectiva obtuvo un valor porcentual de 61% en el rango medio, la continuidad por su parte se ubicó en el rango alto con 39% así mismo la normativa se mantuvo en el rango medio en un 50%. Finalmente el compromiso afectivo y la cultura organizacional obtuvieron una correlación de 0,012 y una significancia de $p = 0,907 > 0,05$, por lo que se comprobó que no existe vinculación entre estas.

En los estudios internacionales se tiene a Vargas y Machicao (2020), en su estudio el objetivo fue determinar diferencias significativas en el compromiso organizacional en empleados con y sin hijos de una empresa industrial en la La Paz. Dentro de las características metodológicas el estudio fue descriptivo, se consideró una población de 183 empleados y una muestra de 119 participantes. Los resultados permitieron conocer que el compromiso organizacional estuvo en 58,8% en el rango medio alto, en el caso de la misma variable pero con hijos

dependientes el 55,105 se ubicó en el rango medio alto, mientras que los participantes sin hijos dependientes el 64% se ubicó en el nivel medio alto, en cuanto a las dimensiones asociadas al compromiso afectivo el valor obtenido fue de 75,68%, el compromiso normativo se ubicó en 59,47% mientras que el compromiso de continuidad fue de 71,03%, en el nivel medio . Dentro de los alcances finales el compromiso organizacional de los participantes que tienen hijos se ubicó en 71,76%, mientras que los participantes que no tienen hijos fue de 66,68% lo que permitió a los investigadores afirmar que el grado de compromiso organizacional será significativamente mayor en trabajadores con hijos.

En su estudio de Chiang y Candia (2021), plantearon como objetivo analizar el efecto que tienen las creencias en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Es una investigación causal, no experimental, participaron 128 individuos como parte de la población, mientras que la muestra se conformó por un total de 101 colaboradores. En cuanto a los hallazgos encontrados, Alfa de Cronbach para el compromiso organizacional fue de 0,879. El compromiso organizacional estuvo en el nivel medio del 38%, en las dimensiones, en el compromiso afectivo obtuvo el 83%, el compromiso normativo 74%, mientras que el de continuidad alcanzó el 85% nivel medio. Dentro de las conclusiones descritas por los autores las creencias organizacionales repercuten en el compromiso organizacional al ser equivalente a 0,690 siendo $p=,01$.

Para Félix et al. (2018), el propósito central fue identificar el compromiso organizacional existente en los trabajadores de PyMES en Obregón. Fue estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo, considerando a un total de 608 trabajadores de diferentes empresas. Dentro de los resultados obtenidos se pudo conocer que de acuerdo a la prueba de Student el compromiso organizacional, obtuvo un valor de 56%, el compromiso afectivo obtuvo un valor de 71%, el compromiso asociado a la normativa fue de 63%, mientras que el de continuidad se ubicó en 46%, todos en el nivel medio. Así mismo los autores resaltaron la correlación entre el compromiso organizacional y sus variables atributivas, cuyo valor fue 0,812, dando como resultado que el compromiso organizacional en sus dimensiones, específicamente en el ámbito afectivo se obtuvo una correlación de 0,903, el compromiso normativo 0,913, mientras que

el compromiso de continuidad se ubicó en 0,858, considerándose como positiva y alta.

Dentro de este orden de ideas, Mora et al. (2021), el fin fue analizar los elementos del compromiso organizacional y su relación con los factores demográficos del ausentismo laboral. En la parte metodológica, se trató de un paradigma cuantitativo, no experimental, descriptivo, la población por su parte estuvo integrada por 155 trabajadores, la muestra fue de 32 colaboradores. En cuanto a los resultados el compromiso organizacional estuvo en el nivel alto en 81% de los colaboradores, la dimensión asociada a la normativa obtuvo un 79% en el nivel medio, así mismo la dimensión relacionada con la continuidad se ubicó en 93% en el rango medio. El 97% de los colaboradores considera la filosofía organizacional y el cumplimiento de las normas, son determinantes para un adecuado compromiso organizacional por parte de los trabajadores.

Para finalizar, es conveniente hacer mención a lo expresado por Araya, et al. (2020), que fijaron como propósito analizar el nivel de compromiso organizacional en un colegio municipal de Chile. Dentro de los aspectos metodológicos fue cuantitativo, tipo descriptivo, no experimental, los participantes fueron 67 colaboradores, la muestra estuvo conformada por 60 trabajadores. En los resultados en el compromiso organizacional estuvo en 56% nivel medio, y en sus dimensiones afectivo 56%, normativo 63% y continuidad 63% nivel medio. En cuanto a las consideraciones finales se pudo conocer que el compromiso de tipo afectivo $t = 1.85$, $p = .07$ mostró una relación inversa en relación a la antigüedad y el componente afectivo, lo que hizo a los investigadores reconocer que a mayor compromiso afectivo menor tiempo dentro de la organización.

Se empezó por definir el compromiso organizacional según Robbins y Judge (2017) es el nivel que tiene un individuo de identificarse con la institución, y con los objetivos planteados, esto se relaciona con el trabajo que lleva a cabo, en la que la persona trata de cumplir con el trabajo asignado con compromiso y muchas ganas para lograr las metas. Para Tejada (2022) es el estado psicológico que tiene como característica la interrelación entre una institución y sus trabajadores e incide en ellos para continuar siendo parte de la organización. El estudio se basó en lo planteado por Meyer y Allen.

El compromiso organizacional es el grado que un trabajador posee para identificarse con su organización y con los fines que plantea y en la que quiere permanecer y dar lo mejor de sí (Marino, 2017). Es un estado de la persona que orienta sus esfuerzos para generar y conservar actitudes hacia los fines de la institución, los mismos que varían de acuerdo a la activación de la conducta, según lo que proporcionan los empleados según los intereses que tienen y los que tratan de introducir en la institución (Núñez y Bochero, 2017). Para Cernas et al. (2018) es la fuerza que lleva a las personas a identificarse con su organización y se siente involucrado plenamente.

El origen del compromiso organizacional se dio por los años sesenta, cuando se llevaron a cabo investigaciones de sociología, luego de economistas y posteriormente por empresarios, ya que estos s fueron dando cuenta de la importancia que tenía. En un inicio se tomó como un signo de rotación de los empleados de una institución, pero luego se orientó a los resultados, en los que se consideró el rendimiento de los trabajadores, la satisfacción que tenían en su centro de trabajo, la eficacia con la que realizaban sus labores, el ausentismo, entre otros. Pero el compromiso fue evolucionando y ha ido experimentando cambios. En inicios se vio como una expectativa unidimensional como el caso de Porter, Mowday y Streert que consideraban solo lo afectivo, pero luego aparecen otros estudiosos que toman al compromiso como multidimensional, pero no se ponían de acuerdo en la cantidad de dimensiones, pero cobraron relevancia las investigaciones de O'Reilly y Chatman y los de Allen y Meyer.

Por su parte O'Reilly y Chatman decían que era considerado como una relación psicológica entre el empleado y la institución que establecen la unión entre ellos, en la que existen tres momentos: el primero cuando hay conformidad de las actitudes y comportamientos para lograr ciertas recompensas, en un segundo momento los empleados se identifican con la institución y se sienten orgullosos de formar parte y un tercer momento es el de la interiorización cuando tanto el trabajador como la organización tienen iguales valores. En el caso de Allen y Meyer hablan de un concepto tridimensional en la que existen compromiso afectivo, de continuidad y normativo, que es la definición más aceptada (Fernández, 2017).

Las estrategias que deben tener en cuenta las organizaciones para mantener el compromiso organizacional es que el departamento de recursos humanos debe generar la atracción de la fuerza de empleo con efectividad y que este se mantenga en el tiempo. Para alcanzar las metas se necesita que el personal esté capacitado, evaluando constantemente su desempeño y para consolidar todo ello tener una política favorable con relación a los sueldos y salarios (Hernández et al., 2018).

Para Gómez et al. (2017) entre las estrategias están: valorar y reconocer a los trabajadores, es decir que existan emociones positivas de la persona hacia su institución, que los superiores generen confianza en sus empleados, en cuanto exista mayor compromiso con la institución habrá mejores decisiones, ya que se sentirán más involucrados. Es necesario que promuevan el trabajo en equipo, y se generen reuniones informales tanto entre los jefes y los subordinados y actividades fuera de la institución para crear un clima de familiaridad, que ayude al desempeño de sus tareas. Estructurar sistemas para acoger los nuevos trabajadores para generar un buen ambiente de inicio al vínculo laboral lo que ayudará a que éstos se adapten más rápidamente. Promover el crecimiento de los empleados no solo en lo personal sino en lo laboral, teniendo en cuenta capacitaciones o mejoras así como estableciendo permisos para ciertas ocasiones. Brindar facilidades a los empleados con relación a los recursos que necesitan para la ejecución de las funciones. Tener cierta flexibilidad con los empleados que lo requieran con horarios flexibles. Brindar ciertas recompensas por el esfuerzo realizado ya que esto ayudará en el aspecto afectivo y finalmente efectuar ciertos tipos de encuestas para tener conocimiento de lo que falta a los empleados con el fin de mejorar o dar solución a algunos problemas.

Las teorías del compromiso organizacional son la teoría de Mowday, Porter y Steers que se dieron por el año 1979, los que afirman que existe una fuerza relativa que hace que la persona se identifique con su institución la misma que tiene efecto de conductas beneficiosas y tiene los siguientes enfoques: afectivo-actitudinal en la que la persona se ve identificada por múltiples factores como son la responsabilidad, salario, compromiso, supervisión, tiempo de empleo, entre otros. Enfoque instrumental: es cuando el trabajador recibe

beneficios que son mayores a sus decisiones y decide permanece. Existe una herramienta psicosocial en la que prevalecen las recompensas y costes que ponen restricciones en las actividades futuras. Enfoque sociológico en la que existe una relación entre el trabajador y la institución basado en los procedimientos de dominio de los jefes y el sometimiento de los empleados, es decir el compromiso se da cuando hay aceptación de los empleados con relación a los propósitos y las metas. Enfoque comportamental en la que el compromiso se da por la consistencia de las actitudes con la institución, de esta manera los individuos se comprometen con su propio accionar en la que el compromiso va más allá de las perspectivas de cada individuo. La teoría de Meyer y Allen que considera tres componentes el afectivo, continuo y normativo (Guerrero, 2019).

Según Tejada (2022) define al compromiso afectivo como el estado psicológico que posee como rasgos la interrelación entre una institución y sus empleados e incide en ellos para continuar siendo parte de la organización, determinó entre sus dimensiones el compromiso afectivo que se guía de la parte emocional, en la que los empleados sienten apego hacia la institución y se caracteriza porque se identifican con ella y sienten deseos de permanecer en la institución, es el que tiene que ver con los vínculos emocionales que tienen los sujetos con su institución de trabajo, este vínculo se refleja cuanto se sienten contentos con su ámbito de trabajo y tienen muchas expectativas, en todo momento se sienten orgullosos de ser parte de ella.

Luego está el compromiso de continuidad es la que se sustenta en la inversión que hacen los sujetos en la organización y les brinda ciertos beneficios que lo ha ido acumulado en el tiempo que trabajó y la persona no quiere salir de la institución. La persona reconoce lo relacionado a aspectos físicos, financieros y psicológicos y siente que si sale de allí no va a tener otra oportunidad. El sujeto siente que ha invertido parte de su tiempo, esfuerzo y su dinero, el hecho de dejar implica que pierde todo, ya que ve que tiene oportunidades en su institución, tiene un alto nivel de apego. El compromiso normativo son las normas para la actuación dentro de la organización que requiere de deber, obligación, lealtad y la persona tiene un compromiso ético. Se crea el compromiso de que debe haber lealtad, toma a la organización con un gran

sentido moral y no le interesa las normas y se siente comprometido a pesar de ello.

De acuerdo a Meyer y Allen en 1997 hablaba de los tres tipos de compromiso organizacional. El compromiso afectivo es el contacto emocional que tienen los individuos en una institución y se da cuando ellos sienten que sus requerimientos son satisfechos y disfrutan de estar estables en una institución. El compromiso de continuidad se presenta cuando los individuos tienen problemas para dejar la institución a pesar que creen que puede ser mejor, pero les es difícil dejar porque se sienten identificados con la institución. Creen que no pueden dejar la institución porque ganaron ciertos beneficios o porque van a perder algunas amistades que obtuvieron a través del tiempo y más aún si tuvo algunos ascensos o se sintió exitoso y el compromiso normativo es cuando el individuo se siente obligado a seguir trabajando a pesar que no se siente satisfecho, puede ser por diversos aspectos, porque hizo inversión para capacitarse, porque recibe algunas bonificaciones o cree simplemente que no puede fallar a su institución (Nava, 2022).

En la segunda variable desempeño laboral es el grupo de tareas y actitudes observadas en los empleados los que tienen que ver con los fines de la institución (Chambi, 2018). El desempeño laboral está basado en la calidad de un servicio, y por ende en la actuación que puede tener un empleado dentro de determinada organización, Bautista, et, al (2020), concibe que es como una disciplina que ha sido estudiada por diferentes especialidades, para dar explicación a diferentes fenómenos que ocurren dentro de las empresas y dirigen su dinámica, quiere decir que, está íntimamente ligado a la productividad empresarial.

Para, Mora y Mariscal (2019), el desempeño laboral, se orienta en el comportamiento de un empleado y de cómo su presencia impacta dentro de la organización, lo que implica que este se relaciona con las competencias y habilidades presentes en las jornadas de trabajo. Por su parte Rodríguez y Lechuga (2019), consideran además que de ellos depende la obtención de un rendimiento idóneo dentro la estructura organizativa. Tales afirmaciones permiten comprender a detalle el alcance del desempeño laboral, que según Penachi (2019) considera que las acciones y los comportamientos de los

trabajadores son esenciales, siendo imprescindible el dinamismo dentro de las organizaciones, para promover su crecimiento y garantizar el cumplimiento de sus propósitos organizacionales, lo que contribuye significativamente con la organización.

De acuerdo a Mora y Mariscal (2019), consideran que promueve la sinergia empresarial, haciendo que los resultados que subyacen de la asignación de un trabajo determinado, promueven un conjunto de acciones inicialmente emitidas por gerentes y posteriormente ejecutadas de forma autónoma por el trabajador permitiendo cumplir con los propósitos específicos. Para Castro y Delgado (2020), explican que el desempeño laboral podría tener su origen durante la revolución industrial, en siglo XVIII, a partir de la implementación de máquinas para maximizar las tareas del hombre y la inexistencia de lineamientos que regularan las labores empresariales. Es por ello que implica acciones consumadas por trabajadores encaminadas a lograr una meta planificada previamente por la organización. Para Ramos et al. (2019) el desempeño laboral son las conductas que desarrollan los trabajadores en su centro de trabajo, los que llevan al logro de los objetivos, donde es importante el clima laboral, la satisfacción y la capacitación.

Así mismo Canales et al. (2021), hace mención a que el desempeño laboral, ha sido estudiado a profundidad a partir del siglo XIX, cuando se comienza a reconocer el peso que tiene el desenvolvimiento y los méritos de oficiales, quienes daban detalles a través de informes sobre la labor ejecutada por sus subordinados, surgiendo la imperiosa necesidad de estructurar y jerarquizar grupos para administrar recursos y lograr objetivos.

Es por ello que Bohórquez et al. (2020), explican que el desempeño laboral, ha sido determinante para el ámbito organizacional, considerándole como una corriente que promueve el dinamismo empresarial, así como los mecanismos que garantizan el crecimiento, la productividad y la responsabilidad dentro del ambiente laboral, haciéndose vital dentro del sistema organizativo de una entidad, ya que su dinamismo permite afrontar cambios, encontrando soluciones favorables de acuerdo a las necesidades empresariales.

Así mismo, Barboza et al. (2021), considera que la terminología asociada al desempeño laboral, se acuña ampliamente a partir del siglo XX, en los Estados Unidos, a partir de su aplicación en vendedores contratados por el gobierno de aquel momento, siendo semejante a la realidad de aquel entonces dentro de las filas del ejército estadounidense. Por su parte Vera y Suarez (2019), aseguran que con el paso del tiempo, el desempeño laboral, se ha transformado hasta llegar a ser una herramienta imprescindible para cuantificar el desenvolvimiento idóneo de trabajadores y la relación que tengan con la productividad y objetivos empresariales. Otro punto a favor del desempeño, es la retroalimentación otorgada en el momento de medir la actuación que han tenido dentro de la empresa, coincidiendo con lo expresado por Huamantumba et al. (2017), quienes consideran que, es una herramienta que garantiza de forma tangible la evaluación del rendimiento operativo de los trabajadores, dentro de una organización, permitiendo reconocer elementos positivos y puntos álgidos tanto para el trabajador, como para la organización, evidentemente esto permite mejorar o mantener elementos para lograr alcanzar metas propuestas dentro de la organización.

En cuanto a las características que rigen el desempeño laboral, Hanco, et al. (2021), hace mención a la relevancia del comportamiento del empleado dentro de la organización, de lo vital que puede resultar el esfuerzo ante circunstancias especiales, considerándose como un elemento garante del compromiso del trabajador ante la organización, por lo que la actuación de los trabajadores debe estar acorde a las metas organizacionales.

Olivera et al. (2021) considera que es de vital importancia el establecimiento de factores claves que promuevan su pronta identificación. De acuerdo a lo expresado por Manjarrez, et, al. (2020), afirman que el desempeño es multidimensional, ya que integra múltiples comportamientos de los trabajadores, que podrían ser específicos, relacionado con las tareas básicas realizadas dentro de la organización y acordes a la contratación y no específicos orientada a las acciones que promueven y van más allá de las asignaciones genéricas, consideradas como individuales y auténticas. Siendo la adecuada gestión del tiempo en la organización, el deseo de superación, la proactividad en combinación con la responsabilidad y las habilidades comunicativas

características imprescindibles que se deben desarrollar dentro de toda organización.

Sin lugar a dudas, de acuerdo a Jara et al. (2018), dentro del desempeño laboral, es vital desarrollar la habilidad para aprender, bien sea de forma técnica o empírica, así como el fortalecimiento de los medios para aprender, relacionados íntimamente con tareas específicas desarrolladas dentro de la organización, siendo capaces de garantizar la aplicación de técnicas confiables, promoción de optimización de procesos, y por ende del éxito empresarial.

Del mismo modo Marín y Delgado (2020), aseguran que la adaptabilidad puede considerarse como una particularidad del desempeño laboral, ya que permite adecuarse a una determinada situación y seguir siendo eficaces dentro de determinado escenario, es por ello que las organizaciones apuestan por personal que pueda hacer frente a determinada contingencia. Chagray et al. (2020), hacen énfasis en “la integridad demostrada por sus empleados, garantizando la propiedad intelectual, la toma idónea de decisiones y que aseguren los intereses organizacionales.

Por su parte Bautista et al. (2020), consideran que para optimizar el desempeño laboral, es ideal adaptarse al modelo teórico de Campbell, ya que permite medir de forma integral el desempeño de los trabajadores a partir de un constructo multidimensional, lo que contribuirá a la construcción de estrategias proyectadas a optimizar procesos y cumplir con los objetivos. En tal sentido, Ramírez (2019), asegura que el modelo de Campbell surge en el siglo XX, cuando dentro de las tropas del ejército estadounidense era necesario medir el desempeño de su labor estratégica de una forma integral, así mismo Guerrero, et, al. (2019), hace mención a la distinción entre la conducta, la capacidad y las diferencias individuales, considerando dentro del modelo las competencias en tareas inherentes al cargo, las competencias en asignaciones no inherentes al cargo, la interrelación (oral y escrita), el esfuerzo por el logro de tareas, la disciplina, el trabajo en equipo y el respeto por sus iguales, la supervisión y la gerencia, siendo estos factores los más utilizados para cuantificar la actuación de los trabajadores dentro de la organización. Ramírez y Nazar (2019), hacen mención a la validez interna donde cada acción genera un cambio de acuerdo a

las necesidades causales y la validez externa que garantiza la fiabilidad del proceso.

Es indispensable identificar los sustentos teóricos que rigen y moldean el desempeño laboral. De acuerdo a lo expresado por Changray, et, al. (2020), se considera que en el interior de las organizaciones se identifican diversas necesidades, bien sea a nivel individual, colectivo, social u organizacional, siendo necesaria la promoción de valores, tener un desenvolvimiento idóneo, por lo que los trabajadores deben ser flexibles y adaptarse en la teoría y práctica a nuevos principios y doctrinas, estas normativas pretenden dilucidar y crear bases sólidas ante situaciones complejas.

De acuerdo a López, et, al. (2021), dentro de las concepciones asociadas al desempeño laboral, se encuentra la Teoría de las Necesidades de Maslow, debido a la jerarquización de requerimientos basados en la importancia del comportamiento en relación al capital humano, en los que están los requerimientos fisiológicos, requerimientos de amparo, necesidades de socialización a través de relaciones interpersonales así como autorrealización, siendo estas necesidades esenciales. Según Cárdenas y Delgado (2020), consideran la teoría de McClelland, en la que se incluyen las necesidades fundamentales de dominio, nexos y logros, que se vinculan a factores emocionales, que se encuentran en la dinámica organizativa y las necesidades existentes dentro del talento humano.

Para Olivera, et, al. (2021), el principio activo es la Teoría de Herzberg, que considera fundamental los factores orientados a la satisfacción y dinámica motivacional, manifestándose de forma independiente con respecto a los elementos que influyen en la insatisfacción, por lo que incorpora a los elementos motivacionales y poder comprender la satisfacción y elementos higiénicos que permitan comprender el proceso de insatisfacción, siendo indispensable conocer no solo mecanismo que promuevan la satisfacción dentro del ambiente laboral, sino dar explicación a los factores que influyen de forma contraria generando insatisfacción.

En tal sentido, Lluncor et al. (2021), manifiesta que la teoría de la equidad, cumple un papel fundamental dentro del desempeño, debido a la repercusión de

ella en la motivación, siendo común que los trabajadores establezcan comparaciones entre sus iguales, en cuanto a estatutos, beneficios, consideraciones, si el resultado es favorable, el principio de equidad permanecerá inmutable.

Olivera et al. (2021), hace referencia a la taxonomía que regula el desempeño laboral, en las que se encuentran, la realización y cumplimiento de tareas específicas, habilidades para generar tareas no asignadas pero esperadas a desarrollar por el empleador, capacidades para desenvolverse de forma oral o escrita ante audiencias, englobando un conjunto de habilidades que facilitan el rendimiento del equipo.

Es importante de acuerdo a Robbins y Judge (2017) que exista evaluación en el desempeño, ya que permite a las instituciones realizar retroalimentación, que ayuda a aumentar las destrezas y las capacidades del empleado, y cuyo objetivo es apoyar a las decisiones para las personas sujetas a los asensos, incremento de sueldo o también despidos. El medir el rendimiento ayuda a anticipar las actividades, tomar decisiones preventivas, tener las medidas correctivas si es necesario y permite la mejora continua (Vera y Suárez, 2018).

De acuerdo a Sangama (2021) define al desempeño laboral como todas las acciones que realiza un trabajador, usando todas las competencias que tiene con el propósito de orientar su trabajo de acuerdo a los objetivos que persigue la organización y establece como dimensiones en la primera dimensión el desempeño de tareas en la que se incluye la forma de organización, así como el grado de compromiso que tienen los empleados. En la segunda dimensión el desempeño contextual que se relaciona con los conocimientos, con el nivel de competencias que tienen los trabajadores para llevar a cabo su trabajo y la creatividad que lo ponen a cada acción que realizan y en la tercera dimensión está el comportamiento contra productivo que se da cuando el trabajador tiene un ambiente desagradable, existen problemas en el ámbito laboral y se generan quejas y reclamos.

En base a los estudios realizados por Chiavenato en el 2007 afirma que el desempeño laboral considera como dimensiones: el desempeño de tareas funcionales que tiene que ver con las actividades, la calidad de trabajo que

desempeña el empleado, las destrezas que usa en el ámbito laboral, las decisiones y la interacción que realiza cuando ejecuta su trabajo. El desempeño contextual tiene que ver con las actividades extras, las iniciativas del trabajador, el aspecto proactivo, creativo y dinámico, y la forma de controlar los recursos de la institución a pesar que no le corresponde de manera individual como parte de las funciones que debe desempeñar en su cargo y comportamiento contra productivo en la que el trabajador no se siente bien, por lo tanto presenta faltas, comportamientos anti disciplinarios, discusiones con sus compañeros de trabajo, descuido en su trabajo, robos, descuido en la seguridad que requiere el trabajo (Flores, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

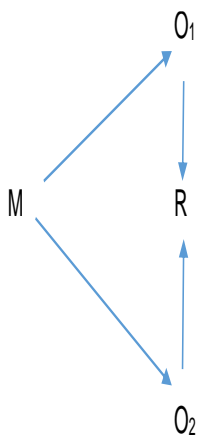
3.1.1 Tipo de investigación

Fue básica, ya que los conocimientos ayudaron a extender el saber científico. Fue así mismo de nivel correlacional porque se hizo la relación del compromiso organizacional y desempeño laboral. En cuanto al enfoque fue de una direccionalidad cuantitativa, ya que los datos una vez recogidos con el cuestionario dieron cantidades numéricas que fueron tratados con la estadística (Palacios y Romero, 2018).

3.1.2 Diseño de la investigación

Del mismo modo tuvo diseño fue no experimental puesto que las variables no se manejaron, ni experimentaron en ningún momento, estos se evidenciaron solamente en la realidad cuando suceden (Pimienta y De la Horda, 2017).

La gráfica correlacional es:



M= muestra

O₁= compromiso organizacional

O₂=Desempeño laboral

R= Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Compromiso organizacional

Definición conceptual

Para Tejada (2022) es el estado psicológico que posee como rasgos la interrelación entre una institución y sus empleados e incide en ellos para continuar siendo parte de la organización. El estudio se basó en lo planteado por Meyer y Allen.

Definición operacional

Esta variable tuvo un cuestionario de 16 preguntas, contó con tres dimensiones compromiso afectivo (6 preguntas), compromiso de continuidad (5 preguntas) y compromiso normativo (5 preguntas). Las preguntas fueron elaboradas en base a las dimensiones y los indicadores, se empleó la escala de Likert. (Anexo 1).

Indicadores

Los indicadores hacen un total de 7 indicadores que fueron distribuidos: compromiso afectivo (nivel de compromiso, nivel de involucramiento), compromiso normativo (lealtad, sentido de obligación) y compromiso de continuidad (aspiraciones, satisfacción, nivel económico).

Escala de medición

Escala ordinal de Likert

Operacionalización de la variable

Compromiso organizacional (Anexo 1).

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Para Sangama (2021) son todas las acciones que realiza un trabajador, usando todas las competencias que tiene con el propósito de orientar su trabajo de acuerdo a los objetivos que persigue la organización.

Definición operacional

La variable fue medida con un cuestionario de 18 preguntas con tres dimensiones: **desempeño de tareas** (7 ítems) **desempeño contextual** (5 ítems), **comportamiento contra productivo** (6 ítems), con sus respectivos indicadores que ayudaron a la construcción de las preguntas. Así mismo se trabajó con la escala de Likert (Anexo 1).

Indicadores

En total fueron 7 indicadores y son los siguientes: desempeño de tareas (nivel de organización, compromiso); desempeño contextual (nivel de conocimientos, competencias laborales, creatividad laboral) y comportamiento contra productivo (quejas, problemas en el ámbito laboral).

Escala de medición

Escala ordinal de Likert.

Operacionalización de la variable

Desempeño laboral (Anexo 1).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

Es el conglomerado de sujetos, objetos y proyectos que están dentro de un espacio, lo que se conoce también como universo y poseen iguales rasgos (Ñaupas et al.,2018). La población estuvo constituida por 180 trabajadores de una entidad pública peruana.

Criterio de Inclusión

Todos los trabajadores que están en una entidad pública peruana, que den su consentimiento de participación y permanecen en el horario de uso de los instrumentos.

Criterio de Exclusión

Los trabajadores que no son parte de las oficinas de una entidad pública peruana, los que no desean participar y los que no se encuentran en la institución por permiso o vacaciones.

3.3.2 Muestra

Es una porción que es parte de la población, los rasgos son iguales a las de la población (Ñaupas et al.,2018). En el estudio la muestra después de la aplicación de la fórmula, fueron 123 trabajadores. (Ver anexo 2).

3.3.3 Muestreo

Fue probabilístico aleatorio simple. Corresponde a este tipo de muestreo, la selección que hace el investigador, en la que todos tienen igual posibilidad de formar parte de ella. (Ñaupas et al.,2018).

3.3.4 Unidad de Análisis: Personas que realizan sus funciones en el Programa Nacional Cuna Más que formaron parte de la muestra.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Con respecto a la técnica son las diferentes facetas que pone en práctica el investigador y el cuestionario son los diferentes ítems que tienen como fin explicar las variables que se está investigando (Carrasco, 2016).

Para la medición del compromiso organizacional se realizó un cuestionario de 16 preguntas, las que fueron contestadas de acuerdo a la escala de Likert, el instrumento contó con tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, la aplicación será individual, los niveles fueron alto, medio y bajo. (Ficha técnica, anexo 2).

El cuestionario fue adaptado de Tejada (2022). En la variable desempeño laboral el cuestionario estuvo construido en base a 18 preguntas con tres dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamientos contra productivos que fueron elaborados con la escala de Likert y los niveles fueron bueno, regular y malo. Se adaptó el instrumento de Sangama (2021) (Anexo 2).

Validación

Esta se relaciona con el grado que tiene el instrumento para medir lo que tiene como objetivo medir. (Arias, 2020). En el estudio de validez se consideró el juicio de especialistas en la que revisaron la parte interna del instrumento para

observar si está bien elaborado y contaron con las características de ser claro, pertinente y relevante, al contar con esas particularidades y tener suficiencia en su revisión pudo ser aplicado.

Tabla 1

Juicio de expertos

Nombre de los expertos	Condición
Dr. Walter Vásquez Mondragón	Aplicable
Dra. Bethy Quintana Tenorio	Aplicable
Mg. Dennis Cienfuegos Malpartida	Aplicable

Confiabilidad

Son las veces que un instrumento puede ser aplicado a una o varias personas y se consigue los mismos resultados (Arias, 2020). La confiabilidad se realizó con un grupo de 20 personas llamada piloto a los que aplicó el instrumento, una vez aplicado se realizó el tratamiento con el coeficiente de Alfa de Cronbach y el resultado estuvo entre 0 y 1 y al aproximarse a la unidad contó con la confiabilidad.

Tabla 2

Nivel de confiabilidad

Variable	Nivel de confiabilidad
Compromiso organizacional	0,949
Desempeño laboral	0, 929

3.5. Procedimientos

Para que la información sea recogida se pidió a la universidad un documento el mismo que fue presentado en una entidad pública peruana, para dar el permiso respectivo para su aplicación. Una vez otorgado el permiso de la entidad pública peruana se pidió a los colaboradores el consentimiento informado, el que fue de forma voluntaria. Para ello el instrumento previamente pasó por el proceso de validación y confiabilidad. Una vez que se contó con el

permiso se procedió a su aplicación y los datos obtenidos después de colocar en una hoja de Excel se procesó en el SPSS versión 26.

3.6. Método de análisis de datos

Cuando ya se contó con los datos producto del uso de los instrumentos, con el SPSS se hizo dos tipos de análisis: descriptivo en base a las variables y sus dimensiones que se colocará en tablas y figuras con los respectivos valores en porcentajes y absolutos y luego el análisis inferencial en el que se contrastó las hipótesis. Como el estudio es correlacional el tratamiento se realizó con Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

La investigación siguiendo los principios éticos se colocó información real, la misma que no fue copiada, se pasó por el turnitin para ver su originalidad, tuvo en cuenta la no maleficencia que es el hecho de no hacer daño a los participantes usando la información que solo es de interés del investigador. Se mantuvo la autonomía dejando la libertad de participación a los trabajadores. Se trató con respeto y justicia, a todos se trató por igual. En relación a las referencias se realizaron usando las normas APA y se colocó todas las que se emplearon en la investigación (Reyes et al., 2020).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

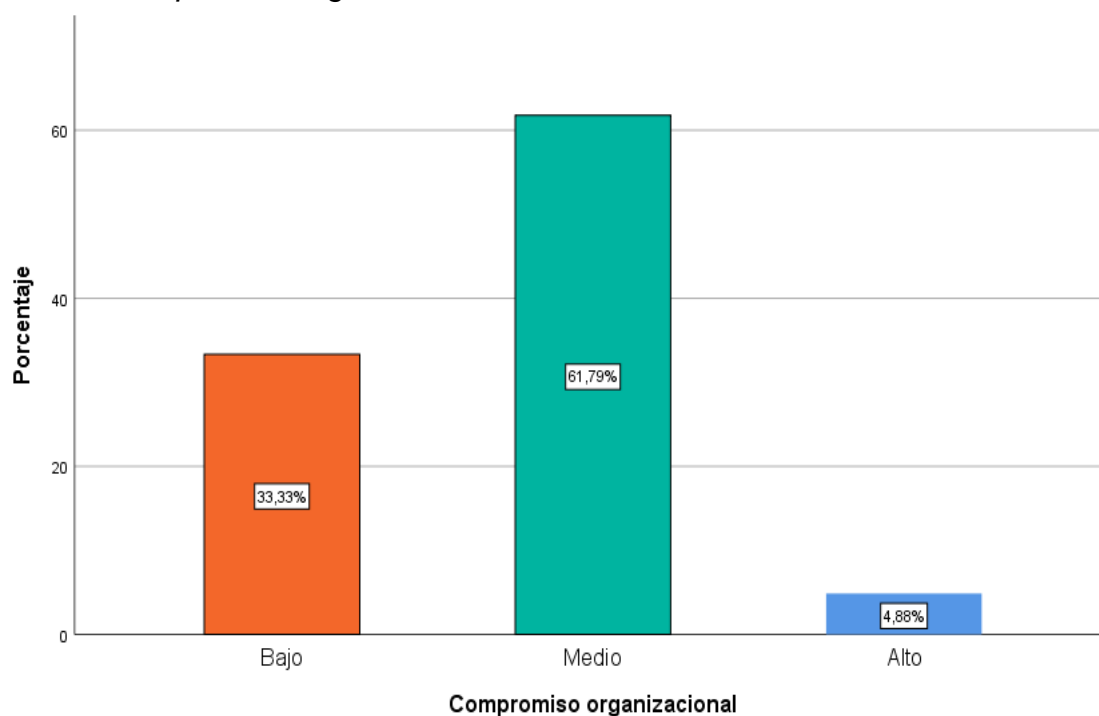
Tabla 3

Distribución de frecuencias del compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	41	33,3	33,3	33,3
	Medio	76	61,8	61,8	95,1
	Alto	6	4,9	4,9	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

Figura 1

Variable compromiso organizacional



De la tabla 3 y figura 1, se observó que el 33.3% refirieron que el compromiso organizacional fue de nivel bajo, empero que, el 61.8% señaló que fue de nivel medio. Pero el 4.9% del resto señaló que el compromiso organizacional de los empleados de un programa ejecutado por una entidad pública de atención a la población vulnerable fue de nivel alto en el presente año lectivo 2022.

Resultados descriptivos según las dimensiones del compromiso organizacional

Tabla 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones del compromiso organizacional

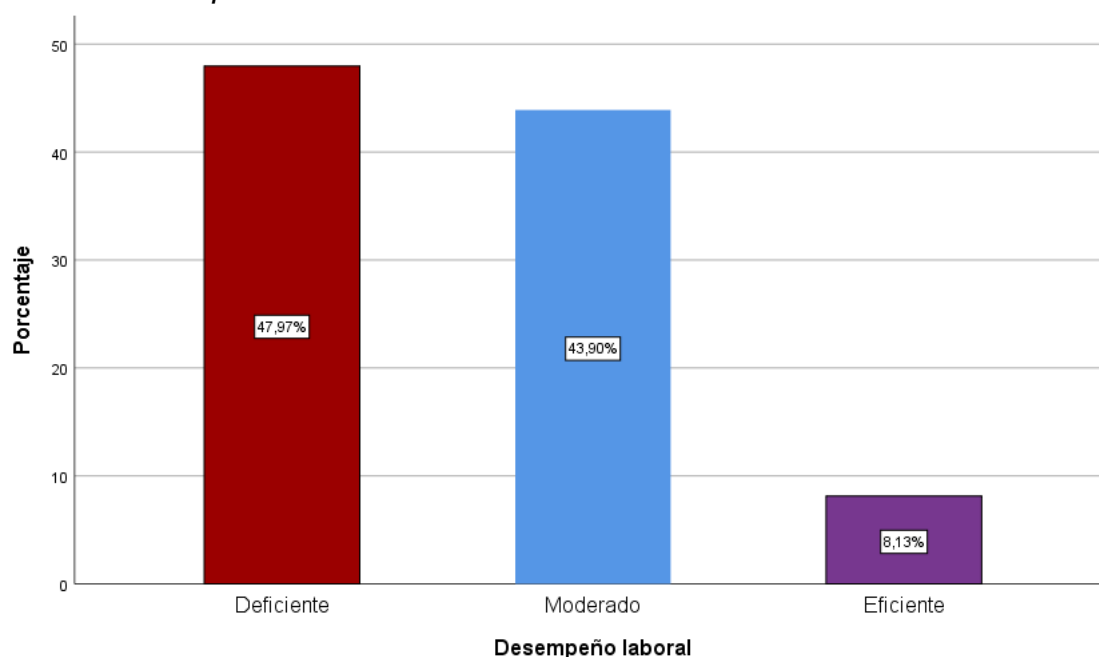
Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Compromiso afectivo	Bajo	42	34.1
	Medio	76	61.8
	Alto	5	4.1
Compromiso normativo	Bajo	59	48.0
	Medio	58	47.2
	Alto	6	4.9
Compromiso de continuidad	Bajo	37	30.1
	Medio	76	61.8
	Alto	10	8.1

En las dimensiones del compromiso organizacional se pudo señalar que la recurrencia de los datos se encontró en el nivel medio, en las dimensiones compromiso afectivo y compromiso de continuidad con un 61.8% del total de encuestados. Sin embargo, la recurrencia de los datos en cuanto a la dimensión compromiso normativo fue nivel bajo con un 48.0%. Además, se observó que la concentración de los datos en cuanto al nivel alto, las tres dimensiones muestran porcentajes en una menor proporción que en los otros niveles, es así que en cuanto a la dimensión compromiso afectivo el porcentaje es 4.1%, respecto a la dimensión compromiso normativo el porcentaje es equivalente al 4.9%, y 8.1% en lo que respecta a la dimensión compromiso de continuidad.

Tabla 5

Distribución de frecuencias del desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	59	48,0	48,0	48,0
Moderado	54	43,9	43,9	91,9
Eficiente	10	8,1	8,1	100,0
Total	123	100,0	100,0	

Figura 2*Variable desempeño laboral*

De la tabla 5 y figura 2, se vio que el 48.0% percibieron que el desempeño laboral fue deficiente, mientras que, el 43.9% señala que es de nivel moderado. Pero el 8.1% restante señala que su desempeño laboral fue un programa ejecutado por una entidad pública de atención a la población vulnerable es de nivel eficiente en el presente año 2022.

Resultados descriptivos según las dimensiones del desempeño laboral

Tabla 6*Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño laboral*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Desempeño de tareas	Deficiente	53	43.1
	Moderado	61	49.6
	Eficiente	9	7.3
Desempeño contextual	Deficiente	57	46.3
	Moderado	58	47.2
	Eficiente	8	6.5
Comportamientos contra productivos	Deficiente	59	48.0
	Moderado	52	42.3
	Eficiente	12	9.8

En las dimensiones del desempeño laboral se señaló que, la recurrencia se encontró en el nivel moderado, es así que en cuanto a la dimensión desempeño de tareas la recurrencia porcentual fue de 49.6% y en la dimensión

desempeño contextual el porcentaje fue equivalente a 47.2%. Sin embargo, en lo referido a la dimensión comportamientos contra productivos la prevalencia fue del nivel deficiente con un porcentaje equivalente al 48.0%. Además, en cuanto al nivel eficiente la recurrencia fue menor en cada una de las tres dimensiones, como por ejemplo un 6.5% en cuanto a la dimensión desempeño contextual, 7.3% en la dimensión desempeño de tareas, y un 9.8% en lo que respecta a la dimensión comportamientos contra productivos.

Resultados inferenciales

Siendo las hipótesis de contraste en cuanto a la normalidad de los datos las siguientes:

Ho: Las variables y dimensiones si tienen una distribución normal.

H1: Las variables y dimensiones no tienen una distribución normal.

Regla de decisión:

$p\text{-valor} > 0.05$, se acepta la hipótesis nula.

$p\text{-valor} < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula

Tabla 7

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso afectivo	,082	123	,043
Compromiso normativo	,110	123	,001
Compromiso de continuidad	,108	123	,001
Compromiso organizacional	,095	123	,009
Desempeño de tareas	,110	123	,001
Desempeño contextual	,084	123	,032
Comportamientos contra productivos	,149	123	,000
Desempeño laboral	,088	123	,020

a. Corrección de significación de Lilliefors

Siendo que el valor de la significancia bilateral (p-valor) menor que 0.05, entonces se puede afirmar que para contrastar las hipótesis de la investigación se utilizará el estadígrafo Rho de Spearman, el mismo que corresponde a análisis de datos que proceden de una distribución no normal.

4.2.1. Prueba de hipótesis general

H₀: El compromiso organizacional no se relaciona con el desempeño laboral postpandemia de los trabajadores en una entidad pública, en el año 2022.

H₁: El compromiso organizacional se relaciona con el desempeño laboral postpandemia de los trabajadores en una entidad pública, en el año 2022.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$.

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Regla de decisión: Si: p-valor < 0.05, se rechaza la hipótesis nula, y el contraste es significativo.

Tabla 8

Coefficiente de correlación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral

		Compromiso organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	1.000	.771**
		Coefficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	.000
		N	123
	Desempeño laboral	.771**	1.000
		Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	123	

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

De la tabla 8, se pudo señalar que de acuerdo al coeficiente Rho de Spearman es = .771 y el p-valor calculado es < 0.05, existe una relación significativa, positiva y alta entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral, con lo cual se pudo interpretar que, frente a un alto nivel de compromiso organizacional probabilísticamente fue eficiente el desempeño laboral.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica

Primera hipótesis específica

Tabla 10

Coeficiente de correlación entre el compromiso organizacional y el desempeño contextual

			Compromiso organizacional	Desempeño contextual
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.718**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	123	123
	Desempeño contextual	Coeficiente de correlación	.718**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	123	123

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

De la tabla 10, se pudo afirmar que según el coeficiente Rho de Spearman (.718) y el p-valor calculado (< 0.05), existe una relación significativa, positiva y alta entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral según su dimensión desempeño contextual, con lo cual se puede interpretar que, frente a un alto nivel de compromiso organizacional probabilísticamente fue eficiente el desempeño contextual en los trabajadores.

Tercera hipótesis específica

H₀: El compromiso organizacional no se relaciona de manera positiva con la dimensión comportamientos contra productivos de la variable desempeño laboral en postpandemia de los trabajadores en una entidad pública, en el año 2022.

H₁: El compromiso organizacional se relaciona de manera positiva con la dimensión comportamientos contra productivos de la variable desempeño laboral en postpandemia de los trabajadores en una entidad pública, en el año 2022.

Tabla 11

Coeficiente de correlación entre el compromiso organizacional y los comportamientos contra productivos

			Compromiso organizacional	Comportamientos contra productivos
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	-.522**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	123	123

Comportamientos contra productivos	Coefficiente de correlación	-0.522**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	123	123

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

De la tabla 11, se señala que de acuerdo al coeficiente Rho de Spearman (-0.512) y el p-valor calculado (< 0.05), existe una relación significativa, negativa y moderada entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral según su dimensión comportamientos contra productivos, con lo cual se pudo interpretar que, frente a un alto nivel de compromiso organizacional probabilísticamente fue deficiente el nivel de los comportamientos contra productivos en los trabajadores.

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo relacionó las variables compromiso organizacional y desempeño laboral en una entidad pública peruana, la misma que para recoger la información lo hizo a través de un cuestionario, se trabajó con datos numéricos y se usó la prueba Rho de Spearman para encontrar la relación de las variables. Del mismo modo se tomó en cuenta el estudio post pandemia, cuya reacción de los trabajadores fue distinta, después de haber permanecido en sus hogares por un determinado tiempo. Para ello se analizaron los datos de manera descriptiva, variable por variable y se incluyó las dimensiones y la parte inferencial nos sirvió para ver la contrastación de las hipótesis tanto general como específicas.

En la parte descriptiva se vio primeramente la variable compromiso organizacional, la cual estuvo en el nivel medio del 61,8%, que a diferencia de Tejada (2022) se encontró en el nivel alto con el 56%. El hecho de que las personas tengan compromiso organizacional tiene que ver con la identificación que éstas tienen con la institución en la que laboran y la identificación también tiene que ver con los fines que esta persigue y para ello los sujetos dan lo mejor y cumplen con las tareas asignadas, en la que siempre puede dar algo adicional (Marino, 2017).

Por su parte Anchelia et al. (2021) tuvo nivel moderado del 24% y Vargas y Machicao (2020), en el nivel de medio a alto, los mismos que difieren con el presente estudio. En el nivel moderado se puede afirmar que no hay un pleno compromiso de los trabajadores lo que si sucede con los que están en un nivel alto, los mismos que se sienten muy comprometidos con la institución, se identifican y sienten apego por ella y en algunos casos prefieren permanecer más tiempo de lo que pueden hacer en sus hogares.

Así mismo Chiang y Candia (2021) encontraron que el compromiso organizacional estuvo en el nivel medio, que coincide con el presente estudio, al igual que el trabajo de Félix, et, al. (2018) que estuvo en 56% y Araya et al. (2020) que tuvo nivel medio del 56%, que tuvo diferencias con Mora et al. (2021) que tuvo en el nivel alto con 81%. El compromiso organizacional tiene que ver con el estado que tiene un individuo para orientar todos sus esfuerzos para producir y tener actitudes que ayuden a las organizaciones a cumplir con sus fines. Las

personas que tienen un alto compromiso ayudan mucho a las instituciones a salir adelante porque se identifican plenamente y no miden ni el tiempo, ni el compromiso con su institución.

El nivel de compromiso que tienen los individuos depende mucho de la institución, el hecho de dar valor, reconocimiento a sus trabajadores ayudará mucho a que la persona actúe de forma positiva, pero esta actitud se ve reflejada cuando los superiores muestran confianza en sus trabajadores, fomenten el crecimiento de los empleados no solo en la parte laboral, sino en el campo profesional hará que se involucren cada vez más, la buena relación laboral, el clima de la institución favorecen este tipo de comportamiento organizacional (Gómez et al., 2017).

En cuanto a las dimensiones según lo que propuso Meyer y Allen se consideró las dimensiones: afectiva, normativa y de continuidad. En la dimensión afectiva el rango fue medio en un 61,8%, la misma que coincidió con Pedroza et al. (2021) que estuvo en el nivel medio del 61% y con Vargas y Machicao (2020) que estuvo en 75, 68%, Chiang y Candia (2021) en 83%, Félix et al. (2018), 71% y Araya et al. (2020), en 56%. Lo que indica que se identifican en ciertas cosas, pero falta mayor identificación para llegar a una identificación total en el aspecto afectivo. El hecho de desarrollar el compromiso afectivo, tiene que ver mucho con el tiempo que pueden pertenecer en su centro de trabajo, pero sintiéndose muy bien, están totalmente identificados con su organización (Tejada, 2022).

En la dimensión normativa estuvo en el nivel bajo del 48%, a los trabajadores en este caso les cuesta asumir las normas de la institución, estos resultados difieren con Pedroza et al. (2021), que estuvo en el nivel medio del 50%, así como Vargas y Machicao (2020), en 59,47%, Chiang y Candia (2021) con 74%, Félix et al. (2018), con el 63%, Mora et al. (2021) en 79% y Ayala et al. (2020) con el 63%. Son importantes las normas dentro de una institución, las que deben tener un compromiso de tipo ético, tanto en las obligaciones, deberes, lealtad que los individuos deben tener a su institución en la cual laboran (Tejada, 2022). Existe la posibilidad que no todos quieren cumplir las normas pero allí juegan un papel muy importante los jefes que pueden de manera muy sutil hacer entender a sus trabajadores de la importancia de mantener cierto orden, cumpliendo con las normas.

En la dimensión de continuidad el rango fue medio en 61,8%, el mismo que coincide con Vargas y Machicao (2020) que estuvo en el nivel medio del 71, 03%, al igual que Chiang y Candia (2021) que estuvo en el 85%, Félix et al. (2018) con el 46%, Mora et al. (2021) con el 93% y Araya et al. (2021) con el 63%, pero difiere con Pedroza et al. (2021), que tuvo rango alto del 39%. Este compromiso lo adquieren por su permanencia en una institución, en la que la institución les otorga ciertos beneficios y en la que los trabajadores no desean dejar la institución porque sienten que van a perder mucho, ya sea por el tiempo o por los beneficios que lograron por su permanencia, el trabajador tiene cierto apego que no quiere dejar a su organización (Tejada 2022).

En la segunda variable desempeño laboral el nivel fue deficiente en 48%. Por su parte Sangama (2021) en el desempeño estuvo en el nivel bueno con 46,7%. Posee diferencias con el estudio de Tejada (2022) que tuvo rango alto del 56%. El desempeño laboral se manifiesta en las diversas tareas que realizan los empleados dentro de una institución, en la que usan todas sus competencias y destrezas en el desarrollo de las tareas (Mora y Mariscal, 2019). El resultado deficiente indica que en el desempeño los trabajadores no realizan bien su trabajo, su rendimiento no ayuda al cumplimiento de los objetivos que tiene la organización y de acuerdo a lo que afirma Penachi (2019) las actitudes que tengan los empleados son fundamentales, en la que es muy importante el dinamismo, las acciones positivas para fomentar el desarrollo de la organización y sobre todo teniendo en cuenta la lealtad con la institución en la que laboran.

En la parte inferencial se tendrá en cuenta el objetivo general que indagó por la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, para encontrar la relación se optó por Rho de Spearman el que tuvo como resultado 0,771 que indicó de que existe relación entre las variables que muestra una correlación alta, positiva y significativa y con ello se rechazó la hipótesis nula y se corroboró la hipótesis alterna. Del mismo modo en el trabajo de Tejada (2022), se encontró que existe correlación entre las variables con la aplicación de Rho de Spearman ya que el resultado fue 0,553, que mostró una correlación moderada y positiva.

En el objetivo 1 se planteó la relación de la variable compromiso organizacional y la dimensión desempeño de tareas, para ello al buscar la

relación con Rho de Spearman, se encontró que la correlación fue 0,812, lo cual indica una correlación alta y positiva, con ello se demuestra la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

De la misma manera en el desempeño de tareas el nivel fue moderado en 49,6%, mientras que en Sangama (2021) el rango fue bueno en 46,7%. El desempeño de tareas es muy importante dentro de una organización, ya que cada trabajador tiene funciones que cumplir de acuerdo a un manual de funciones que tiene cada organización, en las que se puede ver el nivel de compromiso que tiene cada trabajador al momento de realizar cualquier actividad, la misma que está sujeta a diversos factores en la que los jefes tienen cierto grado de responsabilidad. De acuerdo a lo expresa Robbins y Judge (2017) en el desempeño es fundamental la evaluación porque se puede realizar una retroalimentación la que puede ayudar a incrementar las capacidades y habilidades que tienen los trabajadores en la cual el fin debe ser mejorar de forma continua.

En el objetivo 2 se tomó en cuenta la relación del compromiso organizacional y la dimensión desempeño contextual, para buscar la correlación se hizo uso de Rho de Spearman cuyo valor fue 0,718 lo que muestra que la correlación es alta y positiva y con ello se refutó la hipótesis nula y se corroboró la hipótesis alterna.

En la dimensión desempeño contextual el nivel fue deficiente, mientras que Sangama (2021) el nivel fue bueno. El nivel deficiente en esta dimensión indica que no ponen en práctica todos sus saberes para llevar a cabo sus funciones, lo cual puede estar determinado por muchos factores, puede ser el salario, la falta de valoración en su trabajo, no existe ningún tipo de reconocimiento que motive a realizar un mejor trabajo. Hablar del desempeño contextual implica que el trabajador use todas sus competencias en la realización de su trabajo para que este sea lo mejor posible (Sangama, 2021).

En el objetivo 3 se tuvo en cuenta la relación que existe entre el compromiso organizacional y la dimensión comportamientos contra productivos, para encontrar dicha relación se consideró el coeficiente de Rho de Spearman cuyo valor después de su aplicación fue -0,522, lo que demuestra que la

asociación es negativa y moderada, con ello quedó demostrada la hipótesis alterna y rechazada la hipótesis nula. Lo que indica que a mayor compromiso organizacional hay menor comportamiento contra productivo. La persona cuando está identificada con su institución, menos va a tener comportamientos que van en contra de ella.

En cuanto a la dimensión comportamientos contra productivos el rango fue deficiente en un 48%, indica que los trabajadores tienen reacciones que no ayudan al buen desempeño en la institución. Por su parte Sangama (2021) tuvo como resultado en esta dimensión un nivel bueno del 50%, lo cual quiere decir que como en toda institución hay momentos que los trabajadores presentan actitudes que no ayudan al desarrollo del trabajo y hay otro grupo que nunca lo desarrolla. Este tipo de comportamiento se desarrolla porque el clima laboral no es el más apropiado y se presentan problemas en la interrelación que tienen los trabajadores en la que existen quejas, reclamos, que hacen el ambiente desagradable.

De acuerdo a lo que propone la teoría de Herzberg, es importante que los trabajadores se sientan satisfechos y estén constantemente motivados y que se pueda entender que no siempre los trabajadores deben estar satisfechos, pero es esencial saber lo que en forma general produce satisfacción, ya que existen muchos factores entre los que están de acuerdo a esta teoría los denominados factores higiénicos que son los factores económicos como son salarios, beneficios, condiciones laborales, sociales, seguridad entre otros y los factores de motivación que se da por un trabajo motivador, luego el logro y la autorrealización, el reconocimiento y la responsabilidad, que son los que generan la satisfacción o la insatisfacción (Olivera et al. 2021).

A través del estudio y de estudios anteriores se puede ver que el compromiso de los trabajadores no es del todo óptimo falta mucho por hacer, es necesario que las empresas se preocupen constantemente por el bienestar de sus trabajadores, ya que en la medida que estén más comprometidos con la institución su desempeño laboral será mejor, pero para que exista ese compromiso los jefes deben preocuparse que sus trabajadores se sientan contentos, por lo que es importante que se tenga en cuenta el reconocimiento, valoración dentro de la institución, ya que mientras estén motivados de forma

constante, no solamente los salarios son los que motivan al trabajador, sino que sean tratados como seres humanos.

El presente estudio sirvió para analizar diferentes factores que se dan en el entorno laboral y tratar de mejorar para que los beneficiados sean los trabajadores que son entes muy importantes en el desarrollo y crecimiento de un país. El estudio aporta a la investigación cuestionarios que pueden ser usados en otros estudios ya que tuvieron validez así como su respectiva confiabilidad como para ser utilizados. Del mismo modo a través del estudio se analice la importancia que tienen los trabajadores dentro de una organización cuando se comprometen e identifican, se desempeñan mejor, lo que beneficia a la institución.

VI. CONCLUSIONES

Primera

El compromiso organizacional se relaciona de manera significativa (p -valor < 0.05), positiva y alta ($Rho = 0.771$) con el desempeño laboral postpandemia en los trabajadores de una entidad pública, en el año 2022; con lo cual la hipótesis general queda demostrada. Así mismo en los resultados descriptivos de la variable compromiso organizacional el nivel fue medio en 61,8% y el desempeño laboral el nivel fue deficiente en un 48%.

Segunda

El compromiso organizacional se relaciona de manera significativa (p -valor < 0.05), positiva y alta ($Rho = 0.812$) con el desempeño laboral postpandemia en los trabajadores de una entidad pública, en el año 2022, según su dimensión desempeño de tareas; con lo cual la primera hipótesis específica queda demostrada.

Tercera

El compromiso organizacional se relaciona de manera significativa (p -valor < 0.05), positiva y alta ($Rho = 0.812$) con el desempeño laboral postpandemia en los trabajadores de una entidad pública, en el año 2022, según su dimensión desempeño contextual; con lo cual la segunda hipótesis específica queda demostrada.

Cuarta

El compromiso organizacional se relaciona de manera significativa (p -valor < 0.05), negativa y moderada ($Rho = -0.522$) con el desempeño laboral postpandemia en los trabajadores de una entidad pública, en el año 2022, según su dimensión comportamientos contra productivos; con lo cual la tercera hipótesis específica queda demostrada.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

A los investigadores que profundicen en diversos tipos de estudios, en los que incluyan el compromiso organizacional y el desempeño laboral, ya que sobre todo el compromiso organizacional es importante en las organizaciones, puesto que el trabajador al identificarse más con su institución logrará tener un mejor desempeño en su ámbito laboral.

Segunda

A los funcionarios de las entidades públicas realicen procesos de sensibilización para lograr mayor compromiso y mejor desempeño, además se organicen jornadas de trabajo en equipo en la que se interrelacionen los trabajadores y se conozcan más para realizar un trabajo productivo en la que todos se sientan importantes por sus opiniones, lo cual influirá en el desempeño laboral en las entidades del estado.

Tercera

Que los funcionarios de las entidades públicas organicen capacitaciones constantes para todos sus trabajadores para que el desempeño de sus tareas sea más efectivo y lo realicen con seguridad porque tienen el conocimiento, sobre todo en relación a los medios tecnológicos que no todos conocen y tienen dificultad.

Cuarta

Que los funcionarios de las entidades públicas realicen coordinaciones con entidades superiores para llevar a cabo talleres que ayuden a que los trabajadores mejoren las competencias de los trabajadores y así su desempeño sea cada vez mejor en el área en la que realizan su trabajo.

Quinta

Que los jefes de las entidades públicas promuevan un clima organizacional adecuado para que los trabajadores se sientan tranquilos y se evite las reacciones contra productivas cuando el ambiente es desagradable y así los trabajadores tengan un entorno laboral que motive al desarrollo de sus actividades.

Referencias

- Álvarez Illanes, J. F. (2016). *Guía de Clasificadores Presupuestarios 2016*. Pacifico Editores S.A.C.
- Araya, S., Díaz, K., Rojas, L. (2020). Organizational Commitment of Professionals of a Chilean Municipal School: A Multidimensional Analysis According to Characterization Variable. *Revista Propósitos y Representaciones*, 8(3), 428. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Arias, J. (2020). *Métodos de investigación online: herramientas digitales para recolectar datos*. (1ra Edición). Enfoques Consulting. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2237>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P. y Escalante, J. (2021). Administrative management and organizational commitment in educational institutions. *Revista Propósitos y Representaciones*, 9 (1), 899. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Arroyo, M. (2017). *Marketing interno y compromiso organizacional en el área de archivo del Grupo Ransa, Sede Santiago de Surco, 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38527/Arroyo_CM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barboza, S., Rivera, R. y Peralta, Y. (2021). Work environment and work performance at Vegas hotel in the city of Jaen. *Revista Pakamuros*, 9 (1), 92-101. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.166>
- Bohnenberger, M. (2017). *Marketing interno: la actuación conjunta entre recursos humanos y marketing en busca del compromiso organizacional*. [Tesis doctoral, Universidad de las Islas Baleares]. https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/2699/Bohnenberger_MariaCristina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202020000300385

- Canales, A., López, J. y Napan, A. (2021). Organizational Climate and Work Performance during Covid-19. *Koinonia Interdisciplinary Arbitrated Journal*, 1 (1),125-145. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Cárdenas, J. y Delgado, J. (2020). Labor performance in Municipal Management 2020. *Multidisciplinary Journal Latin Science*, 4 (2), 139-145. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la investigación científica*. (4ta. Edición). Editorial San Marcos.
- Castro, K. y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Revista Ciencia Latina*, 4 (2). 684-693. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- CEPAL (2020). *Observatorio COVID-19 en América Latina y el Caribe. Impacto social y económico*. <https://www.cepal.org/es/subtemas/covid-19>
- Cernas, D., Mercado, P. & León, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Revista Contaduría y Administración*, 63 (2), 38- 65. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000200006
- Chagray, N., Maguña, R., Hidalgo, Y., Ramos, S. y Neri, A. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11 (2), 221-249. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chambi, J. (2018). *Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Paucarpata. Arequipa*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7413/RIchta jm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Chiang, M. y Candia, F. (2021). Beliefs affect organizational commitment and job satisfaction. A model of structural equations. *Revista Científica de la UCSA*, 8 (1), 14-25. <http://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- Cueva, R., Del Carpio, X., & Winkler, H. (2021). *The Impacts of COVID-19 on Informal Labor Markets: Evidence from Peru*. World Bank Policy Research Working Paper 9675.
- Félix, R., García, C., Espinoza, K., Mercado, S., Ochoa, E. (2018). Compromiso Organizacional en Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas. *Revista Culcyt*, 15 (66). 73-88. <http://dx.doi.org/10.20983/culcyt.2018.3>.
- Fernández, A. (2017). *El compromiso organizacional*. [Trabajo de grado, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/28460/TFGO%201123.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Flores, P. (2022). *Control interno y desempeño laboral en la empresa Selva Max, Pucallpa, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5609/B8_2022_UNU_MAESTRIA_2022_TM_PERCY_FLORES_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R (2017). *Cómo responder al reto estratégico presente y futuro de los recursos humanos. Gestión de recursos humanos*. (8ava. Edición). Editorial Pearson.
- Guartán, A., Torres, K. y Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Revista Digital Publisher*, 6(1), 5-17. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Guerrero, F., Neira, L., Vásconez, H., Vásconez, V. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *Revista Cienciamatria*, 9 (5), 536-549. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.214>
- Guerrero, P. (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco Chiclayano, 2018*. [Tesis de

Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf

Hanco, M., Carpio, A., Castillo, Z. y Flores, E. (2021). Interpersonal relations and work performance in tourist hotels of the department of Puno. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 186-194.
<https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>

Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, J. & Méndez, C. (2018). Reasons and factors involved in the organizational commitment. *Iberoamerican Magazine to the Searching for the Educative development*, 8 (16). 820-846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. (Quinta edición). Editorial McGraw Hill.

Hernández, Y., Jaramillo, J. & Hernández, G. (2021). Relationship between organizational commitment and employee turnover. *Revista Estudios de administración*, 28 (1), 102-129. <https://doi.org/10.5354/0719>

Huamantumba, E., Huamantumba, G. y Bautista, J. (2017). Organizational climate influence on job performance of workers of the municipality of Morales, Región San Martín. *Revista Tzhoecoen 2018*, 10 (1), 87-99.
<https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>

Informe SERES y Deloitte (2022). *La pandemia impulsó el compromiso organizacional de las empresas*.
<https://diarioresponsable.com/noticias/32579-la-pandemia-impulso-el-compromiso-social-de-las-empresas>.

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83),84-95.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>

Lauracio, C. y Lauracio, T. (2020). Burnout syndrome and job performance in health personnel. *Revista Innova Educación*, 2 (4), 26-44.
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>

- López, B., Aragón, J., Madrid, S., Tornell, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21 (2), 08-23. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W. y Olano, D. (2021). Labor performance in public and private organizations. *Revista Pakamuros*, 9 (1), 12-20. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>
- Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). The motivation in the labor performance of Quevedo Canton, Ecuador. *University and Society Magazine*, 11(5),359-365. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202020000100359
- Marín, J. y Delgado, J. (2020). Labor performance in municipal management 2020. *Latin Science Multidisciplinary Scientific Journal*, 4 (2), 111-139. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Marino, S. (2017). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral*. Estudio contextualizado a Financiera Confianza S.A. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Mora, J. y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 7(1), 12-35. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i1.1307>
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., Sierra, J. (2021). Organizational commitment and demographic factors that promote absenteeism in franchises in Barranquilla-Colombia. *Social Sciences Magazine*, 2 (1), 163-179. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>
- Nava, J. (2022). Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de un Instituto Nacional Penitenciario del Norte del Perú. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93960/Nav_a_OGJE-SD.pdf?sequence=1

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Ediciones de la U.com (5ta. Edición).
- Núñez, C. y Brochero, M. (2019). *Human talent as a fundamental axis of organizational development in companies*. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/13326>
- Olivera, Y., Leyva, L. y Napán, C. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2),3-12. <http://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Ediciones de la U.com. (5ta edición).
- Pashanasi, B., Gárate, J., Pilar, G. (2021). Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review. *Communication Magazine*, 12 (3), 163-174. <https://www.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pedroza, R., Sánchez, S., Cervera, L., Quiñones, A. (2021). Organizational culture through the educational management of a private university in Peru. *Revista Horizontes*, 5 (20), 1249-1257. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.274>
- Penachi, N. (2019). Organizational Climate and Labor Performance of the National Institute of Civil Defense – INDECI. *Management Magazine in the third millennium*, 22 (44), 85-93. <http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
- Pimienta, J. y De la Horda, A. (2017). *Metodología de la investigación*. (3era edición). Pearson Education.
- Ramírez, R., y Nazar, G. (2019). Motivational factors of job design and their relationship with job performance. *Psychology Magazine: Organizations and work*, 19(4), 791-799. Doi: [10.17652/rpot/2019.4.17517](https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517)
- Ramos, C., Figueroa, R., Bordonave, J y Ponte, E. (2021). Endomarketing to develop organizational commitment of the administrative staff of the informal property formalization agency, Chimbote- 2021. *Latin Science*

Multidisciplinary Scientific Journal, 6 (1), 1039-1072.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1560

Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E. & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205. 10.5093/jwop2019a21.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2219-7168202100030016300039&lng=en

Reyes, J., Cárdenas, M & Plua, K. (2020). Consideraciones acerca del cumplimiento de los principios éticos en la investigación científica. *Revista Scielo*, 16 (77), 154-161.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000600154

Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Organizational behaviour*. (17ª. Edition). Pearson Education.

Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). Work performance of the teachers of the ITSA University Institution. *School of Business Administration Magazine*, (87), 79-101. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Sangama, A. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral de los especialistas de la Unidad Ejecutora N.º 307 de Bellavista, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
file:///C:/Users/DELL/Downloads/Sangama_UAMSD%20dimensiones%20del%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf

Schuster, C. y Mayo, K. (2021). *Encuesta sobre los desafíos del COVID-19 en el empleo público en Chile. Resultados y recomendaciones para el trabajo remoto en el empleo público en Chile*.
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/778781634762900485/pdf/Encuesta-Sobre-los-Desafios-del-COVID-19-en-el-Empleo-Publico-en-Chile-Resultados-y-Recomendaciones-para-el-Trabajo-Remoto-en-el-Empleo-Publico-Durante-y-Despues-del-COVID-19.pdf>

Tamayo, M. (2017). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.

- Tejada, S. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID 19 en un Hospital de Jaén*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. file:///C:/Users/DELL/Downloads/Tejada_DSKSdimensiones%20del%20compromiso%20organizaciona%C3%B1.pdf
- Vargas, F. y Machicao, C. (2020). Comparative study of the organizational commitment in workers with and without children, within an industrial company in the city of La Paz. *Revista Fides Et Ratio*, 20 (1), 38-72. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071081X2020000200003&script=sci_arttext
- Vera, N. y Suárez, A. (2018). Incidence of the organizational climate in work performance, customer service: telecommunications corporation of the Cantón of La Libertad. *University and society Magazine*, 10(1), 180-186. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Workforce of 2020, Oxford Economics (2020). *Tan solo el 13% de los empleados a nivel mundial afirma estar comprometido*. Observatorio de Relaciones Humanas. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/tan-solo-el-13-de-los-empleados-a-nivel-mundial-afirma-sentirse-comprometido.html>

ANEXOS

Anexo 1. Matrices de operacionalización

Matriz de operacionalización del compromiso organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Niveles y rangos de la variable
Compromiso organizacional	Estado Psicológico que tiene como característica la interrelación entre una institución y sus trabajadores e incide en ellos para continuar siendo parte de la organización (Tejada, 2022)	La variable será medida con un cuestionario que consta de 16 preguntas en la que se considera tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y de continuidad	Compromiso afectivo Compromiso normativo Compromiso de continuidad	-Nivel de compromiso de involucramiento -Lealtad con la organización -Sentido de obligación con la institución -Aspiraciones -Satisfacción laboral -Nivel económico	Escala Ordinal	Alto (60-80) Medio (38-59) Bajo (16-37)

Matriz de operacionalización del desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Niveles y rangos de la variable
Desempeño laboral	Para Sangama (2021) es la actitud de una persona ya sea positiva o negativa en las actividades que desarrolla en el ámbito laboral	La variable se medirá con un cuestionario de 18 preguntas en la que se trabajará con tres dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual, comportamiento contra productivo	Desempeño de tareas Desempeño contextual Comportamiento contra productivo	-Nivel de organización -Nivel de compromiso -Nivel de conocimientos -Nivel de competencias laborales -Nivel de creatividad laboral -Nivel de quejas -Nivel de problemas en el trabajo	Escala Ordinal	Bueno (67-90) Regular (43-66) Malo (18-42)

Anexo 2. Instrumentos de investigación

Cuestionario de compromiso organizacional

Instrucciones

El presente instrumento tiene como propósito recolectar el compromiso organizacional, para ello debe marcar los ítems con la mayor sinceridad posible. Sus respuestas son de manera anónima y solo son de interés del investigador. Agradezco por anticipado su participación.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	En desacuerdo	En total desacuerdo
5	4	3	2	1

Nº	Dimensión 1: Compromiso afectivo	1	2	3	4	5
1	Se siente feliz en la institución en la que trabaja como para permanecer allí el resto de su vida					
2	Los problemas que se presentan en la institución lo siento como míos					
3	La institución significa mucho para mi					
4	Mi centro de trabajo lo considero como mi segundo hogar					
5	Me siento conectado emocionalmente con la institución en la que trabajo					
6	Siento que tengo un fuerte sentido de pertenencia con la institución					
Dimensión 2: Compromiso normativo		1	2	3	4	5
7	Le debo mucho a la institución					
8	Siento mucha lealtad con la institución en la que trabajo					
9	Si se me presenta otra oferta de trabajo no me siento capaz de abandonar a la institución					
10	Me siento comprometido con la institución y me cuesta dejarla					
11	Me siento muy obligado a seguir trabajando en la institución					
Dimensión 3: Compromiso de continuidad		1	2	3	4	5
12	Mi compromiso es muy fuerte con la Institución					
13	Considero que tengo pocas opciones de conseguir otro empleo igual si dejo la institución					
14	Si continuo en la institución es porque creo que en otra institución no tendría las ventajas y beneficios que tengo aquí					
15	Considero que afectaría mi vida si dejo la institución					
16	El hecho de seguir en la institución es más una necesidad que un deseo					

Cuestionario de desempeño laboral

Instrucciones

El presente instrumento tiene como propósito recolectar el desempeño laboral, para ello debe marcar los ítems con la mayor sinceridad posible. Sus respuestas son de manera anónima y solo son de interés del investigador. Agradezco por anticipado su participación.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	En desacuerdo	En total desacuerdo
5	4	3	2	1

Nº	Dimensión 1: Desempeño de tareas	1	2	3	4	5
1	El directivo organiza el trabajo para monitorear de forma fácil					
2	El directivo lleva a cabo sus funciones de forma organizada y cumple las normas de la institución					
3	El directivo coordina todas las acciones con sus subordinados					
4	El directivo es capaz de comprometerse con la institución					
5	El directivo observa los resultados en función a la planificación					
6	El directivo se compromete en el desarrollo de las actividades					
7	El directivo se compromete en las tareas desafiantes que se producen en la institución					
Dimensión 2: Desempeño contextual		1	2	3	4	5
8	El directivo realiza gestiones para capacitar al personal					
9	El directivo se esfuerza por mantener sus competencias laborales					
10	El directivo asume responsabilidades adicionales					
11	El directivo plantea soluciones creativas ante las dificultades que se presentan en la institución					
12	El directivo busca continuamente nuevos retos en el ámbito laboral					
Dimensión 3: Comportamientos contra productivos		1	2	3	4	5
13	El directivo da solución a algunos problemas laborales de forma oportuna					
14	El directivo busca solución antes algunas quejas que se pueden suscitar durante el trabajo					
15	El directivo ayuda a resolver aspectos negativos que se presentan en el trabajo					
16	El directivo realiza coordinaciones ante cualquier eventualidad en el trabajo					
17	El directivo está atento a los problemas que se producen en el ámbito laboral para dar una pronta solución					
18	El directivo informa de manera oportuna los inconvenientes que se presentan en el trabajo					

Cálculo de la muestra

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot (p \cdot q)}{(N-1) \cdot (E)^2 + (Z)^2 \cdot (p \cdot q)}$$

Donde:

n: Muestra.

Z: Nivel de confianza (95%=1.96)

N: Población conocida o finita.

E: Error estándar (5%)

p: Tasa de acierto o éxito (50%)

q: Tasa de fracaso o error (50%)

De acuerdo a esto tenemos

N= ?

Z: 1.96

N: 180

E: 0.5

p: 0.5

q: 0.05

$$n = \frac{180 \cdot (1.96)^2 \cdot (0.5 \cdot 0.5)}{(180-1) \cdot (0.05)^2 + (1.96)^2 \cdot (0.5 \cdot 0.5)}$$

n=123

Ficha técnica

Variable 1

Nombre del instrumento	: Cuestionario de compromiso organizacional
Autor	: Tejada (2022)
Adaptado	: Loli Campos Luis
Nº de ítems	: 16
Administración	: Individual
Duración	: 20 minutos
Población	: 180 personas
Muestra	: 123
Finalidad	: Evaluar el compromiso organizacional
Dimensiones	: Compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad
Escala	Likert: Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), Ni de acuerdo, ni desacuerdo (3), en desacuerdo (2), totalmente en desacuerdo(1)

Ficha técnica: Variable 2

Nombre del instrumento	:Cuestionario de desempeño laboral
Autor	: Sangama (2021)
Adaptado	: Luis Loli Campos
Nº de ítems	: 18
Administración	: Individual
Duración	: 20 minutos
Población	: 180 personas
Muestra	: 123

Finalidad	: Evaluar el desempeño laboral
Dimensiones	: Desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamientos contra productivos
Escala	: Likert: Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), Ni de acuerdo, ni desacuerdo (3), en desacuerdo (2), totalmente en desacuerdo (1)

Tabla de rangos de las variables

VARIABLES	N° items	Escala y valores	Puntajes		Niveles	Rangos	
			Max	Min		L. inferior	L. superior
Compromiso organizacional	16	5=Siempre 1=nunca	80	16	Alto	59	80
					Medio	37	58
					Bajo	16	36
Desempeño laboral	18	5=Siempre 1=nunca	90	18	Eficiente	66	90
					Moderado	42	65
					Deficiente	18	41
DIMENSIONES X							
	N° items	Escala y valores	Puntajes		Niveles	Rangos	
			Max	Min		L. inferior	L. superior
Compromiso afectivo	6	5=Siempre 1=nunca	30	6	Alto	22	30
					Medio	14	21
					Bajo	6	13
Compromiso normativo	5	5=Siempre 1=nunca	25	5	Alto	19	25
					Medio	12	18
					Bajo	5	11
Compromiso de continuidad	5	5=Siempre 1=nunca	25	5	Alto	19	25
					Medio	12	18
					Bajo	5	11

DIMENSIONES Y

	N° items	Escalas y valores	Puntajes		Niveles	Rangos	
			Max	Min		L. inferior	L. superior
Desempeño de tareas	7	5=Siempre 1=nunca	35	7	Eficiente	26	35
					Moderado	16	25
					Deficiente	7	15
Desempeño contextual	5	5=Siempre 1=nunca	25	5	Eficiente	19	25
					Moderado	12	18
					Deficiente	5	11
Comportamientos contra productivos	6	5=Siempre 1=nunca	30	6	Eficiente	22	30
					Moderado	14	21
					Deficiente	6	13

Anexo 3. Certificados de validez de contenidos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo							
1	Se siente feliz en la institución en la que trabaja como para permanecer allí el resto de su vida	x		x		x		
2	Los problemas que se presentan en la institución lo siento como míos	x		x		x		
3	La institución significa mucho para mi	x		x		x		
4	Mi centro de trabajo lo considero como mi segundo hogar	x		x		x		
5	Me siento conectado emocionalmente a la institución en la que trabajo	x		x		x		
6	Siento un fuerte sentido de pertenencia con la institución	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Le debo mucho a la institución	x		x		x		
8	Siento mucha lealtad con la institución en la que trabajo	x		x		x		
9	Si se me presenta otra oferta de trabajo no me siento capaz de abandonar a la institución	x		x		x		
10	Me siento comprometido con la institución y me cuesta dejarla	x		x		x		
11	Me siento muy obligado a seguir trabajando en la institución	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Mi compromiso es muy fuerte con la Institución	x		x		x		
13	Considero que tengo pocas opciones de conseguir otro empleo igual si dejo la institución	x		x		x		
14	Si continuo en la institución es porque creo que en otra institución no tendría las ventajas y beneficios que tengo aquí	x		x		x		
15	Considero que afectaría mi vida si dejaría la institución	x		x		x		
16	El hecho de seguir en la institución es más una necesidad que un deseo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

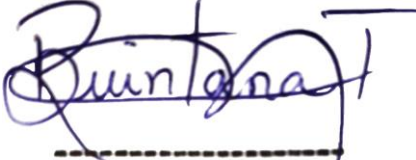
Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: **Dra. QUINTANA TENORIO, Bethy de Jesús** **DNI: 077781139**

Especialidad del validador: **Doctora en Educación (Metodóloga)**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

10 de Octubre del 2022



BETHY QUINTANA TENORIO
DOCTORA EN EDUCACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desempeño de tareas							
1	El directivo organiza el trabajo para monitorear de forma fácil	x		x		x		
2	El directivo lleva a cabo sus funciones de manera organizada y cumple las normas de la institución	x		x		x		
3	El directivo coordina todas las acciones con sus subordinados	x		x		x		
4	El directivo es capaz de comprometerse con la institución	x		x		x		
5	El directivo observa los resultados en función a la planificación	x		x		x		
6	El directivo se compromete en el desarrollo de las actividades	x		x		x		
7	El directivo se compromete en las tareas desafiantes que se producen en la institución	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El directivo realiza gestiones para capacitar al personal	x		x		x		
9	El directivo se esfuerza por mantener sus competencias laborales	x		x		x		
10	El directivo asume responsabilidades adicionales	x		x		x		
11	El directivo plantea soluciones creativas ante las dificultades que se presentan en la institución	x		x		x		
12	El directivo busca continuamente nuevos retos en el ámbito laboral	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Comportamiento contra productivo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El directivo da solución a algunos problemas laborales de forma oportuna	x		x		x		
14	El directivo busca solución antes algunas quejas que se puedan suscitar en el trabajo	x		x		x		
15	El directivo ayuda a resolver aspectos negativos que se presentan en el trabajo	x		x		x		
16	El directivo realiza coordinaciones ante cualquier eventualidad en el trabajo	x		x		x		
17	El directivo está atento a los problemas que se producen en el trabajo para dar una pronta solución	x		x		x		
18	El directivo informa de manera oportuna los inconvenientes que se presentan en el trabajo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: HAY SUFICIENCIA)

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

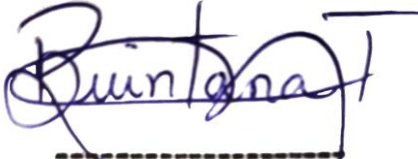
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. QUINTANA TENORIO, Bethy de Jesús **DNI:** 07778139

Especialidad del validador: Doctora de Educación

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

10 de Octubre del 2022



BETHY QUINTANA TENORIO
DOCTORA EN EDUCACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo							
1	Se siente feliz en la institución en la que trabaja como para permanecer allí el resto de su vida	x		x		x		
2	Los problemas que se presentan en la institución lo siento como míos	x		x		x		
3	La institución significa mucho para mí	x		x		x		
4	Mi centro de trabajo lo considero como mi segundo hogar	x		x		x		
5	Me siento conectado emocionalmente a la institución en la que trabajo	x		x		x		
6	Siento un fuerte sentido de pertenencia con la institución	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Le debo mucho a la institución	x		x		x		
8	Siento mucha lealtad con la institución en la que trabajo	x		x		x		
9	Si se me presenta otra oferta de trabajo no me siento capaz de abandonar a la institución	x		x		x		
10	Me siento comprometido con la institución y me cuesta dejarla	x		x		x		
11	Me siento muy obligado a seguir trabajando en la institución	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Mi compromiso es muy fuerte con la Institución	x		x		x		
13	Considero que tengo pocas opciones de conseguir otro empleo igual si dejo la institución	x		x		x		
14	Si continuo en la institución es porque creo que en otra institución no tendría las ventajas y beneficios que tengo aquí	x		x		x		
15	Considero que afectaría mi vida si dejaría la institución	x		x		x		
16	El hecho de seguir en la institución es más una necesidad que un deseo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dr. VÁSQUEZ MONDRAGÓN, Walter Manuel **DNI: 41967171**

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública (Metodólogo)

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

10 de Octubre del 2022



Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón
DNI N° 40769191
Telf. 966905999
Docente de la Escuela de Posgrado UCV

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desempeño de tareas							
1	El directivo organiza el trabajo para monitorear de forma fácil	x		x		x		
2	El directivo desarrolla sus funciones de manera organizada y cumple las normas de la institución	x		x		x		
3	El directivo coordina todas las acciones con sus subordinados	x		x		x		
4	El directivo es capaz de comprometerse con la institución	x		x		x		
5	El directivo tiene en cuenta los resultados de acuerdo a la planificación	x		x		x		
6	El directivo se compromete en el desarrollo de las actividades	x		x		x		
7	El directivo se compromete en las tareas desafiantes que se producen en la institución	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El directivo gestiona capacitaciones para el personal	x		x		x		
9	El directivo se esfuerza por mantener sus competencias laborales	x		x		x		
10	El directivo asume responsabilidades adicionales	x		x		x		
11	El directivo plantea soluciones creativas ante problemas de la institución	x		x		x		
12	El directivo busca continuamente nuevos retos en el trabajo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Comportamiento contra productivo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El directivo da solución a algunos problemas laborales de forma oportuna	x		x		x		
14	El directivo busca solución antes algunas quejas que se pueden suscitar	x		x		x		
15	El directivo ayuda a resolver aspectos negativos en el trabajo	x		x		x		
16	El directivo realiza coordinaciones ante cualquier eventualidad en el trabajo	x		x		x		
17	El directivo está atento a los problemas que se producen en el trabajo para dar una pronta solución	x		x		x		
18	El directivo informa de forma oportuna de inconvenientes que se presentan en el trabajo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: HAY SUFICIENCIA)

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. VÁSQUEZ MONDRAGÓN, Walter Manuel **DNI: 41967171**

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública (Metodólogo)

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

10 de Octubre del 2022



Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón
DNI N° 40769191
Telf. 966905999
Docente de la Escuela de Posgrado UCV

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo							
1	Esta feliz en la institución como para permanecer allí el resto de su vida	x		x		x		
2	Siento los problemas que se dan en la institución como míos	x		x		x		
3	La institución significa mucho para mí	x		x		x		
4	Considero mi centro de trabajo como mi segundo hogar	x		x		x		
5	Me siento ligado emocionalmente a la institución	x		x		x		
6	Siento un fuerte sentido de pertenencia con la institución	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Le debo mucho a la institución	x		x		x		
8	La institución merece mi lealtad	x		x		x		
9	Si tengo otra oferta de trabajo siento que no sería capaz de abandonar a la institución	x		x		x		
10	Siento que no me sería fácil abandonar a la institución porque me siento comprometido con ella	x		x		x		
11	Siento mucha obligación de seguir trabajando en la institución	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Mi compromiso es muy fuerte con la institución	x		x		x		
13	Creo que tengo pocas opciones de conseguir otro empleo igual si dejo la institución	x		x		x		
14	Si continuo en la institución es porque en otra no tendría las ventajas y beneficios que tengo aquí	x		x		x		
15	Considero que afectaría mi vida si dejaría la institución	x		x		x		
16	El permanecer en la institución es más una necesidad que un deseo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: CIENFUEGOS MALPARTIDA, Dennis DNI: 40637945

Especialidad del validador: Magíster en Gestión Pública (Metodólogo)

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

10 de Octubre del 2022



CIENFUEGOS MALPARTIDA
Dennis
Magíster en Gestión Pública

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desempeño de tareas							
1	El directivo organiza el trabajo para monitorear de forma fácil	x		x		x		
2	El directivo desarrolla sus funciones de manera organizada y cumple las normas de la institución	x		x		x		
3	El directivo coordina todas las acciones con sus subordinados	x		x		x		
4	El directivo es capaz de comprometerse con la institución	x		x		x		
5	El directivo tiene en cuenta los resultados de acuerdo a la planificación	x		x		x		
6	El directivo se compromete en el desarrollo de las actividades	x		x		x		
7	El directivo se compromete en las tareas desafiantes que se producen en la institución	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El directivo gestiona capacitaciones para el personal	x		x		x		
9	El directivo se esfuerza por mantener sus competencias laborales	x		x		x		
10	El directivo asume responsabilidades adicionales	x		x		x		
11	El directivo plantea soluciones creativas ante problemas de la institución	x		x		x		
12	El directivo busca continuamente nuevos retos en el trabajo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Comportamiento contra productivo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El directivo da solución a algunos problemas laborales de forma oportuna	x		x		x		
14	El directivo busca solución antes algunas quejas que se pueden suscitar	x		x		x		
15	El directivo ayuda a resolver aspectos negativos en el trabajo	x		x		x		
16	El directivo realiza coordinaciones ante cualquier eventualidad en el trabajo	x		x		x		
17	El directivo está atento a los problemas que se producen en el trabajo para dar una pronta solución	x		x		x		
18	El directivo informa de forma oportuna de inconvenientes que se presentan en el trabajo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: HAY SUFICIENCIA)

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. CIENFUEGOS MALPARTIDA, Dennis DNI: 40637945

Especialidad del validador: Magíster en Gestión Pública (Metodóloga)

- ¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

10 de Octubre del 2022



Cienfuegos Malpartida
Dennis Malpartida Cienfuegos
Magíster en Gestión Pública

Anexo 4. Base de datos de la prueba piloto y resultado de la confiabilidad
Variable 1: Compromiso organizacional

Elementos muestrales	Variable 1: Compromiso organizacional																
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	
Encuestado 1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
Encuestado 2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	30
Encuestado 3	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	67
Encuestado 4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	50
Encuestado 5	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	62
Encuestado 6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	47
Encuestado 7	3	1	3	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	3	30
Encuestado 8	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	33
Encuestado 9	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	37
Encuestado 10	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
Encuestado 11	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	29
Encuestado 12	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	34
Encuestado 13	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	28
Encuestado 14	2	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	2	2	28
Encuestado 15	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	42
Encuestado 16	2	2	1	3	1	1	1	2	2	3	2	3	2	1	1	3	30
Encuestado 17	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	60
Encuestado 18	3	1	5	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	44
Encuestado 19	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	36
Encuestado 20	1	2	3	5	1	2	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	35
	0.74	1.04	1.84	1.15	1.39	0.61	0.69	0.69	0.81	0.95	0.99	0.85	0.85	0.94	0.94	0.91	138.76

Sumatoria de las varianzas de los items
 La varianza de la suma de los items
 Número de items

ΣSi^2 : 15.4
 S_T^2 : 139
 K: 16

Coefficiente de Alfa de Cronbach

α : **0.949**

Anexo 5. Consentimiento informado

Anexo 5. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación titulada “Compromiso organizacional y desempeño laboral post pandemia en una entidad Pública, 2022” , es desarrollado por Luis Alberto, Loli Campos, investigador del programa académico de maestría en gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo de estudio fue determinar la relación existente entre el Compromiso organizacional y desempeño laboral post pandemia en una entidad Pública, 2022.

En caso de acceder a participar en este estudio, se le pedirá responder dos cuestionarios, el de la primera variable: Compromiso organizacional de 16 preguntas y el de la segunda variable: desempeño laboral de 18 preguntas igualmente. El cuestionario tomará 20 minutos aproximadamente. La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recolecta será confidencial. Además, no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación, tiene la posibilidad de reconocer los resultados obtenidos para ser utilizados en la mejora de algún proceso.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas correspondientes en forma directa o al correo electrónico llolic@ucvvirtual.edu.pe. Desde ya se agradece su participación.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, ya he sido informado (a) sobre el objetivo del estudio. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

Fecha:.....
.....

Firma de participante.....

Anexo 6. Base de datos general de las variables

Variable 1: Compromiso organizacional

N°	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	Sumatoria
1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	49
2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	3	3	39
3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	48
4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	56
5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	5	2	3	51
6	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	5	67
7	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
8	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
9	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	75
10	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	80
11	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	59
12	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	60
13	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	70
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	53
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
16	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	3	31
17	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	34
18	3	3	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	37
19	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	41
20	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
21	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	53
22	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	32
23	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	38
24	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	41
25	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	31
26	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	26
27	5	5	2	5	2	3	3	2	5	2	3	5	5	5	5	5	2	5	69
28	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	47
29	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	1	1	1	28
30	2	2	1	1	5	1	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	2	33

D1	D2	D3	V2
20	12	17	49
16	11	12	39
17	13	18	48
20	16	20	56
19	13	19	51
25	17	25	67
12	10	12	34
10	11	12	33
29	20	26	75
33	21	26	80
24	16	19	59
25	16	19	60
29	19	22	70
21	15	17	53
21	15	18	54
12	7	12	31
11	12	11	34
16	9	12	37
14	12	15	41
13	10	12	35
22	12	19	53
11	9	12	32
16	11	11	38
14	12	15	41
10	9	12	31
10	6	10	26
25	17	27	69
18	13	16	47
10	8	10	28
13	8	12	33

31	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	66
32	3	3	3	1	5	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	50
33	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	48
34	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	39
35	3	2	1	2	3	5	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	39
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	24
37	4	1	4	1	4	1	1	1	3	1	3	1	4	2	3	1	3	1	39
38	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	21
39	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	37
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
41	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	1	2	5	3	1	3	5	56
42	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	49
43	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	40
44	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	55
45	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	4	2	3	50
46	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
47	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	33
48	4	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	76
49	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	57
50	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	70
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	53
52	2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	3	33
53	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	36
54	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	41
55	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
56	3	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	34
57	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	38
58	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	32
59	1	1	2	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	2	2	30
60	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	47

24	18	24	66
20	13	17	50
20	12	16	48
15	11	13	39
17	6	16	39
7	8	9	24
16	9	14	39
8	5	8	21
15	9	13	37
7	5	6	18
24	13	19	56
20	12	17	49
16	11	13	40
20	16	19	55
19	13	18	50
13	10	12	35
10	11	12	33
31	19	26	76
22	16	19	57
29	19	22	70
21	15	17	53
14	7	12	33
11	12	13	36
14	12	15	41
13	10	12	35
13	9	12	34
16	11	11	38
11	9	12	32
12	8	10	30
18	13	16	47

61	1	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	3	2	3	2	1	1	3	33
62	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	66
63	3	3	3	1	5	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	50
64	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	40
65	3	2	1	2	3	5	1	2	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	40
66	4	1	4	1	4	3	1	1	3	1	3	1	4	2	3	2	3	1	42
67	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	25
68	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	21
69	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	1	2	5	3	1	3	5	56
70	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	41
71	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	4	51
72	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	43
73	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	51
74	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	55
75	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	46
76	4	3	5	4	3	4	3	4	3	5	5	4	2	2	2	2	2	2	59
77	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	36
78	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	4	5	5	3	5	5	51
79	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	62
80	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	3	77
81	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	55
82	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	52
83	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	50
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	49
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	48
86	1	1	3	3	1	3	2	1	1	3	1	3	1	2	1	2	2	3	34
87	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	32
88	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	32
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	35
90	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	42

12	9	12	33
24	18	24	66
20	13	17	50
16	11	13	40
17	7	16	40
18	9	15	42
10	7	8	25
8	6	7	21
24	13	19	56
14	12	15	41
16	14	21	51
18	8	17	43
19	14	18	51
21	15	19	55
18	13	15	46
26	21	12	59
14	9	13	36
14	10	27	51
25	18	19	62
34	24	19	77
22	16	17	55
22	14	16	52
23	15	12	50
21	15	13	49
21	15	12	48
14	9	11	34
13	9	10	32
15	8	9	32
14	12	9	35
13	11	18	42

91	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	45
92	1	2	2	1	1	3	1	3	3	2	3	3	4	5	2	4	5	5	50
93	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	38	
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	38	
95	1	2	2	1	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	38	
96	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	3	3	30	
97	5	2	5	5	3	2	3	2	5	5	3	2	1	3	1	1	1	50	
98	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	1	1	1	1	2	40	
99	3	3	2	2	1	2	1	2	1	1	3	2	3	5	3	3	3	44	
100	2	3	2	1	3	5	2	2	1	1	3	5	2	3	2	2	2	43	
101	2	4	5	5	4	2	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	55	
102	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	1	3	3	1	1	36	
103	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	49	
104	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	41	
105	2	1	1	3	2	4	1	3	1	3	5	4	2	2	2	2	3	43	
106	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	3	1	3	2	1	2	2	30	
107	3	3	3	3	1	2	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	46	
108	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	27	
109	1	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	1	35	
110	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	28	
111	3	3	3	4	2	5	3	1	2	3	5	5	2	2	3	2	2	54	
112	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	5	5	5	5	5	61	
113	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	2	3	1	1	1	1	34	
114	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	5	2	4	1	57	
115	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	43	
116	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	33	
117	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	37	
118	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	2	4	1	1	3	3	4	64	
119	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	1	3	2	52	
120	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	45	
121	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	53	
122	1	3	3	3	1	3	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	33	
123	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	4	1	4	42	

18	13	14	45
11	14	25	50
14	11	13	38
14	11	13	38
11	14	13	38
8	6	16	30
25	17	8	50
20	13	7	40
14	9	21	44
18	12	13	43
26	12	17	55
13	11	12	36
16	14	19	49
14	11	16	41
14	16	13	43
10	9	11	30
18	8	20	46
8	6	13	27
15	10	10	35
7	5	16	28
23	16	15	54
17	14	30	61
18	8	8	34
21	15	21	57
18	13	12	43
14	10	9	33
14	10	13	37
30	21	13	64
22	16	14	52
22	15	8	45
21	15	17	53
16	9	8	33
13	10	19	42

Variable 2: Desempeño laboral

N°	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	Sumatoria
1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	49
2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	3	3	39
3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	48
4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	56
5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	5	2	3	51
6	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	5	67
7	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
8	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	33
9	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	75
10	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	80
11	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	59
12	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	60
13	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	70
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	53
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
16	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	3	31
17	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	34
18	3	3	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	37
19	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	41
20	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
21	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	53
22	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	32
23	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	38
24	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	41
25	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	31
26	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	26
27	5	5	2	5	2	3	3	2	5	2	3	5	5	5	5	5	2	5	69
28	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	47
29	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	1	1	1	28
30	2	2	1	1	5	1	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	2	33

	D1	D2	D3	V2
1	20	12	17	49
2	16	11	12	39
3	17	13	18	48
4	20	16	20	56
5	19	13	19	51
6	25	17	25	67
7	12	10	12	34
8	10	11	12	33
9	29	20	26	75
10	33	21	26	80
11	24	16	19	59
12	25	16	19	60
13	29	19	22	70
14	21	15	17	53
15	21	15	18	54
16	12	7	12	31
17	11	12	11	34
18	16	9	12	37
19	14	12	15	41
20	13	10	12	35
21	22	12	19	53
22	11	9	12	32
23	16	11	11	38
24	14	12	15	41
25	10	9	12	31
26	10	6	10	26
27	25	17	27	69
28	18	13	16	47
29	10	8	10	28
30	13	8	12	33

31	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	66
32	3	3	3	1	5	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	50
33	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	48
34	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	39
35	3	2	1	2	3	5	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	39
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	24
37	4	1	4	1	4	1	1	1	3	1	3	1	4	2	3	1	3	1	39
38	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	21
39	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	37
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
41	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	1	2	5	3	1	3	5	56
42	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	49
43	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	40
44	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	55
45	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	4	2	3	50
46	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
47	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	33
48	4	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	76
49	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	57
50	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	70
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	53
52	2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	3	33
53	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	36
54	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	41
55	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
56	3	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	34
57	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	38
58	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	32
59	1	1	2	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	2	2	30
60	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	47

24	18	24	66
20	13	17	50
20	12	16	48
15	11	13	39
17	6	16	39
7	8	9	24
16	9	14	39
8	5	8	21
15	9	13	37
7	5	6	18
24	13	19	56
20	12	17	49
16	11	13	40
20	16	19	55
19	13	18	50
13	10	12	35
10	11	12	33
31	19	26	76
22	16	19	57
29	19	22	70
21	15	17	53
14	7	12	33
11	12	13	36
14	12	15	41
13	10	12	35
13	9	12	34
16	11	11	38
11	9	12	32
12	8	10	30
18	13	16	47

91	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	45
92	1	2	2	1	1	3	1	3	3	2	3	3	4	5	2	4	5	5	50
93	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	38	
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	38	
95	1	2	2	1	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	38	
96	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	3	3	30	
97	5	2	5	5	3	2	3	2	5	5	3	2	1	3	1	1	1	50	
98	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	1	1	40	
99	3	3	2	2	1	2	1	2	1	1	3	2	3	5	3	3	3	44	
100	2	3	2	1	3	5	2	2	1	1	3	5	2	3	2	2	2	43	
101	2	4	5	5	4	2	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	55	
102	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	1	3	3	1	1	36	
103	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	49	
104	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	41	
105	2	1	1	3	2	4	1	3	1	3	5	4	2	2	2	2	3	43	
106	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	3	1	3	2	1	2	2	30	
107	3	3	3	3	1	2	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	46	
108	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	27	
109	1	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	1	35	
110	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	28	
111	3	3	3	4	2	5	3	1	2	3	5	5	2	2	3	2	2	54	
112	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	5	5	5	5	5	61	
113	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	2	3	1	1	1	1	34	
114	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	5	2	4	57	
115	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	43	
116	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	33	
117	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	1	37	
118	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	2	4	1	1	3	3	4	64	
119	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	1	3	2	52	
120	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	45	
121	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	53	
122	1	3	3	3	1	3	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	33	
123	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	4	1	4	42	

18	13	14	45
11	14	25	50
14	11	13	38
14	11	13	38
11	14	13	38
8	6	16	30
25	17	8	50
20	13	7	40
14	9	21	44
18	12	13	43
26	12	17	55
13	11	12	36
16	14	19	49
14	11	16	41
14	16	13	43
10	9	11	30
18	8	20	46
8	6	13	27
15	10	10	35
7	5	16	28
23	16	15	54
17	14	30	61
18	8	8	34
21	15	21	57
18	13	12	43
14	10	9	33
14	10	13	37
30	21	13	64
22	16	14	52
22	15	8	45
21	15	17	53
16	9	8	33
13	10	19	42

61	1	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	3	2	3	2	1	1	3	33
62	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	66
63	3	3	3	1	5	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	50	
64	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	40	
65	3	2	1	2	3	5	1	2	1	1	2	1	3	2	3	2	3	40	
66	4	1	4	1	4	3	1	1	3	1	3	1	4	2	3	2	3	42	
67	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	25	
68	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	21	
69	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	1	2	5	3	1	3	56	
70	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	1	2	2	41	
71	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	51	
72	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	2	3	3	2	3	3	43	
73	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	51	
74	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	55	
75	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	46	
76	4	3	5	4	3	4	3	4	3	5	5	4	2	2	2	2	2	59	
77	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	36	
78	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	4	5	5	3	5	51	
79	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	62	
80	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	77	
81	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	55	
82	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	52	
83	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	50	
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	49	
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	48	
86	1	1	3	3	1	3	2	1	1	3	1	3	1	2	1	2	2	34	
87	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	32	
88	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	32	
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	35	
90	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	42	

12	9	12	33
24	18	24	66
20	13	17	50
16	11	13	40
17	7	16	40
18	9	15	42
10	7	8	25
8	6	7	21
24	13	19	56
14	12	15	41
16	14	21	51
18	8	17	43
19	14	18	51
21	15	19	55
18	13	15	46
26	21	12	59
14	9	13	36
14	10	27	51
25	18	19	62
34	24	19	77
22	16	17	55
22	14	16	52
23	15	12	50
21	15	13	49
21	15	12	48
14	9	11	34
13	9	10	32
15	8	9	32
14	12	9	35
13	11	18	42



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARCAUSTO CALLA WILFREDO HUMBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL POST PANDEMIA EN UNA ENTIDAD PÚBLICA PERUANA, 2022", cuyo autor es LOLI CAMPOS LUIS ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 25 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARCAUSTO CALLA WILFREDO HUMBERTO DNI: 04635825 ORCID: 0000-0002-3218-871X	Firmado electrónicamente por: WCARCAUSTOCALLA el 25-01-2023 10:40:35

Código documento Trilce: TRI - 0527839