



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Compromiso laboral y cumplimiento de metas en expedientes del
beneficio por bonificación especial de una entidad pública
Chimbote, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Villanueva Mercedes, Evelyn Romy (orcid.org/0000-0002-3919-1487)

ASESORES:

Mg. Fiestas Flores, Roberto Carlos (orcid.org/0000-0002-5582-0124)
Dr. Medina Corcuera, Groberti Alfredo (orcid.org/0000-0003-4035-157X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedicamos a Dios por iluminarnos y brindarnos salud para poder culminar nuestra carrera con éxito.

A mis queridos padres por su comprensión, dedicación para inculcarnos valores, como el respeto y responsabilidades que han hecho que sea mejor persona, gracias por su amor incondicional.

A mi hermano quien ha sido en todo este tiempo compañero inseparable de apoyo y aliento.

Villanueva Mercedes Evelyn Romy

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirnos la vida, la salud y la sabiduría, para formarnos como los mejores seres humanos y profesionales.

A mi asesor de tesis al Mg. Roberto Carlos Fiestas Flores, que en todo momento brindo su tiempo en el desarrollo de la presente investigación.

A la Escuela de Posgrado y en especial a nuestros maestros de la Maestría de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, por habernos conducido en este largo camino de aprendizaje, en base de su experiencia y sabiduría han direccionado nuestros conocimientos para el desarrollo de nuestras competencias laborales y profesionales.

El Autor

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Distribución de la población	17
Tabla 2. Compromiso laboral	18
Tabla 3. Cumplimiento de metas	18
Tabla 4. Niveles de confiabilidad	19
Tabla 5. Prueba de normalidad de las puntuaciones de compromiso laboral y cumplimiento de metas	22
Tabla 6. Relación de compromiso laboral y cumplimiento de metas en una entidad pública, Chimbote 2023	23
Tabla 7. Niveles de satisfacción del compromiso laboral en una entidad pública, Chimbote 2023	23
Tabla 8. Niveles de satisfacción del cumplimiento de metas en una entidad pública, Chimbote 2023	24
Tabla 9. Prueba de hipótesis de la dimensión nivel individual del compromiso laboral con el cumplimiento de metas	24
Tabla 10. Prueba de hipótesis de la dimensión nivel grupal del compromiso laboral con el cumplimiento de metas	25
Tabla 11. Prueba de hipótesis de la dimensión nivel de sistemas de organización del compromiso laboral con el cumplimiento de metas	26
Tabla 12. Niveles de las dimensiones del compromiso laboral en una entidad pública, Chimbote 2023	27

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama correlacional	15

RESUMEN

Esta indagación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre compromiso laboral y cumplimiento de metas en expedientes del beneficio por bonificación especial en una entidad pública Chimbote, 2023, se planteó con un enfoque cuantitativo, aplicativo y de corte transversal, con una población y muestra de 35 colaboradores, este subconjunto reflejo fielmente a toda la población, se realizó una encuesta como una búsqueda sistemática de información luego se recopilaron estos datos personales durante las evaluaciones para obtener datos agregados mediante tablas, figuras y frecuencias para las variables y dimensiones, así mismo se realizó Rho de Spearson para medir el nivel de relación. Se evidencio que el nivel de Compromiso laboral, es regular con un 66.7%, bajo con un 5.7% y alto con un 28.6%. A comparación del cumplimiento de metas, es regular con un 77.1%, bajo con un 22.9% y alto con un 0%. En cuanto la relación si existe un $P < 0,001$ Se rechaza la Hipótesis nula, H_0 , porque se apreció que existe relación positiva muy alta con un coeficiente de correlación de 0,656. El Compromiso laboral influye en el cumplimiento de metas de los servidores en una entidad pública, Chimbote 2023.

Palabras clave: Compromiso laboral, cumplimiento de metas, desempeño organizacional.

ABSTRACT

The general objective of this inquiry was to determine the relationship between labor commitment and compliance with goals in files of the benefit for special bonus in a public entity Chimbote, 2023, was raised with a quantitative approach, application and cross-section, with a population and sample of 35 collaborators, this subset faithfully reflects the entire population, a survey was conducted as a systematic search for information then these personal data were collected during the evaluations to obtain aggregated data through tables, figures and frequencies for the variables and dimensions, likewise Spearson's Rho was performed to measure the level of relationship. It was evidenced that the level of Labor Commitment is regular with 66.7%, low with 5.7% and high with 28.6%. Compared to meeting goals, it is fair with 77.1%, low with 22.9% and high with 0%. As for the relationship if there is a $P < 0.001$ The null hypothesis, H_0 , is rejected because it was appreciated that there is a very high positive relationship with a correlation coefficient of 0.656. The Labor Commitment influences the fulfillment of goals of the servers in a public entity, Chimbote 2023.

Keywords: Work commitment, goal fulfillment, organizational performance.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel universal encontramos a Tower (2021), indica que en España se buscó alinear al compromiso de la compañía con sus colaboradores preocupándose en un enfoque fundamental que cuidó su bienestar personal y laboral, con un resultado que solo el 19% de los trabajadores españoles se sienten completamente comprometidos con su organización, a comparación del año 2020 donde el resultado era de un 23% mostrando un mayor compromiso con la entidad, es decir se tiene que tomar acciones para generar un compromiso afectivo, asimismo Pinela (2022), indica que en Ecuador se realizó una investigación donde se puntualizó el compromiso de los empleados con una entidad pública donde llegaron a obtener un resultado de 51% de los trabajadores ecuatorianos en el que sienten que si interviene la afinidad con su entidad quedando demostrado que la conexión es buena con el compromiso de los trabajadores, a su vez Da Silva (2018), indica que en México se llegó a averiguar la labor en los servidores de una institución administrativa de educación pública mexicana, encontrando un resultado del 70% de los encuestados mostrando que solo apenas el 36% sienten que no obtienen un compromiso afectivo con la institución donde laboran, es por eso que se trató de realizar capacitaciones al personal para que de esta manera puedan cumplir con las metas programadas originando que se fortalezca el desarrollo con la identidad de la cultura organizacional y la consolidación significativa laboral.

Asimismo, a nivel nacional Ríos (2018), indica que en la ciudad de Lima se investigó la efectividad del mejoramiento del desempeño en el cumplimiento de las metas, hallando un resultado de 52% con una correlación entre el cumplimiento de jornada de los servidores administrativos del ministerio de educación dando a entender que a mayor compromiso laboral normativo, la motivación en la obligación de metas por cumplir es mayor, por otro lado López (2019), indica que en la ciudad portuaria del Callao se mejoró el crecimiento en el desarrollo económico con una gestión de resultados de 90%, evidenciando un crecimiento paulatino con un 85% en la productividad del año 2018, es así que se logra definir una alto nexo afirmativo en el cumplimiento de metas y la gestión pública fortaleciendo un trabajo eficiente, finalmente Salas (2020), indica que en el

departamento de San Martín se investigó la relación del compromiso de desempeño en la gestión por resultados, con una conclusión de significancia del 15%, existiendo una carencia representativa muy alta por corregir evidenciando un comparativo con el resultado del año anterior de un 14% en la productividad, de esta manera podemos evidenciar una baja correlación del compromiso laboral en sus metas de la gestión por resultados en relación al nivel de desempeño que tienen los colaboradores de la UGEL San Martín.

La investigación ayudará en un diagnóstico real en el nivel de compromiso laboral y cumplimiento de metas de la institución en mención, el servicio representa una base primordial en la sociedad; donde la misión humana es el deber personal y profesional de todo ser humano, el cual es tener una vocación de servir laboral, puesto que es necesario para el desarrollo efectivo, competitivo y económico de los grupos empresariales, es por eso que resulta importante conocer los resultados de esta investigación en el nivel del desempeño del servidor para conocer sus falencias y puntos fuertes en la entidad.

En este estudio Hernández (2018), nos propone una forma de relación de diseño para identificar las teorías más estrechamente relacionadas sobre el compromiso laboral y el cumplimiento de objetivos, por lo tanto, este estudio es importante porque proporciona información confidencial a las autoridades públicas, asimismo es una institución primordial del campo en términos de su capacidad, para recibir la acción correctiva. Es por eso que es muy influyente la encuesta, cuya comprensión es conocer la importancia para admitir dicha decisión.

Problema general: ¿cuál es la relación entre compromiso laboral y cumplimiento de metas en expedientes del beneficio por bonificación especial en una entidad pública Chimbote, 2023?

Por otro lado, Fernández (2019), explico que hay 4 tipos de justificación, en ese sentido, el presente trabajo de investigación se presentara una justificación teórica, ya que, se permitirá encontrar conocimientos científicos respecto al compromiso laboral y cumplimiento de metas, donde se facilitara a fomentar el

debate respecto a estas variables de estudio, compromiso laboral y cumplimiento de metas de los expedientes del beneficio por bonificación especial en una entidad pública Chimbote, 2023. Por otro lado, se realizará una justificación metodológica, donde el estudio nos proporcionará los instrumentos que permitan la confiabilidad para las variables de compromiso laboral y cumplimiento de metas, la cual se validará por expertos para los futuros proyectos de investigación. Así mismo, se mostrará una justificación social ya que se buscará plantear estrategias de solución para los empleados de la empresa, con la finalidad de mejorar la metodología de gestión. Finalmente se llegará a plantear una justificación práctica, ya que, la investigación a realizarse, propondrá ser una alternativa de soluciones a problemas futuros, respecto al Compromiso Laboral y Cumplimiento de metas en instituciones públicas.

Es por eso que en concordancia con la problemática mencionada anteriormente se evaluó los correspondientes objetivos: Objetivo general: Determinar la relación entre compromiso laboral y cumplimiento de metas en expedientes del beneficio por bonificación especial en una entidad pública Chimbote, 2023, respecto a los objetivos específicos mencionamos: Determinar la relación del nivel individual con el cumplimiento de metas en expedientes del beneficio por bonificación especial de una entidad pública Chimbote, 2023. Determinar la relación del nivel grupal con el cumplimiento de metas en expedientes del beneficio por bonificación especial de una entidad pública Chimbote, 2023 y Determinar la relación del nivel de sistemas con el cumplimiento de metas en expedientes del beneficio por bonificación especial de una entidad pública Chimbote, 2023.

Por último, en el nexos con la hipótesis general: revelamos; como H_1 : Si existe relación entre compromiso laboral y cumplimiento de metas en expedientes del beneficio por bonificación especial en una entidad pública Chimbote, 2023, H_0 : No existe relación entre compromiso laboral y cumplimiento de metas en expedientes del beneficio por bonificación especial en una entidad pública Chimbote, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para las variables estudiadas también se han desarrollado estudios previos, estos antecesores, debido a diversos o estudios relacionados a esta tesis, se tienen en cuenta a nivel internacional.

Pedraza (2020), en su artículo científico de compromiso organizacional y satisfacción laboral, México, se indaga analizar la conexión de metas en la gestión del personal como son las variables de compromiso laboral de satisfacción del capital humano, la población estuvo conformada por 84 colaboradores encuestados, se utilizó como herramienta los cuestionarios a los directivos de la institución pública, de acuerdo con los resultados se determinó que el capital humano y el compromiso laboral son dos variables que tienen una influencia positivamente en el desempeño laboral, además estos hallazgos son importantes para que los administradores educativos consideren estrategias para desarrollar sus prácticas de gestión del compromiso laboral promoviendo la competencia de los empleados.

Por otro lado Paredes (2020), en su investigación de nexo entre compromiso laboral y valores éticos en producción de los empleados de una entidad pública, en México, busco evidenciar el enlace que se llega a dar entre los principios de la cultura organizacional que promueven la participación de las personas, en una muestra de 121 colaboradores, su estudio fue básico cuantitativa relacional no experimental utilizando como instrumento un cuestionario, se conoció que las dimensiones mostraron niveles medios; además existiendo diferencias en el compromiso laboral administrativos, concluyendo con un resultado igual a 0.078 demostrando que el vínculo entre el compromiso de los trabajadores con las instituciones públicas y los valores éticos en la producción muestra una tendencia a la baja.

Asimismo Andrew (2017), en su investigación *Employees' commitment and its impact on organizational*, en Estados Unidos, busco determinar el impacto fuerte que produce el compromiso de los empleados en la organización, contemplando una muestra de 120 personas, los instrumentos utilizados fueron la técnica, encuestas, así como la recolección de información a través de cuestionarios, dando como resultado un nivel de compromiso organizacional adecuado con el 50% muy adecuado el 30% e inadecuado con 20%, concluyendo que afecto

fuertemente en el compromiso de los trabajadores con la organización, asimismo de una fuerte conexión con la normativa de la entidad.

Desde la perspectiva nacional, el estudio realizado por De la Puente (2017), de compromiso de organización y motivación de logro en el empleado público de una entidad del norte, se indagó resolver la vinculación del compromiso de organización en la motivación del logro del empleado público en la institución pública situada en el norte del país, la muestra estuvo constituida por 45 colaboradores que laboraban en el área administrativa, se usó el cuestionario con un diseño de investigación no experimental, dando como resultado del 53% de los colaboradores se encuentran en un nivel de empleo medio del compromiso laboral, el 40% de nivel alto solo un 7% en bajo nivel, además los empleados son conscientes de lo que tienen que lograr, concluyendo que existe una moderada correlación entre el CO y la causa del logro en los empleados de administración de la empresa en el norte del país.

Además Rojas (2017), en su investigación de la cultura de organizaciones y el compromiso de labores de la entidad pública del sector educación en Lima, se determinó el surgimiento de la cultura organizacional y el compromiso laboral, considerando con una muestra de 60 servidores, a través de la encuesta se empleó un método de investigación no experimental correlacional causal, con un resultado de nivel deficiente con un 20%, nivel regular de 52% con un nivel alto de 28%, concluyendo que el CO tiene una fuerte influencia en el compromiso organizacional de la unidad estatal en el sector educativo $Rho=0.765$.

En igual forma Calizaya et al. (2020), en su informe sobre el análisis del compromiso laboral de empleados de la Ugel de Arequipa, fue analizar el grado de compromiso laboral en los colaboradores de la entidad pública, utilizando una muestra de 47 colaboradores, mediante el cuestionario, sus resultados revelaron un nivel medio, el compromiso laboral se relaciona con un nivel alto positivo de 0.660 lo que indica que en las personas mayores subsiste un nivel de compromiso con el trabajo, obteniendo como deducción que la identificación con la organización es moderada, dando lugar que la persona permitiera sentirse identificada y cómoda en su centro de trabajo.

Sobre la primera variable de compromiso laboral según Minedu (2016), el

ministerio de educación es la encargada de supervisar a las instituciones que brinden a los ciudadanos la formación académica, humana de nuestro país garantizando el derecho a la educación, fortaleciendo los servicios educativos de calidad, de compromisos institucionales impulsando oportunidades deportivas a los pobladores para que así se les permitan desarrollar su potencial a través de un entorno justo y un enfoque intercultural contribuyendo al desarrollo de manera descentralizada, democrática y transparente; siendo la Unidad de Gestión Educativa Local– Santa, uno de los organismos estatales en la educación encargada de que se cumplan con todas las ordenes establecidos por el Minedu, como es gratuidad en la educación para todos los estudiantes, supervisión en la asistencia de los docentes y además de la entrega de materiales a los diferentes colegios de las localidades que abarcan en la jurisdicción del Santa.

Asimismo, según Ley No 27658 (2018), Ley de modernización, por intermedio de herramientas de gestión como el plan del bicentenario al 2021 ofrece estrategias para lograr una educación de calidad para la ciudadanía, pero nada más importante como mantener la calidad entre los empleados de una prestigiosa organización, sugiriendo solo estrategias para proveer las mejoras en las condiciones del clima laboral entorno al trabajo, sin embargo a solo cuatro años para lograr las metas establecidas cronológicamente, hay poco progreso al respecto aconteciendo dificultades en mejorar la administración pública, construyendo una administración moderna, eficiente, transparente, descentralizada y al servicio del pueblo, es por eso que es muy importante el trabajo de los colaboradores de la Ugel Santa en la función de brindar información al Ministerio de Economía y Finanzas con las resoluciones pendientes de pagos del beneficio de la bonificación especial para que el MEF tenga conocimiento de los diferentes trámites que falta liquidar y de esa forma mande el presupuesto para la realización de los pagos a favor de los docentes, gracias al compromiso del trabajador la entidad se hace beneficio de un bono por desempeño institucional.

Por otro lado, según Charry (2018), se encuentra en su investigación que la mayoría de las entidades no saben escuchar, lo que conduce a la insatisfacción con las necesidades, que se manifiesta como baja productividad, ineficiencia, desinterés laboral, mal clima organizacional y lo más importante falta de cooperación el cual es un factor clave para toda institución.

Además, Robbins & Judge (2017), el compromiso con la labor viene a ser como una disposición, un procedimiento de hacer notar la aceptación por la ocupación, permitiendo entenderlo al igual que un lugar donde los servidores perciben un apego con la corporación o la entidad. La organización y el propósito en el que se elige permanecer y ser parte opcionalmente en la contribución, continuando las responsabilidades de la línea de negocios, incluida la identificación con la organización en donde que se labora.

A su vez, Meyer (2001) el compromiso de trabajo efectivo de la organización evidencia el aprecio del empleado a su compañía, lo cual es un estilo de identidad como fidelidad dando lugar a que el empleado determine si quiere continuar cooperando en la institución o no, depende pues de la medida en que existe participación en la organización y las circunstancias a favor de ellas. De manera similar, Almanza & Archundia (2015), indica sobre este elemento podría convertirse en uno de los instrumentos utilizados por los altos directivos de RR. HH para analizar, definir, alcanzar los objetivos organizacionales que persiguen tanto a los empleados como la empresa. También se trata de crear lealtad, simpatía entre los empleados y un sentimiento de conexión o pertenencia en su lugar de trabajo. Para Jiménez (2007), el compromiso de los empleados se manifiesta tanto en el comportamiento emocional como intelectual hacia su entidad, por lo tanto contribuyen personalmente hacia el prestigio de la institución; los servidores comprometidos con la asociación muchos conocimientos dando lugar a que se vea reflejado en el éxito de la corporación.

En consecuencia, Slocum & Hellriegel (2017) explicaron que el compromiso de los empleados o de la organización es de la fuerza organizacional proveniente de la cooperación en equipo de los profesionales dentro de una sociedad, así como llegan a relacionarse entre sí. Adicionalmente, Arbaiza (2023) sostiene en destacar la participación de los servidores dispuestos en el trabajo y tratar de mantenerla es un asunto demasiado fundamental que los miembros en la organización deseando desprender el mercado por medio de gestiones recíprocas y de largo plazo.

Para finalizar, Robbins & Judge, (2017) nos dice que la organización necesita percibir, además de apreciar en que las disposiciones necesitan impactar positivamente en totalidad o en gran parte de los empleados al aumentar su

autodeterminación, capacidad de decisión, comprobación, haciéndolos que estén entusiasmados e involucrados por medio de sus objetivos de su organización cuando notan ser reconocidos en la medida en que finalmente será un trabajo de manera más eficiente y esté fuertemente complacido en su centro de labor.

De acuerdo con las dimensiones relacionadas Meyer (2001), subsisten Tres Dimensiones: Compromiso Emocional, Compromiso Continuos y Normativamente, el compromiso laboral se consigue apreciar con el apoyo de la organización al desarrollo personal, familiar y laboral (Hipótesis 1). Carreón (2015), Señalan, por esta razón, los responsables de las organizaciones identifican actitudes específicas dirigidas a los sujetos que promueven la consideración del equipo competente, familiar o interpersonal a los que pertenecen los individuos. (Hipótesis 2). Por lo tanto, una de las características establecidas es reconocer el aprendizaje temprano como un signo de compromiso con el trabajo. (Hipótesis 3). En última instancia, las organizaciones que se sienten conectadas socialmente y comunican estos principios a las personas que promueven una totalidad de virtudes propias donde logran verse de la forma de una expresión en su compromiso con el trabajo. (Hipótesis 4).

Según ya lo mencionado por los autores Meyer & Allen (1997), existen Tres dimensiones definidas como Compromiso afectivo (Nivel individual) Meyer y Allen (1997) donde observaron sobre sensaciones en asalariados en torno a la asociación se manifiestan en cuanto a su identidad, relación con las cualidades, finalidades, percepciones de una organización; lo cual se evidencia a través del aspecto organizacional, también frente a sus mismas contrariedades que ellos mismos enfrentan y adquieren. Algunas habilidades darán lealtad a los servidores de la organización de vez en cuando con el objetivo de continuar trabajando en la entidad donde laboran.

Compromiso de continuación (Nivel grupal) Como dijo Meyer & Allen (1997), compromiso continuo o dimensión de magnitud, donde la evaluación indica conteniendo la exigencia al igual que el anhelo que un empleado continúen o permanezca dentro de una organización. Mediante los aportes, compensaciones el cual también brindará en el trascurso íntegro del procedimiento, tanto a mediano como a amplio periodo, adicionalmente de los bajos costos organizacionales, del mismo modo que la carencia de reflexión, monotonía.

Incentivos laborales en caso que quieran variar o retirar la organización deseada; pérdidas de ingresos declaradas como CTS, aguinaldos, programas médicos, trabajos alternativos, salario básico, descansos y etc. Compromiso normativo (Nivel de sistemas de la organización) Meyer y Allen (1997), esta responsabilidad normativa permite a los servidores comprender así también representar dichas responsabilidades que los colaboradores cumplan en cierta medida los deberes íntegros, éticas que los funcionarios deben asumir a fin de ejercer las misiones de su ámbito organizacional, por lo que los empleados muestren un cierto grado de lealtad a la organización. De manera similar es un enlace recíproco en la realización de las obligaciones entre trabajadores lo mismo que las entidades, puesto que unas cuantas instituciones tienden a implementar capacitaciones, apoyos financieros además de compensaciones profesionales, adelantos debido al sueldo como distintas medidas para apoyar a los servidores a desarrollarse en lo profesional así también en el aspecto personal. Es gratificante las utilidades al igual que las ventajas que se han conseguido dentro de una institución, siendo este el resultado de la compensación hacia los empleados, de tal manera la forma ascendente será una mayor productividad, a base de información, ordenamiento y fidelidad.

La segunda variable cumplimiento de metas; dicha actividad genera a la institución relación con el logro y entrega sobre medios y tareas proporcionadas por la empresa. De igual modo se considera la habilidad efectiva del equipo en el logro o adquisición de sus finalidades. Por otra parte, Marín (2019) nos explica que la función del desempeño organizacional es el reconocimiento sobre la entidad a partir del enfoque económico, financiero, así mismo la gestión organizacional se considera no financiera.

De acuerdo con Shibru et al. (2017) nos dice que el cumplimiento de la institución se describe a la destreza del grupo para alcanzar sus propósitos y la evaluación en cuanto a su efectividad, empleando los medios a su disposición cumpliendo sus funciones a un alto nivel, se considera desempeño institucional medido por la eficiencia y la eficacia en el alto compromiso y la participación entre todos los actores utilizando el equipo de trabajo.

En cuanto a Mohamed & Noor (2020) analizan que el cumplimiento de metas se

conceptúa como una combinación de sacrificios por varios empleados, comportamiento organizacional, con aumento de recursos, etc. Asimismo, el desempeño de las entidades refleja el logro de una eficacia, el organismo emplea óptimamente el uso de los recursos. En términos de desempeño institucional en el sector público, esta capacidad está relacionada con planes nacionales, presupuestos, programas, necesidades de los ciudadanos, burocracia, calidad del servicio, satisfacción del gobierno, población y política pública. Tal y como lo señala Alfaro (2016) estableciendo que el cumplimiento de los objetivos son los resultados de una gestión eficaz otorgando calidad de los servicios a disposición de los ciudadanos y su desempeño debe ser una prioridad cada año. Según Calán, (2018) argumenta que el logro de metas es una oportunidad para que los trabajadores demuestren sus habilidades competitivas a su vez las responsabilidades que se brindan a sus poblaciones; cada año asumir nuevos desafíos nos permitirá cumplir con las metas de la organización y lograr mejores servicios en nuestra jurisdicción.

De la misma manera, Murad & Ahmad (2016) consideran el rendimiento de metas como el talento de la organización para lograr un mejor potencial en forma de alta eficiencia, desarrollo de calidad y adecuados resultados financieros. El desempeño de la institución se estima como un indicio positivo de los resultados obtenidos y el desempeño en el fruto de las metas establecidas. Para los autores este elemento presenta una complejidad considerable e importante como del logro institucional en el cumplimiento organizacional, incluyendo la colaboración grupal, estrategias empleadas por colaboradores, también la utilización eficiente de los recursos.

En sustento a las amplias dimensiones producto debido a las diferentes variables al igual que las diversidades en la realización de las metas cumplidas, dándonos a conocer tres limitaciones sustanciales por señalar Jaleha & Machuki (2018) manifiestan que, en primer lugar, se trata de un enfoque orientado en el que los objetivos claros se centraran en las capacidades profesionales el cual componen las instituciones buscando conseguir los objetivos. Segundo analizar los factores internos y externos del éxito institucional en términos de recursos. Finalmente, está la visión de los volantes, quienes creen que el propósito de la organización es valorar como resolver obligaciones desde adentro hacia fuera. En término

amplio, el rendimiento de la institución está determinado por el desempeño organizacional.

Indagaron Akbari et al. (2019), de acuerdo con la conjetura empresarial, al desempeño lo denomina de manera primordial como la base donde va permitir a las empresas cumplir efectivamente con sus obligaciones, incluidas las obligaciones legales, reglamentarias y percibidas. Por lo tanto, al calificar todas tensiones empresariales a las que se ve sometida la empresa, estas nociones se consideran como las organizaciones analizan su desempeño. La sección anterior muestra claramente que el cumplimiento refleja leyes, reglamentos dentro de la empresa que restringen y fomentan una variedad de comportamientos, incluidas leyes formales e informales, para garantizar un desempeño óptimo.

En el mismo sentido, explicó Urban (2017) el logro de los objetivos de la colectividad incluye normas políticas y sociales, así como los principios legales subyacentes que rigen en la producción, distribución de manera que las organizaciones deben cumplir para obtener apoyo igual que la legalidad. Por consiguiente, la única forma de desarrollar sus objetivos, además de obtener reconocimiento interno como externo es desarrollando una estrategia efectiva de modo que se debe cumplir con las normatividades que cuentan todas las entidades.

En la valoración del factor, Rivero (2019) nos dice que esto se hará analizando las características relevantes para el logro de los objetivos, como se indica a continuación: El resultado de cumplimiento es una evaluación de la excelencia de las acciones ejecutadas mediante los empleados y el nivel de satisfacción del usuario, además también evaluar si los empleados tienen experiencia o no en el trabajo que realiza. En cuanto al puntaje de cumplimiento viene hacer un indicativo al logro de las finalidades establecidos esto le permitirá subsanar las faltas, de la misma manera descubrir las fortalezas y debilidades del servidor.

Por otro lado, Morillo & Morillo (2016) la satisfacción de la ciudadanía viene hacer el procedimiento de cumplir, satisfacer el deseo antes de comprar un servicio, cuyo resultado se llegará a equilibra con las expectativas queriendo decir que, si es consistente, conduce a la satisfacción. En general, la satisfacción es la valoración del funcionamiento de la labor frente a las suposiciones previas.

Acerca de la suficiencia de personal operativo González et al. (2017) es la

cantidad de colaboradores de una institución cuyas funciones están directamente relacionadas con los mecanismos de contribución a través de la política de calidad, la distribución de los elementos financieros así también legales, el aprovechamiento de los factores humanitarios al igual que la oportuna toma de decisiones en el proceso productivo.

Por otro lado, González et al. (2017) nos dice que la adecuación del personal administrativo indicará que este es el número de personal de servicio de la organización, cuyas funciones están directamente relacionados con las actividades de disponer, administrar, organizar, destinar los diversos recursos de la organización, es decir realizará tareas con un fin común y procurar acciones para conducir a un resultado determinado.

Según las dimensiones mencionadas de resultado del cumplimiento, continuidad, empleo de recursos. Que se explican a continuación:

Angulo et al. (2020), expresa que el cumplimiento de metas es la garantía del establecimiento buscando brindar experiencia de usuario optima sin interrupciones. De igual forma, la continuidad del negocio de la organización proporciona mecanismos asegurando la prestación del servicio los cuales para nada deberían ser interrumpidos ni restringidos a la atención del usuario

Respecto a la continuidad del servicio brindado Angulo et al. (2020) son las actividades que permiten continuar brindando servicios a la población y así mismo llevar a cabo actividades para mejorar, garantizando que no se llegue a dar la suspensión del funcionamiento.

Del mismo modo la continuidad Peña (2016) se refiere a la reposición del servicio que vienen hacer los deberes encaminadas para suministrar continuamente los bienes necesarios para lograr el funcionamiento de la institución, así como también manteniendo la proporción necesaria en cuanto a recursos tratando que se llegue a dar discontinuidad que afecten a la empresa.

Finalmente, Angulo et al. (2020) la continuidad del servicio se trata de que la organización brinde soporte adicional a los usuarios, donde cualquier problema se resolverá al cuidado a los ciudadanos.

El empleo de recursos Becerra (2017) es el manejo o gestión donde diferentes recursos públicos permiten que la actividad se desarrolle para la obtención de los fines fijados de una institución. Entre tanto, se llega a referir al uso efectivo de los

bienes es el aprovechamiento útil de los recursos utilizables en la compañía, en otras palabras, el provecho mínimo que se dan gracias a los medios en dirección a ganar las finalidades determinadas por la entidad.

Respecto al uso eficiente de la infraestructura Parra et al. (2018) es la utilización adecuada de los diferentes ambientes que posee una institución, teniendo en cuenta las circunstancias y la infraestructura física para facilitar la atención que requiere la ciudadanía satisfaciendo sus necesidades de todos los miembros de la institución.

Con respecto sobre políticas efectivas de recursos humanos Bertranou (2019) nos dice que se considerará como una herramienta que los poderes públicos donde se velará por el desarrollo y la estructura desde las técnicas del individuo en comparación de la efectiva ejecución de las actividades.

Respecto hacia la presencia por políticas efectivas Bertranou (2019) es la recaudación de los fondos, siendo estándares que garantizan de manera transparente que una organización tenga los recursos necesarios para lograr sus actividades y objetivos previstos.

Según ya lo mencionado por los autores Angulo et al. (2020), existen Tres dimensiones definidas como Resultado del Desempeño. Angulo et al. (2020), donde expresaron que el desempeño es la garantía del establecimiento buscando brindar una experiencia de usuarios sin interrupciones. Asimismo, la continuidad de la institución proveedora de los fondos se asegurará mediante la prestación de los servicios y estos no se interrumpen, aunque exponen inseguridades en la asistencia al público.

Continuidad. Angulo et al. (2020) son las actividades que permitirán continuar brindando servicios a la población y así mismo poner en funcionamiento mejoras donde garanticen no suspender el servicio. Empleo de recursos. Becerra (2017) es el uso o manejo de diversos fondos públicos que permite realizar actividades para obtener fondos establecidos por la organización. Por otro lado, el uso efectivo de los recursos en el uso disponibles de la organización, es decir, usar los recursos como mínimo con el propósito obtener las metas establecidas por la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de la investigación

Con relación al problema es conveniente que el desarrollo de esta investigación fue considerado un tipo de investigación aplicada, según Ñaupas et al (2018), este análisis requiere recopilación de datos basados en preguntas, de manera similar además Sánchez &Rey (2021), nos manifiestan que la recolección e información fue analizado y comprendido el problema para mejorar las sugerencias.

Así mismo Ramos (2022), como parte de la investigación básica se puede iniciar cierto tipo de investigación para averiguar el número de cumplimiento de metas, aplicando el principio específico con el objetivo del seguimiento a través de una aplicación descriptiva.

Nivel de la investigación

Valdez (2017), esta investigación busco la información de contactos de dichos colaboradores cercanos con la entidad laboral mencionada, para esto se utilizó herramientas digitales previa conversación con tiempo disponible para poder obtener dicha información confidencial.

3.1.2. Diseño de la investigación

El estudio será no experimental – correlación transversal, teniendo en cuenta con la indagación desarrollándose en las variables sin manipulación deliberada o intento de cambio dentro de un tiempo.

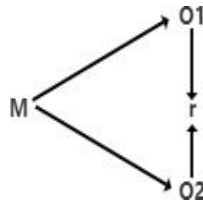
Por otro lado, Fuentes (2020), se establece que la investigación no empírica se refiera a la investigación realizada sin el objetivo de utilizar variables cuyo propósito es estudiar, refinar y comparar el comportamiento de las variables dependientes con variables independientes a través de la observación del uso del instrumento de medición, para estudiar problemas en condiciones naturales en el medio ambiente.

Según Hernández (2014), propuso la conceptualización de la variable y el

estudio de su ocurrencia e interrelaciones será en el tiempo, los datos transversales se recolectan una vez en el diseño de la investigación.

Figura 1.

Diagrama correlacional



Donde:

M: muestra

O1: Compromiso laboral

r: enlace de variables

O2: Cumplimiento de metas

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Compromiso laboral

Definición conceptual. Robbins & Judge, (2017). La responsabilidad en respecto al trabajo se da con el comportamiento, una forma de mostrar consentimiento al trabajo, esto nos permite entenderlo igual que un lugar donde los colaboradores perciben un vínculo con la organización o institución.

Definición operacional. Desde otra perspectiva, el compromiso laboral consiste como el rendimiento que poseen los empleados, crecimiento profesional y el entorno de la labor idónea, estos parámetros necesitan medirse a través del cuestionario Likert que consta de 15 preguntas.

Dimensiones de compromiso laboral.

Compromiso afectivo (Nivel individual)

Compromiso de continuación (Nivel grupal)

Compromiso normativo (Nivel de sistemas de la organización)

Variable dependiente: Cumplimiento de metas, es una variable cualitativa ordinal

Definición conceptual. Urban (2017), logro de los objetivos de la comunidad incluye normas políticas- sociales, así como los principios legales subyacentes que rigen en la producción de la distribución donde las organizaciones deben cumplir para obtener apoyo en legalidad. Por lo tanto, la única forma de obtener satisfacción interior como posterior será promoviendo una estrategia mediante desempeño como cumplimiento con normativas que poseen en todas las entidades.

Definición operacional. Variable de metas se reflejó en base a un cuestionario que mide los parámetros debido al desempeño, la continuidad y el uso de recursos de las relaciones con el rendimiento se miden mediante el cuestionario de escala tipo Likert que incluye 15 ítems.

Dimensiones de cumplimiento de metas.

Resultado del Desempeño

Continuidad

Empleo de recursos

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

La encuesta se llegó desarrollar entre el personal secretarial de administración educativa – UGEL Santa (Departamento administrativo, equipo de remuneraciones, 30% de la oficina), con un total de 35 empleados designados como representantes de la organización. No se manejó modelos tampoco se dedujeron subcategorías, se llevó a cabo en toda la población de estudio, no se tendrá muestreo luego las inclusiones se aplicó a todos los empleados de la institución pública, no existiendo exclusiones por lo que los empleados de la organización debieron cumplir con todos los criterios solicitados.

Tabla N° 1

Distribución de la población

Área	Colaboradores
Administración	05
Operaciones	30
total	35

Fuente: UGEL Santa

Factores de inclusión: los empleados con contratos administrativos CAS designados y reclutados de la empresa estatal, con 35 personas que participaron en este estudio.

Factores de exclusión: aprendices de la agencia de la institución pública y empleados con licencia o suspensión médica.

Muestra

Hernández (2014), la representación será característica de los grupos sociales, este conjunto de herramientas intenta ser una verdadera representación de toda la población, además según Tamayo (2003), sugiere llamarlo muestra general, ya que incluye el número de todos los participantes del estudio.

3.3.2. Unidad de análisis:

La unidad de análisis de la Gestión Educativa Local Santa está compuesto por 35 colaboradores, de los cuales el área de administración está comprendido por 5 trabajadores, así mismo del área de operaciones está conformado por 30 servidores, finalmente nos da un resultado total de 35 colaboradores que llegaron hacer encuestados por parte de la Ugel Santa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Mayntz (1993), define como encuesta la averiguación del informe sistemática para que los investigadores consulten a los encuestados cuál de las evidencias quisiera aceptar combinando estos registros individuales en el

marco de un período experimental logrando producir información completa.

Tabla N° 2

Compromiso Laboral

Técnica	Instrumento	Unidad de información
Encuesta	Temario sobre Compromiso Laboral	Empleados de la UGEL Santa

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 3

Cumplimiento de Metas

Técnica	Instrumento	Unidad de información
Encuesta	Temario sobre Cumplimiento de metas	Empleados de la UGEL Santa

Fuente: Elaboración propia

3.4.2. Instrumentos

Questionario de Compromiso Laboral

Las herramientas desarrolladas por los investigadores tienen como objetivo determinar el nivel de compromiso laboral de los servidores de la UGEL – Santa, se otorgó 15 puntos por el logro de los objetivos: factores a nivel individual, factores a nivel de grupo de debilidades y factores a nivel de grupo en sistemas organizativos asociados cada aspecto, según la escala de Likert todos los ítems del cuestionario fueron redactados con cinco posibles respuestas (1. (TD), 2. (ED), 3. (I), 4. (DE), 5. (TA)).

Questionario de cumplimiento de metas

Las herramientas fueron desarrolladas por los investigadores teniendo como propósito establecer como se lograron las metas de los empleados de la UGEL, Sede Santa, el cuestionario consta de 15 de ítems, según la escala se

redactarán con cinco posibles respuestas.: (1. (TD), 2. (ED), 3. (I), 4. (DE), 5. (TA))

3.4.3. De su validez

Las herramientas empleadas en el presente informe fueron validadas por 3 evaluadores quienes completaron una matriz de validación utilizando criterios para evaluar la consistencia, relaciones entre parámetros, variables e indicadores y opciones de retroalimentación.

3.4.4. De su confiabilidad

Mediante muestreo aleatorio de incertidumbre se conformará una muestra piloto de 35 empleados se la UGEL sede Santa, a quienes se les llega a proporcionar una herramienta de recolección para así determinar los coeficientes del sistema Alfa de Cronbach, fórmula que permite determinar el grado de consistencia y precisión.

Tabla N° 4

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
0,9	Excelente
0,8	Bueno
0,7	Aceptable
0,6	Cuestionable
0,5	Nulo

Fuente: Elaboración propia

Para Hernández y Bautista (2010), determinación de la confiabilidad del instrumento, cálculo del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach es importante debido al procesamiento único requerido para un instrumentó de medición.

Criterio de fiabilidad de valores:

Escalas ALL de variables de Compromiso Laboral

$$\alpha = 18/17 \left[1 - 10,4/55,9 \right]$$

Escalas ALL de variables de Cumplimiento de Metas

$$\alpha = 31/30 \left[1 - 21,4/620, \right]$$

3.5. Procedimientos

Para empezar, se encontró un instrumento de recolección de datos donde deberá corresponder a las personas del estudio, analizando la relación, para lo cual obtendrá herramientas de trabajo, personas con las mismas características con la población de estudios.

Posteriormente, el administrador de la sede UGEL Santa, obtuvo el permiso para realizar la investigación a través de la solicitud de ayuda de la universidad.

Proporcionar a las personas documentos notificados para su firma y toma de huellas, para demostrar la participación, tenga en cuenta que los resultados serán individualizados con fines de investigación, también recibirán algunos cuestionarios, instrucciones generales y preguntas de respuestas correspondientes. El paso final es analizar los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Hernández et al. (2018), Todos los estudios de datos descriptivos requieren la recopilación de datos cuantitativos, porque se expresa en números, porcentajes y estadísticas.

Los datos estadísticos básicos se utilizan para analizar y procesar datos: tabla de distribución normal, porcentaje efectivo, porcentaje acumulativo, histograma. Por lo tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearson aclarando la relevancia, estadística del SPSS versión 27 y Excel 2021, utilizando en 35 servidores para la elaboración, análisis y extracción del conocimiento.

3.7. Aspectos éticos

Respetando en concordancia dispuesto en el código de ética de la Universidad Cesar Vallejo, con sujeción a los artículos 15, 16 y 17 de la política de derechos de autor, plagio, la citación y vinculación requiere el consentimiento del administrador de la UGEL Santa, la indagación obtenida será usada solo para este estudio y en cuanto a su identificación que tienen cada empleados se anonimizaron para evitar su divulgación, protegiendo sus criterios, para esto se trabajó con 3 aspectos: como la justicia, centrándose en la igualdad de trato de los servidores en la investigación, asimismo en la libertad, las investigaciones se realizó con libertad e independiente de los intereses de parte de los estudiantes así como de la institución pública y por último siendo la más importante la Integridad humana, reconocimiento del trabajo humano por encima de la condición social, de género, cultural para su mejor desarrollo de la misma. Las soluciones procesadas se guardara sin modificar su originalidad y se usara conforme con el proposito de lo que se llevo a indagar.

IV.RESULTADOS

Para el análisis descriptivo de esta investigación se realizó con la generación de tablas de frecuencia de las variables, con sus dimensiones de manera independiente a partir de la tabla de datos que se llegó a obtener con las encuestas realizadas a los 35 servidores en una entidad pública, Chimbote 2023.

Teniendo como finalidad determinar la relación entre compromiso laboral y cumplimiento de metas de los 35 servidores de una entidad pública, Chimbote 2023.

Objetivo general: Determinar la relación entre compromiso laboral y cumplimientos de metas en expedientes de la bonificación especial de una entidad pública, Chimbote 2023.

Tabla 5

Prueba de normalidad de las puntuaciones de Compromiso laboral y Cumplimiento de metas.

VARIABLES	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso laboral	,194	35	,002
Cumplimiento de metas	,128	35	,200

Esto es un límite inferior de la significación verdadera. *

H₀: Los datos tienden a una distribución normal

H₁: Los datos no tienden a una distribución normal.

En la tabla 5 se muestra el análisis de la prueba de normalidad de Kolmogorov-smirnov cuyo resultado para el compromiso laboral tiene un p-valor de 0.002 siendo menos que 0.05 se rechaza la hipótesis nula por lo tanto se indica que los datos de la variable no tienen a una distribución normal, Además en las puntuaciones de cumplimiento de metas el p-valor de la prueba de normalidad es 0.200 mayor que 0.05 por lo que no se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los datos tienen a una distribución normal. Se utiliza el coeficiente de correlación de rho de Spearman.

Tabla 6

Relación de Compromiso laboral y Cumplimiento de metas en una entidad pública, Chimbote 2023.

	Rho de Spearman	Compromiso laboral
	Coefficiente de correlación	,648**
Cumplimiento de metas	p-valor	,000
	N	35

En la tabla 6 se observa una correlación positiva (0.648) entre Compromiso laboral y cumplimiento de metas en una entidad pública, Chimbote 2023, además el p-valor es 0.000 menor que 0.01 es decir se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 7

Niveles de satisfacción del compromiso laboral en una entidad pública, 2023.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2,9
Moderado	24	68,6
Alto	10	28,6
Total	35	100,0

De acuerdo a la tabla 7, se puede observar que existe un trabajador con bajo compromiso laboral representando un 2.9%, también hay 24 trabajadores con un moderado compromiso laboral representando un 68.6%, y finalmente existe 10 trabajadores que tienen un alto compromiso laboral representando un 28.6%.

Tabla 8

Niveles de satisfacción del Cumplimiento de metas en una entidad pública, 2023.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	14,3
Moderado	30	85,7
Total	35	100,0

De acuerdo a la tabla 8, se puede observar que existen 5 trabajadores con bajo cumplimiento de metas equivalente a un 14.3%, también hay 30 trabajadores con un moderado cumplimiento de metas equivalente a un 85.7%.

Objetivo específico 1: Determinar la relación del nivel individual con el cumplimiento de metas en expedientes del beneficio por bonificación especial de una entidad pública Chimbote, 2023.

H1. Existe relación entre nivel individual con el cumplimiento de metas de los servidores en una entidad pública, Chimbote 2023.

H0. No Existe relación entre nivel individual con el cumplimiento de metas de los servidores en una entidad pública, Chimbote 2023.

Nivel de confianza: 99%

Nivel de significación: 1%.

Estadístico de prueba: Coeficiente de correlación de Spearman's.

Tabla 9

Prueba de hipótesis de la dimensión nivel individual del compromiso laboral con el Cumplimiento de metas.

	Rho de Spearman	Nivel individual
Cumplimiento de metas	Coeficiente de correlación	,656**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	35

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

Fuente: Base de datos del SPSS V.27, obtenido de la encuesta realizada a los servidores de una entidad pública, Chimbote 2023

Interpretación:

En la tabla 9 se observa una correlación positiva (0.656) entre la dimensión individual con el cumplimiento de metas, además el p-valor es 0.000 menor que 0.01 es decir se rechaza la hipótesis nula, por lo que se garantiza que existe correlación significativa entre las variables al nivel de 0.01.

Objetivo específico 2: Determinar la relación del nivel grupal con el cumplimiento de metas en expedientes del beneficio por bonificación especial de una entidad pública Chimbote, 2023.

H₁. Existe relación entre nivel grupal con el cumplimiento de metas de los servidores en una entidad pública, Chimbote 2023.

H₀. No Existe relación entre nivel grupal con el cumplimiento de metas de los servidores en una entidad pública, Chimbote 2023.

Nivel de confianza: 99%

Nivel de significación: 1%.

Estadístico de prueba: Coeficiente de correlación de Spearman's.

Tabla 10

Prueba de hipótesis de la dimensión nivel grupal del compromiso laboral con el cumplimiento de metas.

	Rho de Spearman	Nivel grupal
	Coeficiente de correlación	,102
Cumplimiento de metas	p-valor	,559
	N	35

Fuente: Base de datos del SPSS V.27, obtenido de la encuesta realizada a los servidores de una entidad pública, Chimbote 2023

Interpretación:

En la tabla 10 se observa una correlación positiva (0.102) entre la dimensión nivel grupal con el cumplimiento de metas, además el p-valor es 0.559 mayor que 0.01 es decir no se rechaza la hipótesis nula, por lo que se garantiza que no existe correlación significativa entre las variables.

Objetivo específico 3: Determinar la relación del nivel de sistemas de organización con el cumplimiento de metas en expedientes del beneficio por bonificación especial de una entidad pública Chimbote, 2023.

H1. Existe relación entre nivel de sistemas de organización con el cumplimiento de metas de los servidores en una entidad pública, Chimbote 2023.

H0. No Existe relación entre nivel de sistemas de organización con el cumplimiento de metas de los servidores en una entidad pública, Chimbote 2023.

Nivel de confianza: 99%

Nivel de significación: 1%.

Estadístico de prueba: Coeficiente de correlación de Spearman's.

Tabla 11

Prueba de hipótesis de la dimensión nivel de sistemas de organización del compromiso laboral con el cumplimiento de metas.

Rho de Spearman		Nivel de sistemas de organización
Cumplimiento de metas	Coeficiente de correlación	,453**
	Sig. (bilateral)	,006
N		35

Fuente: Base de datos del SPSS V.27, obtenido de la encuesta realizada a los servidores de una entidad pública, Chimbote 2023

Interpretación:

En la tabla 11 se observa una correlación positiva (0.453) entre la dimensión nivel de sistemas de organización con el cumplimiento de metas, además el p-valor es 0.006 mayor que 0.01 es decir no se rechaza la hipótesis nula, por lo que se garantiza que no existe correlación significativa entre las variables.

Tabla 12

Niveles de las dimensiones del compromiso laboral en una entidad pública, Chimbote, 2023.

Nivel	Dimensión Nivel Individual		Dimensión Nivel Grupal		Dimensión Nivel de sistema de organización	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	5	14,3	-	-	1	2,9
Moderado	28	80,0	17	48,6	24	68,6
Alto	2	5,7	18	51,4	10	28,6
Total	35	100,0	35	100,0	35	100,0

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 12, se puede observar que existen 5 trabajadores se encuentran en un nivel bajo con respecto a la dimensión nivel individual del compromiso laboral, 28 trabajadores se encuentran con un nivel moderado en la dimensión nivel grupal del compromiso laboral, finalmente existen 2 trabajadores con un alto nivel en la dimensión nivel individual; en la dimensión nivel grupal se puede indicar que 17 trabajadores se encuentran en un nivel moderado en la dimensión nivel grupal del compromiso laboral, también 18 trabajadores que se encuentran en un nivel alto de la dimensión nivel grupal del compromiso laboral; finalmente existe un trabajador que se encuentra en un nivel bajo en la dimensión nivel sistema de organización, también se cuenta con 24 trabajadores que se encuentran en un nivel moderado con respecto a la dimensión nivel sistema de organización de la variable compromiso laboral, además existen 10 trabajadores que se encuentran en un nivel alto de la dimensión sistema de organización de la variable compromiso laboral.

V. DISCUSIÓN

Mediante la siguiente investigación se efectuó para determinar la relación que existe entre compromiso laboral y cumplimiento de metas en una entidad pública, así mismo ver la relación de las dimensiones del compromiso laboral y cumplimiento de metas para obtener un resultado detallado del mismo.

Se tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre compromiso laboral y cumplimiento de metas de los servidores en una entidad pública, Chimbote 2023, se encontró una relación positiva significativa, entre el compromiso laboral y el cumplimiento de metas ($Rho=0,648$; Sig. menor a 0,05), por lo cual rechaza H_0 y no se H_1 (tabla 6); este resultado coincide con Pedraza (2020), que indaga analizar la conexión de metas en la gestión del personal como son las variables de compromiso laboral de satisfacción del capital humano, la población estuvo conformada por 84 colaboradores de acuerdo con los resultados se determinó que el capital humano y el compromiso laboral son dos variables que tienen una influencia positivamente en un 75% del desempeño laboral, además estos hallazgos son importantes para que los administradores educativos consideren estrategias para desarrollar sus prácticas de gestión del compromiso laboral promoviendo la competencia de los empleados, así mismo Paredes (2020), en su investigación de nexo entre compromiso laboral y valores éticos en producción de los empleados, en una muestra de 121 colaboradores, se conoció que las dimensiones mostraron niveles medios; además existiendo diferencias en el compromiso laboral administrativos, concluyendo con un resultado igual a 0.078 demostrando que el vínculo entre el compromiso de los trabajadores con las instituciones públicas y los valores éticos en la producción muestra una tendencia a la baja, además Charry (2018), señala que la mayoría de las entidades no saben escuchar, lo que conduce a la insatisfacción con las necesidades, que se manifiesta como baja productividad, ineficiencia, desinterés laboral, mal clima organizacional y lo más importante falta de cooperación el cual es un factor clave para toda la institución.

Ante los resultados y discusiones anteriores se puede observar que aún hay mucho por fortalecer, el compromiso laboral de los colaboradores va de la mano

con el cumplimiento de metas para obtener mejores resultados en la entidad pública, es muy primordial una buena toma de decisiones acertadas de parte de los que lo dirigen, para originar un impacto positivo desde adentro de la organización hacia afuera mejorando cada vez más la atención de los usuarios, en tal sentido también la motivación toma excesiva transcendencia, existiendo actualmente mucha importancia al desempeño siendo de la forma positiva hacia la entidad, es así cuanto más se fortifique la institución, se obtendrá mejor progreso en su compromiso de los servidores.

Con todo esto, en relación a los resultados y la secuencia del análisis, se comenzara respecto al primer objetivo específico, influyendo el nivel individual en el cumplimiento de metas en expedientes del beneficio por bonificación especial de una entidad pública con la realización de la investigación en el estudio se llegó a precisar un nivel de relación regular del 60%, como se aprecia en la tabla 9, reportando un índice de relación de $r = 0,648$; reflejando positivamente alta entre el nivel individual y el cumplimiento de metas de los empleados de la entidad pública de Chimbote, en la indagación obteniendo el análisis de la significancia alcanzado una evidencia de valor de sig. = 1%. En cuanto al análisis se considera una relación significativa por sig. = $P < 0.01$. Es por eso que, no se rechaza la H_1 , y se rechaza la H_0 . Afirmando que existe una relación positiva muy alta. Siendo así que la variable del nivel individual ayuda al cumplimiento de metas en los empleados de una entidad pública de Chimbote, así mismo existe una coincidencia con Puente (2017), investigando resolver la vinculación del compromiso de la organización en la motivación del logro en los empleados públicos de una institución pública situada en el norte del país, la muestra estuvo constituida por 45 colaboradores, dando como resultado del 53% de los colaboradores se encuentran en un nivel de empleo medio del compromiso laboral, el 40% en un nivel alto y solo 7% en un nivel bajo, además los empleados son conscientes de lo que tienen que lograr, asimismo Andrew (2017), busco determinar el impacto fuerte que produce el compromiso de los empleados en la organización, contemplando una muestra de 120 personas, los instrumentos utilizados fueron la técnica, encuestas, así como la recolección de información a través de cuestionarios, dando como resultado un nivel de compromiso

organizacional adecuado con el 50% muy adecuado el 30% e inadecuado con 20%, concluyendo que afecto fuertemente en el compromiso de los trabajadores con la organización, asimismo de una fuerte conexión con la normativa de la entidad, en igual forma Calizaya et al. (2020), analizo el grado de compromiso laboral en los colaboradores de la entidad pública, utilizando una muestra de 47 colaboradores, mediante el cuestionario, sus resultados revelaron un nivel medio, el compromiso laboral se relaciona con un nivel alto positivo de 0.660 lo que indica que en las personas mayores subsiste un nivel de compromiso con el trabajo, obteniendo como deducción que la identificación con la organización es moderada, dando lugar que la persona permitiera sentirse identificada y cómoda en su centro de trabajo.

Ahora en cuanto a los resultados del segundo objetivo específico, influyendo al nivel grupal con el cumplimiento de metas en expedientes del beneficio por bonificación especial de una entidad pública, puntualizando un nivel de relación regular con un valor de 71% como se evidencia en la tabla 10, se tiene un índice de relación de $r = 0.102$; reflejando como positiva entre nivel grupal y el cumplimiento de metas de los empleados de una entidad pública de Chimbote, comprobando la hipótesis propuesta en el estudio se tiene el análisis de la significancia alcanzado, mostrando un valor de sig. = 1%. En el estudio se estima una relación significativa por sig. = $P < 0.01$. Por consiguiente, se acepta la H_1 , y se rechaza la H_0 , asimismo esta información no coincide con Rojas (2017), porque el trabajo realizado de dicho autor fue en el Sector de Educación de Lima, demostrando que tienen un enfoque más abierto al trabajo productivo, gracias a la buena visión de las altas autoridades administrativas que se manejan en las empresas de dicha ciudad, la variable cumplimiento de metas asociada a la dimensión de nivel grupal el mismo que tiene Coeficiente de Correlación de Spearman en su investigación de la cultura organizacional y el compromiso de la organización de una entidad pública, considerando con una muestra de 60 servidores, a través de la encuesta se empleó un método de investigación no experimental correlacional causal, con un resultado de nivel deficiente con un 20%, nivel regular de 52% con un nivel alto de 28%, concluyendo que el CO tiene una fuerte influencia en el compromiso organizacional de la unidad estatal en el sector educativo $Rho=0.765$, además, Da Silva (2018), se encontró un resultado

del 70% de los encuestados mostrando que solo apenas el 36% sienten que no obtienen un compromiso afectivo con la institución donde laboran, es por eso que se trató de realizar capacitaciones al personal para que de esta manera puedan cumplir con las metas programadas originando que se fortalezca el desarrollo con la identidad de la cultura organizacional y la consolidación significativa laboral, por otro lado Slocum & Hellriegel (2017) explicaron que el compromiso de los empleados o de la organización es de la fuerza organizacional proveniente de la cooperación en equipo de los profesionales dentro de una sociedad, así como llegan a relacionarse entre sí.

Respecto al tercero y último objetivo específico, influyendo el nivel de sistema de organización con el cumplimiento de metas en expedientes del beneficio por bonificación especial de una entidad pública, la variable cumplimiento influye en el nivel de sistemas en cuanto a servidores en una entidad pública, teniendo un diagnóstico elaborado en el estudio donde se llegó a concretar un nivel alto dando como valor de 46.3%, con un índice de relación de $r = 0.453$ observándose en la tabla 3 visualizándose una correlación positiva entre la dimensión nivel de sistemas organizacional y cumplimiento de metas, adicionalmente el p-valor es 0.559 mayor que 0.01 por consiguiente no se rechaza la hipótesis nula, garantizando que no existe correlación significativa entre las variables, es por eso que esta información coincide con Almanza & Archundia (2015), indicando que este elemento podría convertirse en uno de los instrumentos utilizados por los altos directivos de RR. HH para analizar, definir, alcanzar los objetivos organizacionales que persiguen tanto a los empleados como la empresa. También se trata de crear lealtad, simpatía entre los empleados y un sentimiento de conexión o pertenencia en su lugar de trabajo, adicionalmente, Arbaiza (2023) sostiene en destacar la participación de los servidores dispuestos en el trabajo y tratar de mantenerla es un asunto demasiado fundamental que los miembros en la organización deseando desprender el mercado por medio de gestiones recíprocas y de largo plazo, a su vez, Meyer (2001) el compromiso de trabajo efectivo de la organización evidencia el aprecio del empleado a su compañía, lo cual es un estilo de identidad como fidelidad dando lugar a que el empleado determine si quiere continuar cooperando en la institución o no, depende pues de la medida en que existe participación en la organización y las circunstancias a favor de ellas.

VI. CONCLUSIONES

El siguiente análisis nos permite sacar conclusiones apropiadas:

Primera. Si existe relación entre compromiso laboral y cumplimiento de metas con una puntuación de 0,648 (correlación positiva muy alta) y por un valor de 0,000 ($p \leq 0.01$); en todas las correlaciones, esto permite imaginar que cuanto más efectivo seas en tu trabajo más probable es que logres el objetivo, además de rechazar la hipótesis nula y no rechaza la hipótesis general de la investigación.

Segunda. Existe una relación entre la primera dimensión del compromiso laboral y el cumplimiento de metas en expedientes del beneficio por bonificación especial de una entidad pública Chimbote, 2023, dando como análisis estadístico de 0.648, rechaza la hipótesis nula y no rechaza la hipótesis general de la investigación.

Tercera. Así mismo existe relación entre la segunda dimensión del compromiso laboral y el cumplimiento de metas en expedientes del beneficio por bonificación especial de una entidad pública Chimbote, 2023, donde se llegó a obtener una relación irregular de 0.102, rechazando la hipótesis nula y no rechazando la hipótesis general de la investigación.

Cuarta. Existe relación entre la tercera dimensión del compromiso laboral y el cumplimiento de metas en expedientes del beneficio por bonificación especial de una entidad pública Chimbote, 2023, su nivel de afiliación fue 0.453, llegando a rechazar la hipótesis nula y no rechazar la hipótesis general de la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Con la ayuda de aquellos resultados obtenidos se manifiesta las siguientes recomendaciones deseando que puedan ayudar en la problemática presentada:

Primera. Recomendar a la dirección de la Ugel Santa, la elaboración de proyectos compensatorios como reconocimiento de logros para que así se pueda mantener un elevado rango de cumplimientos de metas en expedientes trabajados por los servidores dando lugar a que se genere mayor compromiso laboral, conllevando a tener un fuerte vínculo hacia su entidad, logrando mejorías en cuanto al desempeño institucional y a su vez poder cumplir con todas las proyecciones que se planificaron.

Segunda. Recomendar a la administración de la institución pública implementar capacitaciones de trabajo en equipo para confraternizar el clima laboral en la empresa, además elaborar un proceso de filtro en la presentación de la documentación con la finalidad de que los trabajadores ejerzan un trabajo rápido y eficiente en el proceso de respuesta de trámites, logrando mejorar la imagen institucional para cumplir con sus objetivos trazados.

Tercera. Elaborar y diseñar documento de gestión a cargo de la administración sobre asuntos internos del compromiso de la entidad con el cumplimiento de metas, con los parámetros que se requiere en la gestión administrativa realizados por los servidores a nivel individual como nivel grupal por los equipos, permitiendo a que se ejecuten sus responsabilidades de manera más rápida, eficiente e innovador.

Cuarta. Recomendar al encargado del área de gestión institucional de la Ugel Santa, un mayor compromiso en cuanto a la contratación de bienes y servicios debiendo de implementarse planeamientos en cada equipo que tiene la entidad, lo cual permitirá que se llegue a mejorar en el resultado laboral, como también supervisar constantemente el empleo de los recursos, para fortalecer el cumplimiento de los objetivos y a su vez garantizar el incremento del desempeño institucional.

REFERENCIAS

- Akbari, M., Azbari, M. E., & Chaijani, M. H. (2018). Performance of the Firms in a Free-Trade Zone: *The Role of Institutional Factors and Resources* 14(15). *European Management Review*.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/emre.12163>
- Alfaro, C. (2016). Un Sistema de Indicadores para la Medición, Evaluación, Innovación y Participación Orientado a la Administración Pública. *Revista de Ciencias Sociales*, 4(2), 270-290.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441548188006>
- Almanza Martinez, M., & Archundia Fernandez, E. (2015). *El Outsourcing y la Planeación Fiscal En México*. (9ª ed.). Eumed Editorial.
<https://www.eumed.net/libros-gratis/2015/1452/index.htm>
- Andrew, A. (2017). *Employees' Commitment and Its Impact on* (2 ed., Vol. 5). Korea Editorial.
https://www.researchgate.net/profile/Anthony-Andrew-2/publication/321878807_Employees'_Commitment_and_Its_Impact_on_Organizational_Performance/links/5bd07b2d45851537f597ad73/Employees-Commitment-and-Its-Impact-on-Organizational-Performance.pdf
- Angulo Murillo, N., Cárdenas Encalada, J., & Bolaños Burgos, F. (2020). *la continuidad de negocio en las instituciones de educación* (4ª ed.). Geoscience Editorial.
https://www.researchgate.net/publication/343477058_LA_CONTINUIDAD_DE_NEGOCIO_EN_LAS_INSTITUCIONES_DE_EDUCACION_SUPERIOR_DEL_ECUADOR_CASO_DE_ESTUDIO
- Arbaiza, L. (2023). *El compromiso laboral en Perú*. El Peruano
<https://elperuano.pe/noticia/50879-compromiso-laboral>
- Bertranou, J. (2019). Monitoring and evaluation of public policies. Available models to produce knowledge and to improve the performance of public interventions. *Revista Internacional Millcayac*, 9(6), 16.
<https://www.redalyc.org/journal/5258/525866950008/>
- Calán, T. (2018). Análisis de las Etapas del Ciclo Presupuestario en la Administración Pública del Ecuador con el Enfoque de Resultados. *Revista Científica UISRAEL*, 5(1), 9-22.
https://www.researchgate.net/publication/332941687_Analisis_de_las_etapas_del_ciclo_presupuestario_en_la_Administracion_Publica_del_Ecuador_con_el_enfoque_de_resultados
- Calizaya Lopez, J. M. (2020). Analysis of the work engagement in workers of local governments of the city. *Revista Internacional University Ciencia Y Tecnología in Lima*, 18(6), 124–148.
<https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/390>

- Carreón Guillén, J. (2015). Compromiso laboral del trabajo social de México. *Revista Universidad Nacional Autónoma* 4(2), 70-90.
<https://www.elsevier.es/en-revista-contaduria-administracion-87-articulo-compromiso-laboral-del-trabajo-social-S0186104215721467>
- Charry Condor, H. O. (2018). *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público* (1ª ed. Vol. 9). Grupo Editorial Peru.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es.
- Da Silva Romero, T. (2018). *Consultor Empresarial en Estrategia y Comunicación*. Revista Forbes.
<https://www.forbes.com.mx/compromiso-laboral-y-felicidad-del-colaborador/>
- De la Puente Ruíz, L. A. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo-2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/298/delapuent_e_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Becerra Peña, D. L. (2017). *La eficiencia en la gestión de los recursos del sector público* (23ª ed.). Grupo Editorial economía crítica.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6247400>
- Escudero Sánchez, C. L., & Cortez Suárez, L. A. (2017). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica* (5ª ed.). Machala Utmach Editorial.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Fernández Bedoya, V. H. (2019). *Habilidades blandas y su impacto en la gestión de la mezcla de marketing* (6ª ed. Vol. 2). Grupo Editorial Revista científica.
<https://www.proquest.com/docview/2229277265/8C0DA15039C14584PQ/%205?acc%20ountid=3>
- Fuentes, J. (2004). *Compromiso Laboral*. EcuRed.
https://www.ecured.cu/Investigaci%C3%B3n_no_experimental#:~:text=Investigaci%C3%B3n%20no%20experimental%3A%20es%20aquella%20que%20se%20realiza,los%20cuales%20se%20expongan%20los%20sujetos%20del%20estudio.
- Gonzales Navarro, N., Aceves Lopez, J., Navarro Arvizu, E., & López Parra, M. (2017). Funciones Operativa y Administrativa que desarrollan las pequeñas y medianas estudiadas bajo un modelo de consultoría de negocios. *Revista Instituto Tecnológico de Sonora* 4(2), 270-290.
https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Administracion_y_Finanzas/vol4num12/Revista_de%20Administraci%C3%B3n_y_Finanzas_V4_N12_4.pdf

- Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA Editorial.
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collao, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la Investigación* (9ª ed.). MC Graw Hill Editorial.
https://www.academia.edu/36971355/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_SEPTIMA_EDICION_HDZ_FDZ_BAPTISTA_pdf
- Hernandez, R., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (4ª ed.). Mc Graw Hill Editorial.
https://www.academia.edu/36971355/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_SEPTIMA_EDICION_HDZ_FDZ_BAPTISTA_pdf
- Jaleha, A. A., & Machuki, V. N. (2018). Strategic Leadership and Organizational Performance: A Critical Review of Literature. *European Scientific*, 18(6), 124–148.
<https://core.ac.uk/download/pdf/328026478.pdf>
- Jimenez, J. I. (2007). *Cumplimiento de Metas*. Diario El Pais
https://elpais.com/diario/2007/10/07/negocio/1191762867_850215.html
- Lopez Tapullima, R. F. (2019). *Cumplimiento de metas y gestión pública por resultados en la Municipalidad Distrital de San Pablo, Bellavista-2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48691>
- Marín Idarrága, D. A., & Cuartas Marín, J. C. (2019). Relação entre inovação e desempenho: Impacto da intensidade competitiva e do slack organizacional *Revista Científica Sao Paulo, BRASIL*, 1(60), 1-5.
<https://www.scielo.br/j/rae/a/8WQMt8DhHybqKKMc56m4XLf/?lang=es>
- Mayntz, R. (1993). *Introduccion a los Metodos de la Sociologa Empirica* (4ª ed, Vol. 5). Grupo Editorial Alianza Universidad.
https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/mayntz__holm_y_hubner__introduccion_a_los_metodos_de_la_sociologia_empirica_.pdf
- Meyer , J., & Allen, J. (1997). *Commitment in the Workplace Toward a General Model* (11ª ed.). Pergamon Editorial.
https://www.academia.edu/12444593/Commitment_in_the_workplace_toward_a_general_model
- Meyer, J. (2001). *Compromiso en el lugar de trabajo: hacia un modelo general de la gestión de recursos humanos* (2ª ed.). Pergamon Editorial.
https://www.academia.edu/12444593/Commitment_in_the_workplace_toward_a_general_model

- Mohamed Awad , E., & Noor el Dien , S. (2020). "Dilemma of institutional performance assessment in governmental sector: A proposed KPIs model", *Journal of Humanities and Applied Social Sciences in London. Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, 18(6), 124–148.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JHASS-08-2019-0026/full/html>
- Morillo Moreno, M. C., & Morillo Moreno, M. D. (2016). *Satisfacción del usuario y calidad del servicio* (2ª ed.). Grupo Editorial de Ciencias Sociales.
<https://www.redalyc.org/pdf/280/28049145009.pdf>
- Murad , M., & Ahmad Gill , S. (2016). *Impact of Leadership on Institutional Performance: Evidence from Public Sector Universities of Faisalabad, Pakistan* (4 ed., Vol. 5). Lahore, PAKISTAN: Colegio Nacional de Negocios Administración y Economía Lahore.
https://www.researchgate.net/publication/313217300_Impact_of_Leadership_on_Institutional_Performance_Evidence_from_Public_Sector_Universities_of_Faisalabad_Pakistan
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología De La Investigación Cuantitativa*. Editorial Chile.
<https://www.redalyc.org/journal/5763/576364367022/html/>
- Paredes Gavidia, N. M. (2020). Relación entre compromiso laboral y valores éticos en trabajadores universitarios. *Ciencia Tecnología e Innovación Guayaquil, ECUADOR* 6(4), 88-107.
<https://incyt.upse.edu.ec/pedagogia/revistas/index.php/rcpi/article/view/338>
- Parra Fernández, M., Duran, S. E., Márceles, V., Yarzagaray, J., Valenzuela, I., Payares, K., & Alvarino, C. (2018). *Factores del Clima Organizacional Existentes en el área Administrativa en Empresas* (50 ed.). Grupo Editorial Espacios.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n50/a18v39n50p21.pdf>
- Pedraza Melo, N. A. (2020). *Job Satisfaction and Organizational Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Institutions* (20ª ed.). Iberoam Investig. Desarro. Editorial
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000100105
- Peña, O. (2016). Factors incident on inventory management systems. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 6(4), 88-107.
<https://www.redalyc.org/pdf/993/99345727003.pdf>
- Pinela Morán, N. (2022). *Compendium de Economía y Administración*. Espol.
<http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/view/1005>

- Ramos Flores, J. (2022). *La Investigación Pura o Básica y La Investigación Aplicada* (8ª ed. Vol. 9). Grupo Editorial LP Derecho.
<https://lpderecho.pe/investigacion-pura-o-basica-investigacion-aplicada-campo-juridico/#:~:text=En%20el%20%C3%A1mbito%20de%20las%20investigaciones%20b%C3%A1sicas%2C%20se,aplicaci%C3%B3n%20de%20la%20realidad%20en%20los%20procesos%20civiles>
- Ríos Seijas, V. P. (2018). *Compromiso laboral y motivación del personal de la oficina de tesorería del Ministerio de Educación-2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12960>
- Rivero Remírez, Y. (2019). *Performance evaluation: current trends* (2ª ed. Vol. 23). Rev. Arch Med Editorial.
<http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n2/1025-0255-amc-23-02-159.pdf>
- Robbins , S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13.ª ed.). Grupo Editorial P. M. Rosas
https://www.academia.edu/31127935/Comportamiento_Organizacional_Stephen_P_Robbins_y_Timothy_A_Judge
- Rojas Marcelo, E. (2021). *la cultura organizacional y el compromiso organizacional de la entidad pública del sector educación- 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76102/Rojas_ME-SD.pdf?sequence=1
- Salas Rengifo, M. E. (2019). *Cumplimiento de compromiso de desempeño y gestión por resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín-2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49261>
- Sanchez, J., & Rey, A. (2021). *Técnicas e instrumentos de Recolección De Información: Análisis y Procesamiento Realizado Por El Investigador Cualitativo* (6.ª ed.). RCUISRAEL Editorial.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-27862021000300107
- Shibru , S., Bibiso , M., & Ousman, K. (2017). Assessment of Factor Affecting Institutional Performance: The Ethiopia. *Journal of Education and Practice*, 18(6), 124–148.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1137549.pdf>
- Slocum, J., & Hellriegel, D. (2017). *Administración, un enfoque básico en competencias* (12ª ed.). Mexico Cengage Editorial
https://issuu.com/cengagelatam/docs/hellriegel_issuu

- Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica* (4^a ed., Vol. 25). Grupo Editorial Noriega.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso__de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf
- Tower Watson, W. (2021). *Compromiso laboral de RR.HH.* Teaminsights Blog Noticias.
<https://teaminsights.io/es/blog/noticias/cual-es-el-papel-de-rr-hh-en-la-gestion-del-compromiso-de-los-empleados/#:~:text=Herramientas%20de%20RRHH%20para%20la%20gesti%C3%B3n%20del%20compromiso,horizontal%20...%206%20Confianza%2C%20el%20elemento%20clave%20>
- Urban, B. (2016). Empirical evidence on the influence of the institutional environment on venture innovation performance. *The influence of the institutional environment on venture innovation performance in South Africa*, 63(3), 1–19.
<https://www.worldscientific.com/doi/abs/10.1142/S1084946716500114>
- Valdez, J. (2017). *Guía Práctica Para la Recolección de Datos Cualitativos en Investigación* (5^a ed.). Grupo Editorial Print version.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-00112017000200329
- Valle Taiman, A. (2022). *La Investigación Descriptiva con Enfoque Cualitativo-2022*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica Del Perú]. Repositorio PUCP
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/184559/GU%c3%8dA%20INVESTIGACI%c3%93N%20DESCRIPTIVA%202022.pdf>

ANEXOS
ANEXO 1:

Tabla de operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
COMPROMISO LABORAL	<p>VARIABLE 1</p> <p>Robbins & Judge, (2017) La responsabilidad en respecto al trabajo se da con el comportamiento, una forma de mostrar consentimiento al trabajo, esto nos permite entenderlo igual que un lugar donde los colaboradores perciben un vínculo con la organización o institución.</p> <p>VARIABLE 2:</p> <p>Urban, (2017) Logro de los objetivos de la comunidad incluye normas</p>	<p>“Desde otra perspectiva, el compromiso laboral consiste como el rendimiento que poseen los empleados, crecimiento profesional y el entorno de la labor idónea, estos parámetros necesitan medirse a través del cuestionario Likert que consta de 15 preguntas”. (Escala Likert: 1. (TD), 2. (ED), 3. (NA, ND), 4. (DA), 5. (TA)).</p> <p>“La variable de metas se reflejó en base a un cuestionario que mide los parámetros debido al desempeño,</p>	<p>Dimensión 1</p> <p>Nivel individual</p>	<p>Capacidad minuciosa</p> <p>Iniciativa laboral</p> <p>Estrategia</p>	Ordinal
			<p>Dimensión 2</p> <p>Nivel grupal</p>	<p>Desempeño con eficiencia</p> <p>Actuación monotonía</p> <p>Capacidad de solución de problemas</p>	
			<p>Dimensión 3</p> <p>Nivel de sistema de organización</p>	<p>Capacidad de integración</p> <p>Liderazgo en labores de conjunto</p>	
			<p>Dimensión 1</p> <p>Resultado del desempeño</p>	<p>Nivel de compromiso</p> <p>Satisfacción del usuario</p> <p>Suficiencia de personal operativo</p> <p>Suficiencia de personal administrativo</p>	

CUMPLIMIENTO DE METAS	políticas- sociales, así como los principios legales subyacentes que rigen en la producción de la distribución donde las organizaciones deben cumplir para obtener apoyo en legalidad. Por lo tanto, la única forma de obtener satisfacción interior como posterior será promoviendo una estrategia mediante desempeño como cumplimiento con normativas que poseen en todas las entidades.	la continuidad y el uso de recursos de las relaciones con el rendimiento se miden mediante el cuestionario de escala tipo Likert que incluye 15 preguntas” (escala Likert: 1. (TD), 2. (ED), 3. (NA, ND), 4. (DA), 5. (TA)).	Dimensión 2 Continuidad	Continuidad del servicio brindado Continuidad en la reposición de bienes Continuidad en el soporte del servicio	Ordinal
			Dimensión 3 Empleo de recursos	Uso efectivo de recursos Uso eficiente de la infraestructura Presencia de políticas efectivas de recursos humanos Presencia de políticas efectivas en la adquisición de recursos	

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 2:

Tabla 2 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>¿cuál es la relación entre compromiso laboral y cumplimiento de metas en expedientes del beneficio por bonificación especial en una entidad pública Chimbote, 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre compromiso laboral y cumplimiento de metas en expedientes del beneficio por bonificación especial en una entidad pública Chimbote, 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación del nivel individual con el cumplimiento de metas en expedientes del beneficio por bonificación especial de una entidad pública Chimbote, 2023. - Determinar la relación del nivel 	<p>Hi: Si existe relación entre compromiso laboral y cumplimiento de metas en expedientes del beneficio por bonificación especial en una entidad pública Chimbote, 2023</p> <p>H0: No existe relación entre compromiso laboral y cumplimiento de metas en expedientes del beneficio por bonificación especial en una entidad pública Chimbote, 2023.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental-Transversal</p> <p>Población: Constituida por los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL Santa (Administración, Equipo de Remuneraciones, oficina del 30%) objeto de estudio de la presente investigación y que suman a un total de 35 personas</p> <p>Muestra: No se tomará muestras o subgrupos obtenidos, por lo que se trabajará con toda la población en estudio que son 35 trabajadores administrativos.</p>

	<p>grupar con el cumplimiento de metas en expedientes del beneficio por bonificación especial de una entidad pública Chimbote, 2023</p> <p>- Determinar la relación del nivel de sistemas con el cumplimiento de metas en expedientes del beneficio por bonificación especial de una entidad pública Chimbote, 2023.</p>		<p>Muestreo: 100% de los colaboradores de la Unidad de gestión Educativa Local – UGEL Santa probabilístico por conveniencia.</p> <p>Técnica e instrumento: encuesta – cuestionario.</p> <p>Análisis de datos:</p> <p>Procesador de datos SPSS</p> <p>Excel (base de datos)</p> <p>- Procesamiento Confiabilidad Alpha de Cronbach</p>
--	--	--	---

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 3:

Tabla 3 Prueba Piloto

Cuestionario para la variable compromiso laboral

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (ED)	Ni acuerdo, ni desacuerdo (NA, ND)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)
1	2	3	4	5

COMPROMISO LABORAL	TD	ED	N.	DA	TA
Dimensión 1: Nivel Individual	1	2	3	4	5
1. Se consideraría satisfecho si pasara el resto de su vida en esta entidad.					
2. Consideraría muy duro renunciar a la entidad que se encuentra laborando.					
3. He puesto mucho de mí mismo en esta entidad, que no consideraría trabajar en otro lugar.					
4. Percibe la necesidad de pertenecer a esta entidad, para así garantizar mi éxito laboral.					
5. La decisión de formar parte de la institución fue la más acertada.					
Dimensión 2: Nivel Grupal					
6. Gran parte de la vida se afectaría si se decidieran salir de la organización en estos momentos.					
7. La institución es considerada como una entidad para trabajar.					
8. Consideraría que aprendemos con eficacia y eficacia en esta institución.					
9. Me agrada hablar de mi institución con gente que no pertenece a ella.					
10. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas y positivas de sus acciones demostrando compromiso en el deseo de mejorar.					
Dimensión 3: Nivel de Sistemas de Organización					
11. Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a la organización.					

12. El apoyo de mi jefe y compañeros de trabajo fortalece hacia la organización.					
13. Siente un compromiso frente a la institución para beneficiar a dicha entidad.					
14. El sentido de pertenencia hacia la empresa hace que se llegue a sentir emociones positivas de compromiso.					
15. Por todo lo que esta institución nos ha brindado, me sentiría triste si lo dejara.					

¡Muchas gracias por su participación!

Cuestionario para la variable cumplimiento de metas

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (ED)	Ni acuerdo, ni desacuerdo (NA, ND)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)
1	2	3	4	5

CUMPLIMIENTO DE METAS	TD	ED	N.	DA	TA
Dimensión 1: Resultado de Desempeño	1	2	3	4	5
1. Cree que existe en la UGEL suficiente personal administrativo comprometidos con el trabajo y el cumplimiento de metas en la entidad.					
2. Considera que la institución de la UGEL Santa cumple con la planificación del cumplimiento de metas mensualmente prevista en el calendario.					
3. Valora que el rendimiento del año pasado ha mejorado en comparación del presente año en cuanto se refiere a su cumplimiento de metas.					
4. Estima que debería existir un filtro en mesa de partes en los expedientes presentados para su debido proceso en la ejecución del trámite requerido.					
5. Consideraría que las metas evaluadas al personal de la institución deberían ser constante.					
Dimensión 2: Continuidad					
6. Crees que la institución prioriza el servicio del soporte tecnológico para una mejor continuidad del servicio informático.					
7. La gestión administrativa de la UGEL Santa se preocupa en las sobrecargas laborales hacia un colaborador.					
8. La gestión administrativa de la UGEL santa contribuye en el orden de recepción de acuerdo a las fechas de ingreso para darle el trámite.					
9. Sostiene que es justo el proceso de contratación en cuanto al perfil académico se realice por afinidad afectando negativamente en el cumplimiento de metas y objetivos establecidos por la entidad.					
10. Valoras como colaborador que las funciones son precisas en la institución para el cumplimiento					

de metas propuestas.					
Dimensión 3: Empleo de recursos					
11. Consideras que existe una distribución adecuada entre las diferentes áreas de la institución para la atención de los usuarios.					
12. Aprecia que las instalaciones pertenecientes a la UGEL Santa se encuentran en óptimas condiciones de habitabilidad y funcionalidad.					
13. Considera que la UGEL Santa garantiza el cuidado en la seguridad de la documentación contenida en los expedientes ubicados en la oficina.					
14. Cumple la UGEL Santa en entrega de recursos oportunos de los materiales de oficina que se necesitan para desarrollar un eficiente trabajo.					
15. La gestión administrativa de la UGEL Santa, promueve el desarrollo a través de capacitaciones constantes al colaborador para desempeñar mejores métodos en el desarrollo de sus funciones.					

¡Muchas gracias por su participación!

ANEXO 4: Índice de figuras

Figura 1. Resultado de validación de instrumento

Especialista 1- **RIOS MINBELA ZOILA ROSA**

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL ESCALA DE COMPROMISO LABORAL (CL)

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			SÍ	No	SÍ	No	SÍ	No	
DIMENSIÓN 1: NIVEL INDIVIDUAL									
1	Directo	Se consideraría satisfecho si pasara el resto de su vida en esta entidad.	X		X		X		
2	Directo	Consideraría muy duro renunciar a la entidad que se encuentra laborando.	X		X		X		
3	Directo	He puesto mucho de mí mismo en esta entidad, que no consideraría trabajar en otro lugar.	X		X		X		
4	Directo	Percebe la necesidad de pertenecer a esta entidad, para así garantizar mi éxito laboral.	X		X		X		
5	Directo	La decisión de formar parte de la institución fue la más acertada.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: NIVEL GRUPAL									
6	Directo	Gran parte de la vida se afectaría si se decidieran salir de la organización en estos momentos.	X			X	X		
7	Directo	La institución es considerada como una entidad para trabajar.	X		X		X		
8	Directo	Consideraría que aprendemos con eficacia y eficacia en esta institución.	X		X		X		
9	Directo	Me agrada hablar de mi institución con gente que no pertenece a ella.	X		X		X		
10	Directo	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas y positivas de sus acciones demostrando compromiso en el deseo de mejorar.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: NIVEL DE SISTEMAS DE ORGANIZACION			SI	No	SI	No	SI	No
11	Directo	Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a la organización.	X		X		X	
12	Directo	El apoyo de mi jefe y compañeros de trabajo fortalece hacia la organización.	X		X		X	
13	Directo	Siente un compromiso frente a la institución para beneficiar a dicha entidad.	X		X		X	
14	Directo	El sentido de pertenencia hacia la empresa hace que se llegue a sentir emociones positivas de compromiso.	X		X		X	
15	Directo	Por todo lo que esta institución nos ha brindado, me sentiría triste si lo dejara.	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO COMPROMISO LABORAL (CL-15)

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Rios Minbela Zoila Rosa**

DNI: **32812256**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	MAGISTER EN GESTION PUBLICA	UCV	CHIMBOTE
02	ECONOMISTA	UNT	TRUJILLO

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	DOCENTE UNIVERS.	ADMINISTRAC	UCV / SAN PEDRO	12 AÑOS
01	DIRECTOR AGI	AGI	UGEL SANTA	3 AÑOS
02	ESPECIALISTA	AGI	UGEL SANTA	23 AÑOS
03	PLANIFICADOR	AGI	UGEL SANTA	6 AÑOS

*Pertinencia: El ítem cumple con el concepto de pertinencia.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar la composición o dimensión específica del contenido.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el significado del ítem de contenido, exacto y preciso.

*Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems de respuesta son suficientes para medir la dimensión.

28 de Junio del 2023

ANEXO 5: Índice de figuras

Figura 2. Resultado de validación de instrumento

Especialista 1- RIOS MINBELA ZOILA ROSA

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CUMPLIMIENTO DE METAS CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO DE METAS (CM)

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: RESULTADO DE DESEMPEÑO									
1	Directo	Cree que existe en la UGEL suficiente personal administrativo comprometidos con el trabajo y el cumplimiento de metas en la entidad.	X		X		X		
2	Directo	Considera que la institución de la UGEL Santa cumple con la planificación del cumplimiento de metas mensualmente prevista en el calendario.		X		X	X		
3	Directo	Valora que el rendimiento del año pasado ha mejorado en comparación del presente año en cuanto se refiere a su cumplimiento de metas.	X		X		X		
4	Directo	Estima que debería existir un filtro en mesa de partes en los expedientes presentados para su debido proceso en la ejecución del trámite requerido.		X		X	X		
5	Directo	Consideraría que las metas evaluadas al personal de la institución deberían ser constante.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONTINUIDAD									
6	Directo	Creas que la institución prioriza el servicio del soporte tecnológico para una mejor continuidad del servicio informático.	X		X		X		
7	Directo	La gestión administrativa de la UGEL Santa se preocupa en las sobrecargas laborales hacia un colaborador.	X		X		X		
8	Directo	La gestión administrativa de la UGEL santa contribuye en el orden de recepción de acuerdo a las fechas de ingreso para darle el trámite.	X		X		X		
9	Directo	Sostiene que es justo el proceso de contratación en cuanto al perfil académico se realice por afinidad afectando negativamente en el cumplimiento de metas y objetivos establecidos por la entidad.	X		X		X		

10	Directo	Valoras como colaborador que las funciones son precisas en la institución para el cumplimiento de metas propuestas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EMPLEO DE RECURSOS			Si	No	Si	No	Si	No	
11	Directo	Consideras que existe una distribución adecuada entre las diferentes áreas de la institución para la atención de los usuarios.	X		X		X		
12	Directo	Aprecia que las instalaciones pertenecientes a la UGEL Santa se encuentran en óptimas condiciones de habitabilidad y funcionabilidad.	X		X		X		
13	Directo	Considera que la UGEL Santa garantiza el cuidado en la seguridad de la documentación contenida en los expedientes ubicados en la oficina.	X		X		X		
14	Directo	Cumple la UGEL Santa en entrega de recursos oportunos de los materiales de oficina que se necesitan para desarrollar un eficiente trabajo.	X		X		X		
15	Directo	La gestión administrativa de la UGEL Santa, promueve el desarrollo a través de capacitaciones constantes al colaborador para desempeñar mejores métodos en el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUMPLIMIENTO DE METAS (CM-15)

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: RIOS MIRABELA ZOLA ROSA

DNI: 32812256

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	MAGISTER EN GESTION PUBLICA	UCY	CHIMBOTE
02	ECONOMISTA	UNT	TRUJILLO

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	DOCENTE UNIVER	ADMINISTRACION	UCV / SAN PEDRO	12 AÑOS	
01	DIRECTOR	AGI	UGEL SANTA	3 AÑOS	
02	ESPECIALISTA	AGI	UGEL SANTA	23 AÑOS	
03	PLANIFICADOR	AGI	UGEL SANTA	6 AÑOS	

*Pertinencia: El ítem corresponde al contenido técnico requerido.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el significado de ítem, se concibe exacto y preciso.

Nota: Subjetiva: se dice suficiente cuando se tiene probados los suficientes para medir la dimensión.



28 de Junio del 2023

ANEXO 6: Índice de figuras

Figura 3. Resultado de validación de instrumento

Especialista 2- **ALVA VASQUEZ WILMER HEYNER**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL ESCALA DE COMPROMISO LABORAL (CL)

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: NIVEL INDIVIDUAL									
1	Directo	Se consideraría satisfecho si pasara el resto de su vida en esta entidad.	X		X		X		
2	Directo	Consideraría muy duro renunciar a la entidad que se encuentra laborando.	X		X		X		
3	Directo	He puesto mucho de mí mismo en esta entidad, que no consideraría trabajar en otro lugar.	X		X		X		
4	Directo	Percibe la necesidad de pertenecer a esta entidad, para así garantizar mi éxito laboral.	X		X		X		
5	Directo	La decisión de formar parte de la institución fue la más acertada.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: NIVEL GRUPAL									
6	Directo	Gran parte de la vida se afectaría si se decidieran salir de la organización en estos momentos.	X		X		X		
7	Directo	La institución es considerada como una entidad para trabajar.	X		X		X		
8	Directo	Consideraría que aprendemos con eficacia y eficacia en esta institución.	X		X		X		
9	Directo	Me agrada hablar de mi institución con gente que no pertenece a ella.	X		X		X		
10	Directo	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas y positivas de sus acciones demostrando compromiso en el deseo de mejorar.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: NIVEL DE SISTEMAS DE ORGANIZACION			Si	No	Si	No	Si	No
11	Directo	Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a la organización.	X		X		X	
12	Directo	El apoyo de mi jefe y compañeros de trabajo fortalece hacia la organización.	X		X		X	
13	Directo	Siente un compromiso frente a la institución para beneficiar a dicha entidad.	X		X		X	
14	Directo	El sentido de pertenencia hacia la empresa hace que se llegue a sentir emociones positivas de compromiso.	X		X		X	
15	Directo	Por todo lo que esta institución nos ha brindado, me sentiría triste si lo dejara.	X		X		X	

ANEXO 7: Índice de figuras

Figura 4. Resultado de validación de instrumento

Especialista 2- **ALVA VASQUEZ WILMER HEYNER**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CUMPLIMIENTO DE METAS CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO DE METAS (CM)

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RESULTADO DE DESEMPEÑO			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Directo	Cree que existe en la UGEL suficiente personal administrativo comprometidos con el trabajo y el cumplimiento de metas en la entidad.	X		X		X		
2	Directo	Considera que la institución de la UGEL Santa cumple con la planificación del cumplimiento de metas mensualmente prevista en el calendario.	X		X		X		
3	Directo	Valora que el rendimiento del año pasado ha mejorado en comparación del presente año en cuanto se refiere a su cumplimiento de metas.	X		X		X		
4	Directo	Estima que debería existir un filtro en mesa de partes en los expedientes presentados para su debido proceso en la ejecución del trámite requerido.	X		X		X		
5	Directo	Consideraría que las metas evaluadas al personal de la institución deberían ser constante.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONTINUIDAD			Si	No	Si	No	Si	No	
6	Directo	Creas que la institución prioriza el servicio del soporte tecnológico para una mejor continuidad del servicio informático.	X		X		X		
7	Directo	La gestión administrativa de la UGEL Santa se preocupa en las sobrecargas laborales hacia un colaborador.	X		X		X		
8	Directo	La gestión administrativa de la UGEL santa contribuye en el orden de recepción de acuerdo a las fechas de ingreso para darle el trámite.	X		X		X		
9	Directo	Sostiene que es justo el proceso de contratación en cuanto al perfil académico se realice por afinidad afectando negativamente en el cumplimiento de metas y objetivos establecidos por la entidad.	X		X		X		

10	Directo	Valoras como colaborador que las funciones son precisas en la institución para el cumplimiento de metas propuestas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EMPLEO DE RECURSOS			Si	No	Si	No	Si	No	
11	Directo	Consideras que existe una distribución adecuada entre las diferentes áreas de la institución para la atención de los usuarios.	X		X		X		
12	Directo	Aprécia que las instalaciones pertenecientes a la UGEL Santa se encuentran en óptimas condiciones de habitabilidad y funcionalidad.	X		X		X		
13	Directo	Considera que la UGEL Santa garantiza el cuidado en la seguridad de la documentación contenida en los expedientes ubicados en la oficina.	X		X		X		
14	Directo	Cumple la UGEL Santa en entrega de recursos oportunos de los materiales de oficina que se necesitan para desarrollar un eficiente trabajo.	X		X		X		
15	Directo	La gestión administrativa de la UGEL Santa, promueve el desarrollo a través de capacitaciones constantes al colaborador para desempeñar mejores métodos en el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUMPLIMIENTO DE METAS (CM-15)

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **ALVA VÁSQUEZ WILMER HEYNER**

DNI: **40895728**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	MAGISTER GESTION PUBLICA	U. C U.	CHIMBOTE
02	ABOGADO	UNIVERSIDAD SAN PEDRO	CHIMBOTE

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	ASESOR LEGAL	DIRECCION	PRODUCE	1 AÑO
02	JEFE DE PERSONAL	DIRECCION	R. S. P. S.	1.2 MESES
03	JEFE DE PERSONAL	ADMINISTRAC.	UGEL SANTA	1. AÑO

*Pertinencia: Si el instrumento se vincula directamente a la variable.
 *Relevancia: Si el instrumento representa el contenido de la variable o el contenido de la variable.
 *Claridad: Si el instrumento se vincula directamente a la variable o el contenido de la variable.

Nota: Si el instrumento no cumple con los requisitos de validez de contenido, el juez validador debe emitir su opinión.

28 de Junio del 2023


WILMER HEYNER ALVA VÁSQUEZ

ANEXO 8: Índice de figuras

Figura 5. Resultado de validación de instrumento

Especialista 3- **PAREDES NUREÑA YESMITH**

ANAIS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL ESCALA DE COMPROMISO LABORAL (CL)

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: NIVEL INDIVIDUAL									
1	Directo	Se consideraría satisfecho si pasara el resto de su vida en esta entidad.	✓		✓		✓		
2	Directo	Consideraría muy duro renunciar a la entidad que se encuentra laborando.	✓		✓		✓		
3	Directo	He puesto mucho de mí mismo en esta entidad, que no consideraría trabajar en otro lugar.	✓		✓		✓		
4	Directo	Percibe la necesidad de pertenecer a esta entidad, para así garantizar mi éxito laboral.	✓		✓		✓		
5	Directo	La decisión de formar parte de la institución fue la más acertada.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: NIVEL GRUPAL									
6	Directo	Gran parte de la vida se afectaría si se decidieran salir de la organización en estos momentos.	✓		✓		✓		
7	Directo	La institución es considerada como una entidad para trabajar.	✓		✓		✓		
8	Directo	Consideraría que aprendemos con eficacia y eficacia en esta institución.	✓		✓		✓		
9	Directo	Me agrada hablar de mi institución con gente que no pertenece a ella.	✓		✓		✓		
10	Directo	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas y positivas de sus acciones demostrando compromiso en el deseo de mejorar.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: NIVEL DE SISTEMAS DE ORGANIZACION			Si	No	Si	No	Si	No
11	Directo	Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a la organización.	✓		✓		✓	
12	Directo	El apoyo de mi jefe y compañeros de trabajo fortalece hacia la organización.	✓		✓		✓	
13	Directo	Siente un compromiso frente a la institución para beneficiar a dicha entidad.	✓		✓		✓	
14	Directo	El sentido de pertenencia hacia la empresa hace que se llegue a sentir emociones positivas de compromiso.	✓		✓		✓	
15	Directo	Por todo lo que esta institución nos ha brindado, me sentiría triste si lo dejara.	✓		✓		✓	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO COMPROMISO LABORAL (CL-15)

Observaciones:

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

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Mg. Jesmith Anais Paredes Nureña*

 DNI: *47370900*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	<i>Maestra en Gestión Pública</i>	<i>Universidad César Vallejo</i>	<i>Chumbab</i>
02	<i>Abogado</i>	<i>Universidad César Vallejo</i>	<i>Chumbab.</i>

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	<i>Abogado Asistente</i>	<i>Procuraduría P.</i>	<i>M.P.S.</i>	<i>Febrero - Mayo 2019</i>
02	<i>Abogado</i>	<i>Secretaría Técnica PAD</i>	<i>M.P.S</i>	<i>Marzo 2020 (15 días)</i>
03	<i>Abogado Adscrito</i>	<i>Secretaría G.</i>	<i>M.P.S</i>	<i>Marzo 2020 - octubre</i>

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

*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



26 de Junio del 2023

ANEXO 9: Índice de figuras

Figura 6. Resultado de validación de instrumento

Especialista 3- PAREDES NUREÑA YESMITH ANAIS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CUMPLIMIENTO DE METAS CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO DE METAS (CM)

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: RESULTADO DE DESEMPEÑO									
1	Directo	Cree que existe en la UGEL suficiente personal administrativo comprometidos con el trabajo y el cumplimiento de metas en la entidad.	✓		✓		✓		
2	Directo	Considera que la institución de la UGEL Santa cumple con la planificación del cumplimiento de metas mensualmente prevista en el calendario.	✓			✓	✓		
3	Directo	Valora que el rendimiento del año pasado ha mejorado en comparación del presente año en cuanto se refiere a su cumplimiento de metas.	✓		✓		✓		
4	Directo	Estima que debería existir un filtro en mesa de partes en los expedientes presentados para su debido proceso en la ejecución del trámite requerido.	✓		✓		✓		
5	Directo	Consideraría que las metas evaluadas al personal de la institución deberían ser constante.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CONTINUIDAD									
6	Directo	Creer que la institución prioriza el servicio del soporte tecnológico para una mejor continuidad del servicio informático.	✓		✓		✓		
7	Directo	La gestión administrativa de la UGEL Santa se preocupa en las sobrecargas laborales hacia un colaborador.	✓		✓		✓		
8	Directo	La gestión administrativa de la UGEL santa contribuye en el orden de recepción de acuerdo a las fechas de ingreso para darle el trámite.	✓		✓		✓		
9	Directo	Sostiene que es justo el proceso de contratación en cuanto al perfil académico se realice por afinidad afectando negativamente en el cumplimiento de metas y objetivos establecidos por la entidad.	✓		✓		✓		

10	Directo	Valoras como colaborador que las funciones son precisas en la institución para el cumplimiento de metas propuestas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: EMPLEO DE RECURSOS			Si	No	Si	No	Si	No	
11	Directo	Consideras que existe una distribución adecuada entre las diferentes áreas de la institución para la atención de los usuarios.	✓		✓		✓		
12	Directo	Aprecia que las instalaciones pertenecientes a la UGEL Santa se encuentran en óptimas condiciones de habitabilidad y funcionalidad.	✓		✓		✓		
13	Directo	Considera que la UGEL Santa garantiza el cuidado en la seguridad de la documentación contenida en los expedientes ubicados en la oficina.	✓		✓		✓		
14	Directo	Cumple la UGEL Santa en entrega de recursos oportunos de los materiales de oficina que se necesitan para desarrollar un eficiente trabajo.	✓		✓		✓		
15	Directo	La gestión administrativa de la UGEL Santa, promueve el desarrollo a través de capacitaciones constantes al colaborador para desempeñar mejores métodos en el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUMPLIMIENTO DE METAS (CM-15)
Observaciones:

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

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Mg. Jesmith Anaís Paredes Nureña*

 DNI: *47370900*
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	<i>Maestra en Gestión Pública</i>	<i>Universidad César Vallejo</i>	<i>Chumbab</i>
02	<i>Abogado</i>	<i>Universidad César Vallejo</i>	<i>Chumbab.</i>

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	<i>Abogado Asistente</i>	<i>Procuraduría P.</i>	<i>M.P.S.</i>	<i>Febrero - Mayo 2019</i>
02	<i>Abogado</i>	<i>Secretaría Técnica PAD</i>	<i>M.P.S</i>	<i>Marzo 2020 (15 días)</i>
03	<i>Abogado Adscrito</i>	<i>Secretaría G.</i>	<i>M.P.S</i>	<i>Marzo 2020 - octubre</i>

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



26 de Junio del 2023

ANEXO 10:**ALFA DE CRONBACH: VARIBALE 1 COMPROMISO LABORAL**

CASOS	Técnica	N	%
	VALIDOS	35	100
	EXCLUIDOS	0	0
	TOTAL	35	100

ESTADISTICAS DE FIABILIDAD

ALFA DE CRONBACH	N DE ELEMENTOS
------------------	----------------

0.809

15

ALFA DE CRONBACH: VARIBALE 2 CUMPLIMIENTO DE METAS

CASOS	Técnica	N	%
	VALIDOS	35	100
	EXCLUIDOS	0	0
	TOTAL	35	100

ESTADISTICAS DE FIABILIDAD

ALFA DE CRONBACH	N DE ELEMENTOS
------------------	----------------

0.807

15

ANEXO 11:

Figura 7.

CARTA DE CONSENTIMIENTO DE USO DE INFORMACIÓN



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20198130967
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL – UGEL SANTA	
Nombre del Titular o Representante legal:	DIRECTOR SISTEMA ADMINISTRATIVO I
Nombres y Apellidos AQUILES SORIA PALMA	DNI: 32783406

Consentimiento:

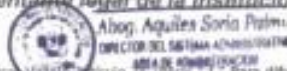
De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (1), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Compromiso laboral y cumplimiento de metas en expedientes del beneficio por bonificación especial de una entidad pública Chimbote, 2023	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Evelyn Romy Villanueva Mercedes	40241915

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote; 18 de mayo del 2023.

Firma: _____
(Titular o Representante legal de la Institución)



(1) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, artículo 7º, literal "f". Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, MEDINA CORCUERA GROBERTI ALFREDO , FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Compromiso laboral y cumplimiento de metas en expedientes del beneficio por bonificación especial de una entidad pública, Chimbote 2023", cuyo autor es VILLANUEVA MERCEDES EVELYN ROMY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 01 de Setiembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS DNI: 16744141 ORCID: 0000-0002-5582-0124	Firmado electrónicamente por: RFIESTASFL el 01-09-2023 16:23:15
MEDINA CORCUERA GROBERTI ALFREDO DNI: 32910680 ORCID: 0000-0003-4035-157X	Firmado electrónicamente por: GROME el 01-09-2023 14:20:48

Código documento Trilce: TRI - 0650584