



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Compromiso organizacional y desempeño laboral de los  
promotores del Programa Nacional Contra la Violencia  
Familiar y Sexual 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTOR:**

**Br. Yaneth Cleofe Llerena Arroyo**

**ASESOR:**

**Dr. Noel Alcas Zapata**

**SECCIÓN:**

**Gestión talento humano**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Política Institucional**

**PERÚ - 2017**

**Página del jurado**

**Dr. Ulices Cordova Garcia**  
**Presidente**

**Dr. Luis Alberto Nuñez Lira**  
**Secretario**

**Dr. Noel Alcas Zapata**  
**Vocal**

### **Dedicatoria**

A mis hijas por ser la motivación de mi superación y a mi hermana Ely quien fue ejemplo de perseverancia y fortaleza para nuestra familia.

### **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo por su compromiso con el desarrollo de la sociedad y a sus docentes por sus enseñanzas y asesoría para mejorar mi desempeño profesional.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Yaneth Cleofe Llerena Arroyo, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Compromiso organizacional y desempeño laboral de los promotores del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual 2017”, presentada, en 98 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, noviembre de 2017

---

DNI: 31037821

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

El presente estudio tiene el propósito dar a conocer la investigación sobre el Compromiso organizacional y desempeño laboral de los promotores del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual 2017. Por ello se buscó demostrar la relación entre las variables de estudio, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública,

La investigación presentó como propósito determinar la relación del compromiso organizacional y desempeño laboral de los promotores del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual 2017.

El estudio está compuesto por siete capítulos que constan de la siguiente manera, en el primer capítulo presenta la introducción, en el segundo capítulo expone el marco metodológico, en el tercer capítulo presenta los resultados, en el cuarto capítulo expone la discusión, en el quinto capítulo se expone las conclusiones, en el sexto capítulo las sugerencias y en el sétimo capítulo las referencias bibliográficas.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

## Índice

<b>Página</b>	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>Resumen</b>	xi
<b>Abstract</b>	xii
<b>I. Introducción</b>	13
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.3 Justificación	43
1.4 Problema	44
1.5 Hipótesis	46
1.6 Objetivos	46
<b>II. Marco metodológico</b>	48
2.1. Variables	48
2.2. Operacionalización de variables	50
2.3. Metodología	51
2.4. Tipos de estudio	51
2.5. Diseño	52
2.6. Población, muestra y muestreo	53
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
2.8. Métodos de análisis de datos	55
<b>III. Resultados</b>	<b>56</b>
<b>IV. Discusión</b>	<b>66</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>71</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>73</b>
<b>VII. Referencias</b>	<b>75</b>
<b>Anexos</b>	<b>80</b>

**Matriz de consistencia**

**Instrumentos**

**Base de datos**



**Lista de tablas**

		<b>Página</b>
Tabla 1	Dimensiones e Indicadores de la variable compromiso organizacional	49
Tabla 2	Dimensiones e Indicadores de la variable desempeño laboral	49
Tabla 3	Juicio de expertos	54
Tabla 4	Confiabilidad de los instrumentos	54
Tabla 5	Compromiso organizacional	57
Tabla 6	Compromiso organizacional por dimensiones	58
Tabla 7	Desempeño laboral	59
Tabla 8	Desempeño laboral	60
Tabla 9	Tabla cruzada compromiso organizacional*desempeño laboral	61
Tabla 10	Prueba de hipótesis general	65
Tabla 11	Prueba de hipótesis específica 1	65
Tabla 12	Prueba de hipótesis específica 2	65
Tabla 13	Prueba de hipótesis específica 3	65

**Lista de figuras**

		<b>Pág.</b>
Figura 1	La Teoría Z como fundamento del compromiso organizacional	23
Figura 2	Compromiso organizacional	57
Figura 3	Compromiso organizacional por dimensiones	58
Figura 4	Desempeño laboral	59
Figura 5	Desempeño laboral	60
Figura 6	Tabla cruzada compromiso organizacional*desempeño laboral	61

## Resumen

La investigación presentó como propósito determinar la relación del compromiso organizacional y desempeño laboral de los promotores del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual 2017.

Dicho estudio empleo el método hipotético deductivo, de diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por 123 trabajadores de promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017. Se utilizó el muestreo no probabilístico de carácter censal. Para construir, validar y demostrar la confiabilidad de los instrumentos se ha considerado la validez de contenido, mediante la técnica de opinión de expertos y su instrumento es el informe de juicio de expertos de las variables de estudio; se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, con preguntas tipo Escala de Likert. Para la confiabilidad de los instrumentos se usó Alpha de Cronbach. Las encuestas nos permitieron determinar la relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral.

Concluyéndose que el compromiso organizacional y desempeño laboral de los promotores del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual 2017, tienen una relación de nivel muy fuerte con rho de Spearman de 0,970 y una significatividad estadística de 0,000.

**Palabras Claves: Compromiso organizacional y desempeño laboral**

## **Abstract**

The purpose of the research was to determine the relationship between the organizational commitment and the work performance of the promoters of the National Program against Family and Sexual Violence 2017.

This study used the deductive hypothetical method, of non-experimental, transversal design. The population was constituted by 123 workers of promoters of the National Program against the family and sexual violence 2017. Non-probabilistic sampling of census character was used. In order to construct, validate and demonstrate the reliability of the instruments, the content validity has been considered, using the expert opinion technique and its instrument is the expert judgment report of the study variables; We used the survey technique and its instrument the questionnaire, with Likert scale questions. Alpha of Cronbach was used for the reliability of the instruments. Surveys allowed us to determine the relationship between organizational commitment and work performance.

Concluding that the organizational commitment and work performance of the promoters of the National Program against family and sexual violence 2017, have a very strong relationship with Spearman rho of 0.970 and a statistical significance of 0.000.

**Key Words: Organizational Commitment and Job Performance**

## **I. Introduction**

## **1.1. Antecedentes**

### **1.1.1. Antecedentes internacionales**

Añez (2012) *Cultura Organizacional y motivación laboral de los Docentes. Universidad Rafael Belloso Chacín - Venezuela*. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las dimensiones de la Cultura Organizacional y la Motivación Laboral de una Institución Educativa, considerando los planteamientos de la teoría motivacional de Frederick Herzberg. El estudio fue no experimental, descriptivo, de campo, ex post facto, utilizando dos instrumentos, con escala tipo Likert., validados por expertos. Para el cuestionario Cultura Organizacional se obtuvo una confiabilidad de 0.9192 y para el cuestionario Motivación Laboral de 0.8330. La población en estudio fue estratificada por facultad, dedicación y género, seleccionándose una muestra de 87 docentes, los datos se analizaron con estadística descriptiva y la correlación por el método de análisis por factores y coeficiente Pearson. Los resultados demostraron la existencia de una relación estrecha entre los elementos y características de la Cultura Organizacional y los factores motivacionales. Se obtuvieron correlaciones positivas y negativas (débiles y moderadas) entre los componentes de ambas variables. En función de las fortalezas y debilidades detectadas se recomienda una intervención sobre éstas áreas a fin de elevar los niveles motivacionales del profesorado para alcanzar un mejor desarrollo organizacional y con ello, aumentar la calidad productiva de los docentes en la Institución Educativa estudiada.

Ucrós (2010, p 15,120). Colombia, Tesis: *Clima Organizacional y Políticas Públicas en las Universidades de la Costa del Caribe Colombiano*, Universidad Autónoma de Tamaulipas. El objetivo de la investigación es explicar el clima organizacional y su relación con las políticas públicas en las universidades de la Costa Caribe colombiana. Las universidades investigadas fueron la de la costa del Caribe Colombiana: Universidad del Magdalena, Universidad del Atlántico, Universidad Guajira, Universidad Popular del Cesar.

Se discutieron y confrontaron propuestas teóricas de diversos autores que estudian el clima organizacional, a fin de establecer su validez, y adecuarlas a la especificidad organizacional y

características de las instituciones universitarias objeto de estudio. Se realizaron los análisis documentales de las políticas públicas de educación superior en Colombia y se aplicó la metodología empírica-inductiva, mediante estrategia cuantitativa para la medición del clima organizacional y la comprobación de hipótesis, así como análisis cualitativo. Posteriormente se construyó un cuestionario estructurado con escala de 1 a 5 para valorar las percepciones de los docentes y recoger la información empírica mediante el trabajo de campo en las universidades públicas de la Costa Caribe Colombiana,

## Conclusiones

Los resultados evidencian que los diferentes enfoques teóricos sobre clima organizacional considerando los factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales como dimensiones de un enfoque integral, permitieron encontrar un clima favorable en la Universidad del Magdalena, con una tendencia alta y muy alta en todos los docentes, independientemente del tipo de contratación; la Universidad del Atlántico ocupa el segundo lugar con un clima menos favorable, pero sin mayores riesgos para el desempeño de la institución; la Universidad de la Guajira ocupa el tercer lugar, y manifiesta mayor insatisfacción laboral, lo cual implica un alerta al respecto e implica tomar medidas para mejorar el ambiente organizacional; finalmente, la Universidad Popular del Cesar ocupó el último lugar; muestra un clima tenso, con alto riesgo para el desempeño institucional.

Uría, (2011. p. 67). Tesis: *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda.* De la ciudad de Ambato. Universidad Técnica de Ambato. De conformidad con el paradigma seleccionado en la fundamentación filosófica, que es el paradigma crítico propositivo, corresponde utilizar el enfoque cualitativo. La investigación es descriptiva, explicativa y correlacional. La muestra es de 36 trabajadores de la

institución. Conclusiones Existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en Andelas Cía. Ltda. El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario. Existe desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a su labor por parte de los directivos. Los sistemas de comunicación que se aplican actualmente en la empresa son formales y se mantiene el estilo jerarquizado lo que impide fortalecer los lazos entre directivos y trabajadores. No fomentar trabajo en equipo ocasiona una falta de compañerismo y participación en las actividades empresariales, lo que incide finalmente en la falta de compromiso organizacional. Los directivos señalan que el desempeño laboral de sus trabajadores se encuentra en un nivel medio y no es el esperado por ellos para el cumplimiento de las metas organizacionales. Es necesario analizar y proponer alternativas que permitan mejorar el clima organizacional actual y que coadyuven al incremento del desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda.

### **1.1.2. Antecedentes nacionales**

Botta (2013) en la tesis *La gestión administrativa y el compromiso docente en las instituciones educativas policiales de Lima 2012*. Se ha diseñado un estudio descriptivo correlacional con el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso docente en las instituciones educativas de la policía nacional del Perú en la DREL 2012. La muestra estuvo constituida por 258 trabajadores entre docentes, y personal directivo de 12 instituciones educativas. Para la medición de cada una de las variables de estudio se diseñó un instrumento de 63 ítems, 36 ítems para la primera variables y de 27 ítems para la segunda variable. Se ha hallado que el 56.6% de los docentes califica en un nivel alto a la gestión administrativa y el 59.3% de los docentes valora el Compromiso docente en un nivel medio. El coeficiente de correlación de Spearman evidencia que existe una alta correlación positiva ( $\rho = 0.921$  y  $p\_valor < 0.05$ ) entre la Gestión administrativa y el Compromiso docente; Asimismo se ha hallado una correlación positiva y significativa entre la variable compromiso docente y la dimensión Planificación Educativa ( $\rho = 0.942$  y  $p\_valor < 0.05$ ); con



la dimensión organización ( $\rho = 0.951$  y  $p\text{-valor} < 0.05$ ); con la Dirección educativa ( $\rho = 0.928$  y  $p\text{-valor} < 0.05$ ); con la Supervisión educativa ( $\rho = 0.911$  y  $p\text{-valor} < 0.05$ ). Se concluye que la Gestión Administrativa y sus dimensiones explican el compromiso docente en las instituciones educativas de la Policía Nacional del Perú en la DREL 2012.

Sachum y Hurtado (2013) en la tesis titulada *Compromiso organizacional docente y su relación con la evaluación de la calidad del aprendizaje, en estudiantes de secundaria, de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011*, tuvo como objetivo establecer la relación entre las variables compromiso organizacional y evaluación de la calidad de aprendizaje. La metodología empleada fue de tipo descriptiva y diseño correlacional. La población estuvo conformada por todos los estudiantes del nivel secundario de las instituciones educativas en mención y la muestra seleccionada la forman 366 estudiantes de ambos colegios. Para recoger los datos se usaron dos instrumentos. El primero es de test tipo Likert, de 33 ítems que mide el compromiso organizacional docente desde la percepción de los estudiantes y el otro de 33 ítems dirigido también a los estudiantes de secundaria de las instituciones educativas públicas N° 6047 José María Arguedas y N° 7086

Los Precursores, Santiago de Surco, 2011 que recoge su opinión acerca de la calidad del aprendizaje recibido de sus maestros; estos fueron validados a través de la opinión de juicio de expertos y el procesamiento de datos a través de la técnica del Software SPSS 19. Entre las conclusiones podemos señalar que el compromiso organizacional docente en su dimensión afectiva se relaciona con la calidad del aprendizaje, en tanto, el compromiso de continuidad y normativa no se relacionan con la evaluación de la calidad del aprendizaje de los estudiantes de secundaria de de las instituciones educativas públicas N° 6047 José María Arguedas y N° 7086 Los Precursores, Santiago de Surco, 2011.

Sudario y Monteza (2013) en la tesis *Percepción del clima organizacional y nivel de compromiso docente en la Institución Educativa "Javier Heraud" de San Juan de Miraflores, 2013*, tuvo como objetivo determinar la relación de percepción del clima organizacional y nivel de compromiso docente. La investigación es de

tipo básico, y diseño correlacional, se realizó con una muestra comprendida por 126 docentes, a quienes se les aplicó cuestionarios elaborando tablas y figuras estadísticas que luego fueron analizadas e interpretadas. Los instrumentos utilizados fueron: cuestionario para medir el clima organizacional y el nivel de compromiso. Luego de la recolección y procesamiento de datos, se contrastó la hipótesis mediante la Correlación de Spearman, obteniéndose un coeficiente igual a  $Rho=0.425$  y un p-valor de 0.000, y se llegó a la siguiente conclusión: La percepción del clima organizacional se relaciona positivamente con el nivel de compromiso docente en la Institución Educativa “Javier Heraud” de San Juan de Miraflores, 2013, con un coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.627$ .

Mina (2013) *El Clima Organizacional y el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza del distrito de San Juan de Lurigancho, 2013*. El presente trabajo de investigación tiene como propósito el de dar a conocer cuál es la relación entre El Clima Organizacional y El Desempeño Laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza del distrito de San Juan de Lurigancho, 2013. El diseño de la investigación es de tipo descriptivo, no experimental, cuyos resultados se evidencian a través de tablas y figuras, tal como lo recomiendan las normas estadísticas. Para esta investigación, se contó como población y muestra a 150 personas, es decir, el personal docente y administrativo de la Institución. Según los resultados obtenidos en la investigación se ha podido establecer que sí existe relación significativa, entre el clima organizacional y el desempeño laboral; ya que se observa que entre los niveles de Clima Organizacional percibida por los docentes y administrativos, el 54.7% lo considera regular; le sigue un 26.7% que lo tipifica como bueno; mientras que el 18.7% opina que el clima es malo. En conclusión, analizando los niveles de las cinco dimensiones de Clima Organizacional, se observa que predomina el nivel regular con valores entre 40% y 60% y en cuanto al Desempeño laboral, son los docentes quienes tienen mayormente un buen desempeño (45%); en el caso de los auxiliares y administrativos, presentan mayor porcentaje en el nivel regular con valores de 62.5% y 54.5% respectivamente. Por lo cual se puede inferir que los niveles de desempeño laboral varían según el tipo

de personal y que también hay otros factores que determinan esta fluctuación en los resultados. Los resultados de la prueba de hipótesis a través de la distribución Chi-cuadrado, muestran que el estadístico es igual a 35.248 ( $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ ), este valor indica que se debe rechazar la hipótesis nula de independencia, por lo tanto existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” en el distrito de San Juan de Lurigancho.

Campos, (2011. p.24).Puno. Tesis: *Relación de clima organizacional en la gestión institucional de las instituciones educativas estatales de nivel secundario del distrito de Ayaviri Melgar, Puno. Universidad Nacional del Altiplano*. Tiene como propósito dar a conocer cómo es la relación de Clima Organizacional en la Gestión Institucional de las Instituciones Educativas estatales de nivel secundario del distrito de Ayaviri Melgar, Puno 2011, conforme el test de diagnóstico indican que en su institución se percibe un ambiente laboral relativamente conflictivo y frío, y no se logra alcanzar el objetivo trazado en su integridad para el año académico. Se utilizó el diseño de investigación correlacional cuantitativo, con la aplicación de dos cuestionarios, uno por cada variable, aplicado a cuatro grupos muestrales, cuyos resultados se evidencian a través de tablas y figuras, tal como lo recomiendan las normas estadísticas. Se empleó el coeficiente  $r$  de Pearson para realizar el análisis y comparación de los resultados obtenidos, luego de la aplicación de los instrumentos en el trabajo de investigación a los 42 docentes de la población muestral. Las conclusiones indican que existe una relación directa significativa entre el nivel de clima organizacional y gestión institucional en las instituciones educativas estatales de nivel secundario de Ayaviri Melgar, Puno 2011. (Se obtuvo un coeficiente  $r$  de Pearson igual a 0,73 cuyo valor representa correlación positiva) Se identificó un “regular” nivel de Clima Organizacional, en las Instituciones Educativas Estatales de nivel Secundario de Ayaviri Melgar, Puno 2011. (Con un puntaje promedio de 156,45) Se identificó un “regular” nivel de Gestión Institucional, en las Instituciones Educativas Estatales de nivel Secundario de Ayaviri Melgar, Puno 2011. (Con un puntaje promedio de 52,76).

## **1.2. Fundamentación científica**

### **1.2.1. Bases teóricas de la variable compromiso organizacional**

Flores, Abreu, y Badii (2008), afirmaron que:

[...] existen factores que hacen que un trabajador se sienta satisfecho en su centro de trabajo, tales como: trabajos interesantes, recompensas justas y equitativas, condiciones laborales adecuadas y buenos compañeros de trabajo; así como también logro, reconocimiento, trabajo en sí mismo, crecimiento, responsabilidad y progreso, factores propuestos por Herzberg en su teoría de motivación e higiene en 1965. Una de las formas más frecuentes de que la insatisfacción se manifieste consiste en el abandono de la organización. Esto comienza con la búsqueda de otro empleo y culmina con la renuncia cuando aparece lo que el trabajador está buscando y es consecuencia de la inconformidad del trabajador en factores como: salario, seguridad, supervisión. (p. 67)

Mowday, Steers y Porter (1979) referido al compromiso organizacional:

Como la fuerza de la identificación de un individuo con una organización y su participación en la misma, aportan tres elementos que componen el compromiso: a) la disposición de ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización, b) el deseo de permanecer en la organización, c) una fuerte convicción y aceptación de los valores y objetivos organizacionales (citado por Zamora, 2009, p. 448).

Mowday (citado por Lagomarsino, 2003, p. 79), la define como la “fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización”.

Meyer y Herscovitch (2001, p. 299), por su parte, sugieren que compromiso, en general, es “una fuerza que enlaza a un individuo a una línea de

conducta de relevancia a uno o más blancos”. Estos autores argumentan que esta fuerza, puede tomar distintas formas como: deseo (compromiso afectivo), costo percibido (compromiso de continuación), u obligación (compromiso normativo).

Desde la perspectiva de Meyer y Allen (1997), sobre el compromiso organizacional “aglutina diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costes percibidos por los trabajadores asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la organización. Así surgen tres perspectivas del compromiso, el afectivo o actitudinal, el calculador o de continuidad y el normativo”. (Citado por Núñez y Solano, 2008, p. 16).

Según Somers y Birnbaum (2000), el compromiso incluye cuando menos dos formas:

Compromiso afectivo y compromiso de continuación. El primero está definido como un apego emocional a una institución, esto incluye el apoyo a los objetivos y actividades de la misma. Por otra parte, el compromiso de continuación estará referido e a las inversiones (psicológicas y económicas) que el trabajador percibe tener en la institución. (p. 353)

Operativamente, las personas dotadas de actitud de compromiso tienen las siguientes características (Goleman, 1999).

Están dispuestas a hacer sacrificios para lograr un objetivo general. Encuentran una sensación de ser útiles en la misión general. Utilizan los valores nucleares del grupo para tomar decisiones y clarificar sus alternativas. Buscan activamente oportunidades para cumplir con la misión del grupo. (p. 74)

De acuerdo a lo señalado podemos mencionar que un trabajador comprometido, es aquel que se sienten fuertemente unido con la institución. Soportan, si es necesario, condiciones de trabajo sumamente estresantes:

horarios prolongados, presiones de tiempo y cosas por el estilo, por pura devoción a las metas colectivas. Un alto compromiso permite que florezcan bajo desafíos y presiones que “resultarán onerosas a aquellos de menor lealtad” (Goleman, 1999).

### **Teorías de compromiso organizacional**

**La Teoría Z de Ouchi** (1981), menciona que en la gestión participativa se establecen:

Decisiones discutidas, papel integrador de los grupos, autoridades de competencia, control jerárquico, sustituido por la confianza y la comunicación lógica de la responsabilidad, más que lógica de la obediencia. La empresa Z, es vista como una comunidad de iguales que cooperan para alcanzar unos objetivos comunes. Se dirige el comportamiento de todos, basándose en el compromiso, la fidelidad y la confianza, los valores del clan generan grupos de trabajos solidarios y trabajadores bien integrados a su empresa (Citado en Siabato, 2004, p. 34)

La teoría Z sugiere que los individuos no desligan su condición de seres humanos a la de empleados y que la humanización de las condiciones de trabajo aumenta la productividad de la empresa y a la vez la autoestima de los empleados. Estimular la confianza es fundamental para la organización del trabajo humano, ello daría un marco de clima institucional de confianza mutua que llevaría a un trabajo satisfactorio y eficiente.

Para ello el líder requiere ser agudo y perspicaz con habilidad para analizar las relaciones humanas en las modernas formas y procesos de producción. La teoría Z es participativa y se basa en las relaciones humanas, pretende entender al trabajador como un ser integral que no puede separar su vida laboral de su vida personal, por ello invoca ciertas condiciones especiales como la confianza, el trabajo en equipo, el empleo de por vida, las relaciones personales estrechas y la toma de decisiones colectiva, todas ellas aplicadas en orden de obtener un mayor

rendimiento del recurso humano y así conseguir mayor productividad empresarial, se trata de crear una nueva filosofía empresarial humanista en la cual la empresa se encuentre comprometida con su gente.

La teoría Z de Ouchi busca crear una nueva cultura empresarial en la cual la gente encuentra un ambiente laboral integral que les permita auto-superarse para su propio bien y el de la empresa. Trabajar en equipo, compartir los mismos objetivos, disfrutar lo que se hace y la satisfacción por la tarea cumplida son características de la cultura Z que abren las posibilidades de mejorar el rendimiento en el trabajo. El rasgo fundamental de la organización Z, es el enfoque holista, que se caracteriza por el igualitarismo. Debemos reiterar que la confianza, es la base que sustenta el asumir como propios los objetivos organizacionales comunes.

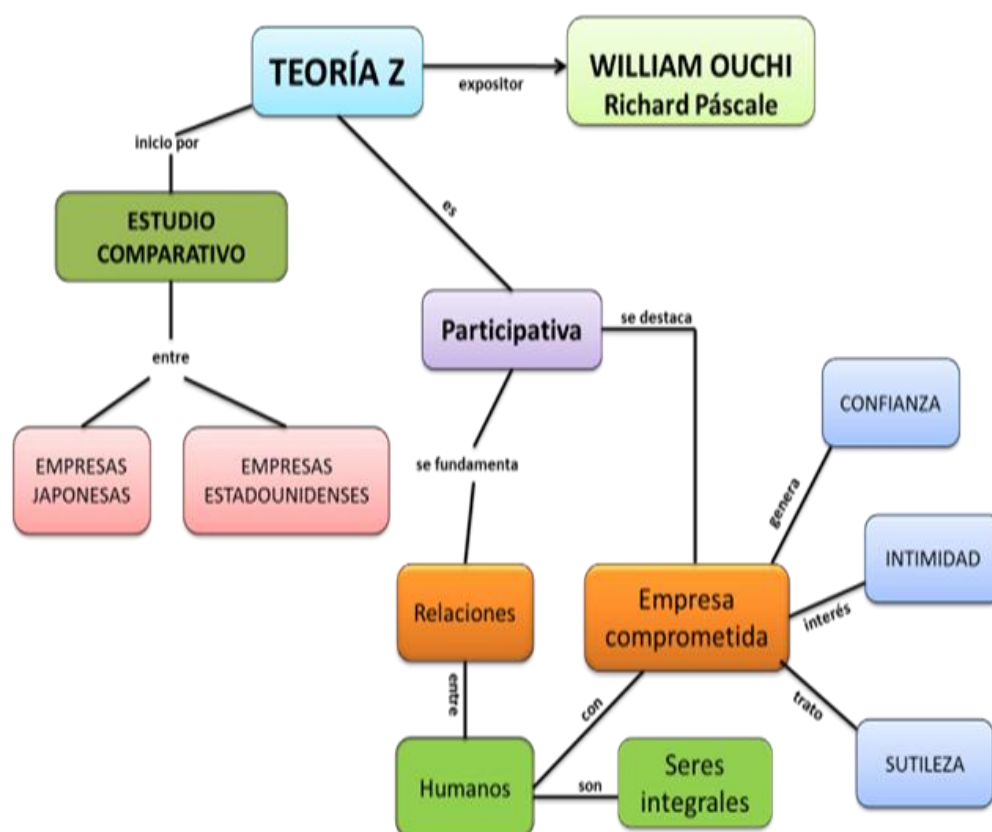


Figura 1. La Teoría Z como fundamento del compromiso organizacional.

Fuente: Ouchi, W. (1981) Teoría Z

### **Teoría de las expectativas.**

Formulada por Víctor Vroom y referida a la motivación del empleado cuando cree que su esfuerzo le dará una buena evaluación de su desempeño, buenas recompensas de la organización, bonificaciones y ascensos que satisfacen a sus metas personales.

Gibson (1996), define la motivación como: "una fuerza o fuerzas que actúan sobre una persona y que inician o dirigen su conducta" (Citado en Ramos, 2005, p. 34). Sin duda la motivación afecta la conducta y ésta el rendimiento personal y las actitudes mejorando el desempeño del empleado.

Con respecto a la teoría de las expectativas, Robbins (1997), considera que es: "la fuerza de la tendencia a actuar en cierto sentido, depende de la fuerza de las expectativas de que el acto seguirá un resultado y del atractivo que éste tiene para el individuo" (Citado en Ramos, 2005, p. 35).

En definitiva las expectativas que tenemos en el puesto de trabajo o nuestra profesión nos impulsan a trazarnos una ruta que es la que nos conducirá a conseguir la satisfacción personal. La expectativa debe ser atractiva, si no hay atracción no hay motivación; y teniendo el camino trazado el trabajador pone de manifiesto la relación esfuerzo - desempeño, y la vinculación desempeño – recompensa.

Mohrman y Lawler (1996), utilizan los descubrimientos de la teoría de las expectativas para sugerir que la motivación intrínseca como la extrínseca juega un papel en el comportamiento del profesor. Sostienen que los maestros están motivados para alcanzar un objetivo determinado cuando consideran que les proporcionará resultados personales, recompensas psicológicas o materiales y cuando consideran que es alcanzable (citado en Ramos, 2005, p.35).

Al respecto en nuestra realidad hay muchos trabajadores que se encuentran desmotivados y desconfiados debido a las leyes laborales que contenían incentivos que quedaron en el papel. Las bajas remuneraciones evitan



que buscaran mejor desarrollo profesional que los lleve a un nivel económico y social expectante.

El modelo motivacional de Spector (2002), explica que la motivación:

Es el resultado de multiplicar tres factores: valencia, rango de valores y expectativa. La valencia demuestra el nivel de deseo de una persona por alcanzar determinada meta u objetivo. El rango de valores es lo que puede admitir la valencia. Y la expectativa está representada por la convicción que posee la persona de que el esfuerzo depositado en su trabajo producirá el efecto deseado. El modelo no actúa en función de necesidades no satisfechas o de la aplicación de recompensas y castigos, sino por el contrario considera a las personas como seres pensantes cuyas percepciones y estimaciones de probabilidades de ocurrencia influyen de manera importante en su comportamiento (Citado en Ramos, 2005, p. 35-36).

### **El compromiso organizacional como un constructo multidimensional.**

Meyer y Allen (1991) en sus investigaciones plantean tres dimensiones: el compromiso afectivo o pertenencia, compromiso de continuidad o conveniencia y el compromiso normativo o moral, las mismas que permiten identificar al trabajador con su organización (citado en Loli, 2006, p. 39).

El compromiso organizacional por causas afectivas (deseo de pertenencia) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización. Incluye aspectos intrínsecos, de experiencia y reciprocidad.

El compromiso de continuidad o conveniencia señala la necesidad de la persona de permanecer en la organización, involucra el lado material ya que manifiesta el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, cronológicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, es como perder algo ganado y se incrementa su apego con la empresa.

El compromiso normativo o moral (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador. Es hacer lo correcto de lo contrario siente culpabilidad.

En el modelo de tres factores relacionados plantea que las dimensiones afectiva, de continuidad y normativa constituyen tres factores distintos y relacionados entre sí. De modo que, una persona puede vincularse afectivamente a su organización, al mismo tiempo que puede mantener (o no) un vínculo en términos de costo-beneficio, y sentir (o no) la obligación de ser leal a su organización. Estas tres formas de compromiso pueden darse simultáneamente y con mayor o menor intensidad. A partir del conocimiento del grado de relaciones existentes entre los factores se podrá concluir sobre el grado de autonomía de cada una de las dimensiones. En el presente trabajo se ha adoptado una perspectiva integradora, definiendo el compromiso como un constructo multidimensional que engloba las tres dimensiones del compromiso.

Estas tres formas de compromiso que a continuación se señalan, pueden darse simultáneamente y con mayor y menor intensidad. A partir del conocimiento

del grado de relación existente entre los factores se podrá concluir sobre el grado de autonomía de cada una de las dimensiones.

### **Dimensiones del comportamiento organizacional**

De acuerdo al modelo de comportamiento organizacional de Meyer y Allen (1991), esta presenta las siguientes dimensiones:

#### **Dimensión 1: Afectivo**

El compromiso afectivo tiene que ver con el apego emocional y la implicación e identificación de trabajador con la organización.

En varias investigaciones (Porter, Steers, Mowday y Boulian, 1974; Buchanan, 1973) concluyeron que según la teoría del vínculo afectivo, el compromiso se define como una actitud que expresa el vínculo emocional entre el individuo y su organización, de modo que los individuos fuertemente comprometidos se identifican e implican con los valores y metas de la organización, y manifiestan un deseo de continuar en ella (citado en De Frutos, Ruiz y San Martín, 1998, párr 4).

Reconocida así, como la fuerza de identificación de un empleado con una organización en particular y de su participación en la misma (Mowday, Steers y Porter, 1979, citado en Giraldo, 2012. p. 43)

Para Funrham (2001), afirmó que existe en el compromiso afectivo una:

...unión emocional, identificación e implicación del trabajador con la organización, nace de la congruencia de las expectativas y experiencias, particularmente de las experiencias laborales intrínsecas que provocan sentimientos de desafío y bienestar. Por tanto, el compromiso afectivo, además de estar determinado por aspectos intrínsecos, lo está por la experiencia y la reciprocidad (citado en Ramos, 2005, p. 51).

Bolívar (1999), afirma que cuando en las organizaciones las personas se consideran como una colectividad, unidas por vínculos naturales o espontáneos, en donde cada miembro coopera a la unidad del grupo predominando el sentimiento e interés común al individual, se denomina sentido de pertenencia (citado en Ramos, 2005, p. 53).

Zamora (2008), afirmó que:

...el compromiso organizacional afectivo, da cuenta del nivel de adhesión e identificación emocional que establece el profesor con su escuela. Este compromiso opera mediante una evaluación directa y simple del grado de satisfacción que experimenta la persona con su organización: cuán contento o no está en ella, a partir de lo anterior, es posible señalar que la decisión de permanecer está estructurada primordialmente por una vinculación emocional que establece el profesor hacia su escuela.(p. 142)

### **Dimensión 2: Continuidad**

El compromiso de continuidad tiene que ver con la entereza del costo que representa abandonar la organización.

Según Becker (1960), los costos pueden ser “económicos y no económicos, así como el no tener otras alternativas, si la organización tiene una estructura de fortalecimiento basada en las recompensas, es posible que la principal fuerza motivadora del trabajador sea el compromiso de continuidad” (citado en Ramos, 2005, p. 55).

De acuerdo a Allen y Meyer (1991), “decide permanecer en la institución por así convenir a sus intereses. El invertir mucho tiempo de su vida y carrera profesional en ella siente que ahorra económicamente y no pierde los privilegios ganados, por lo que no le conviene abandonar la organización.” (p. 172)

### **Dimensión 3: Normativo**

Weiner (1982) definió el compromiso como “la totalidad de presiones normativas internalizadas a actuar de manera que satisfaga los intereses organizacionales. La identificación y valores generalizados de lealtad son vistos como sus determinantes.” El compromiso puede estar influenciado por predisposiciones tanto personales como organizacionales (citado en Rodríguez, 2011, p. 5).

Además Meyer y Allen (1997), describen el compromiso normativo como

...una colección de presiones que los individuos sienten durante su etapa inicial en la socialización en la organización. Las experiencias socializadoras, son extremadamente ricas y variadas y llevan todo tipo de mensajes acerca de la apropiación de actitudes y comportamientos particulares. Los elementos de este compromiso normativo, tienen que ver con la obligación moral, hacer lo correcto en el actuar diario, expresar la lealtad hacia la institución, evitar el sentimiento de culpabilidad, cumplir con el deber y ser recíproco por todo lo recibido por la organización educativa (citado en Ramos, 2005, p. 57).

Para Chávez (1998), esta obligación moral tiene que ver con una norma moral de hacer lo correcto y lo incorrecto:

Hacer lo correcto es el segundo elemento que forma el instrumento para medir el compromiso normativo. Y este elemento tiene que ver con hacerlo éticamente correcto. El no hacer lo correcto implica que el trabajador sienta un sentimiento de culpabilidad, elemento del instrumento del compromiso afectivo. Este sentimiento de culpabilidad va en el sentido de que se reflejará al intentar abandonar la organización (citado en Ramos, 2005, p.57).

Para Escobar (2000), el compromiso organizacional normativo tiene carácter heterónomo, siendo esta una obligación moral impuesta desde afuera. El

deber es el contenido de la obligación, es decir, aquello a lo que obliga la norma (citado en Ramos, 2005, p. 58).

### **1.2.2. Bases teóricas de la variable desempeño laboral**

Según la teoría organizacional de sistemas se refiere como

El desempeño es un conjunto de acciones que efectúa una persona en interacción con otras y un objeto dado, en un contexto determinado y durante una actividad para alcanzar un objetivo y así conocer, valorar y transformar la realidad circundante. Entonces, el desempeño abarca el proceso y el producto de su actividad y en dependencia del grado de cumplimiento de ese objetivo se podrá hablar de un desempeño exitoso o no (con sus matices) del sujeto en cuestión (Pérez, 2009, p. 16)

Para Muchinsky (2003, citado por Nina 2011) hace un enfoque basado en la efectividad y en el comportamiento y manifiesta al respecto.

El desempeño debe distinguirse de la efectividad. Desempeño es sinónimo de comportamiento; es en realidad lo que la gente hace y que puede ser observado: El desempeño incluye acciones que son importante para realizar las metas de las organizaciones y puede ser medido en términos de lo que realmente se hace. La efectividad por otra parte se refiere a la evaluación de los resultados del desempeño y se encuentra más allá del control del individuo (p. 39)

El autor hace una precisión señalando que la efectividad está asociado a los resultados que prevé la evaluación, mientras que comportamiento implica conducta o proceder de lo que sabe o hace, permite ser observado y se puede emitir juicio de lo que se hace.

Chiavenato (2009, p. 257), define en términos general “es la percepción de la recompensa y el esfuerzo realizado sustentados en las habilidades y capacidades de la personas y su percepción del papel que ejecutan”.

En el análisis de la teoría de la gestión del talento humano se planteó “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”. (Chiavenato, 2009, p. 278)

Por otro lado el Gran Diccionario Enciclopédico Durvan (1982, p. 138) define desempeño como el cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión o a un cargo u oficio ejercidos.

Tomando en consideración las acepciones de los diferentes autores que se ha citado en esta investigación el término desempeño está relacionado con la función que hace o puede hacer una persona por lo que, definimos como el conjunto de actividades que el trabajador hace en cumplimiento de sus funciones específica que se los han asignado.

Para el Plan Nacional de Educación para Todos (2006):

...un concepto que abarca la igualdad de oportunidades para acceder al sistema, para progresar y continuar en él, contando con adecuadas condiciones que permitan lograr aprendizajes relevantes, tanto para el desarrollo social y cultural como productivo, y que no estén asociados con las condiciones de origen de los estudiantes. Por ello, desde el decenio de 1960, se empezó a valorar la educación como factor estratégico para el desarrollo, ya que el nivel educativo de los trabajadores mostraba estrecha relación con sus ingresos y su productividad. Desde este enfoque, los años de estudios son una forma de inversión puesto que traen aparejados beneficios económicos tanto individuales como sociales. Por otro lado, la observación fundamentada en experiencias documentadas y

en herramientas de análisis estadístico, muestra que hay escuelas que, a pesar de funcionar en contextos adversos, logran que todas las niñas y niños aprendan. (Ministerio de Educación, 2006, p. 15)

Chiavenato mencionó que el desempeño laboral es la descripción objetiva y confiable de la manera como un empleado desempeña su puesto, atendiendo a las especificaciones del cargo. (Chiavenato, 2009). El autor considera al desempeño laboral como una actividad real donde el personal demuestra lo eficiente e ineficiente que es en la función que realiza.

En todos los niveles y procesos de la administración de la organización las personas están presentes participando activamente de decisiones, realizando las acciones e innovando para el logro de las metas y objetivos propuestos.

Según Chiavenato (2009) las personas constituyen el principal activo de la organización. La gestión del talento humano se basa en tres aspectos fundamentales:

1. Son seres humanos: están dotados de personalidad propia profundamente diferente entre sí, tienen historias distintas y poseen conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizacionales. Son personas y no meros recursos de la organización.
2. Activadores inteligentes de los recursos organizacionales: elementos impulsores de la organización, capaces de dotarla de inteligencia, talento y aprendizaje indispensables para su constante renovación y competitividad en un mundo de organización, y no agentes pasivos, inertes y estáticos.
3. Socios de la organización: son capaces de conducirla a la excelencia y al éxito. Como socias, las personas invierten en la organización esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc; con la esperanza de recibir retornos de estas inversiones: salarios, incentivos financieros, crecimiento profesional, carrera, etc. Cualquier inversión sólo se justifica cuando trae un



retorno razonable. En la medida en que el retorno sea gratificante y sostenido, la tendencia será mantener o aumentar la inversión. De allí la reciprocidad de la interacción de personas y organizaciones, así como la autonomía de las personas, que no son pasivas ni inertes. Las personas son socias activas de la organización y no meros sujetos pasivos. (Chiavenato 2009, p. 280)

El autor considera la acción y la labor del trabajador importante y real para el logro de resultados. Es decir el factor humano es vital para éxito o fracaso de una organización ya que es el motor de ella, puesto que el potencial humano se encuentra presente en todos los procesos que se dan en una institución.

### **Dimensiones del desempeño laboral**

El “desempeño del personal es un conjunto de conductas laboral en el cumplimiento de sus funciones en las instituciones educativas” (Pérez, 2009, p. 89)

#### **Dimensión 1: Ejecución de tareas**

“Perez 2009, afirmo que una efectiva gestión para la ejecución de tareas involucra una serie de aspectos, tales como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control” (Alfaro, Maureira, Pica y González 2015, p. 48)

Por ello, el trabajador tiene que estar preparado para actuar en todos estos ámbitos y, por ende, requiere fortalecer sus capacidades para desempeñarse adecuadamente en los mismos dado que el servidor público según el manual de funciones tiene sus deberes.

#### **Dimensión 2: Actitud y compromiso**

“Adquirir un compromiso, convenio, pacto o acuerdo, significa que hemos tomado la decisión de establecer y realizar acciones determinadas y necesarias, que nos lleven a su consecución final” (Poblete 2007, p. 13)

Esto nos lleva a tomar conciencia que lo que ofrezcamos se debe cumplir ya que al no hacerlo se pierde credibilidad y esto trae una pésima imagen de nosotros hacia los demás. Un compromiso nos lleva a poner en práctica nuestras capacidades por sacar adelante todo aquello que se nos ha conferido y nuestra conciencia ha aceptado. Una persona que adquiere un compromiso cumple con sus obligaciones y da más de lo que le corresponde al grado de sorprender, de destacar y proyectar sus energías para sacar adelante a su familia, su trabajo, su estudio y todo aquello que ama.

Se considera que para alcanzar un compromiso hace suponer que se conocen todos los aspectos, alcances y obligaciones que conlleva. La realidad es que creemos cumplir a conciencia por ajustarnos a un horario, obtener un sueldo, asistir a la escuela y estar un rato en casa. Casi siempre, la falta de compromiso se debe a descuidos un tanto voluntarios, pero principalmente a la pereza, la comodidad, el egoísmo y la ignorancia (Poblete 2007, p. 16)

“Cuando nos comprometemos, deben de mentalizar que “Yo soy responsable por algo que ocurrirá en el futuro que no ocurriría en ausencia de mi compromiso”. Esto nos lleva a meditar que el compromiso define la relación entre un futuro que está totalmente determinado por circunstancias históricas y uno que puede ser influenciado, cambiado o creado por los seres humanos. (Ramos, 2006, p. 87)

Otro aspecto importante del compromiso es que no es sólo personal. Cuando nos comprometemos, también estamos creando expectativas en los demás, y, en muchos casos, nuestras promesas tienen un impacto importante y directo en las elecciones de los demás y en cómo perciben su futuro.

El compromiso es una acción. Comprometerse es crear algo que anteriormente no existía. En el momento en que se lo contrae, un compromiso es un acto creativo, diferente de cualesquiera sean las razones o racionalizaciones para hacerlo. Esta acción está siendo

ejecutada por y entre seres humanos permanentemente. Ya sea que nos comprometemos a encontrarnos con un amigo, a pagar una cuenta o a ir a la escuela, estamos siempre moviéndonos dentro de una trama de compromisos conscientes o inconscientes. La acción de comprometernos está siempre conectada con el futuro –con otra acción, acontecimiento o resultado. Cuando nos comprometemos, estamos diciendo “Yo soy responsable por algo que ocurrirá en el futuro que no ocurriría en ausencia de mi compromiso”. El compromiso define la relación entre un futuro que está totalmente determinado por circunstancias históricas y uno que puede ser influenciado, cambiado o creado por los seres humanos. Cuando no nos comprometemos conscientemente o nos comprometemos condicionalmente, seguimos estando comprometidos –con el status quo. (Selman 2017, p. 7)

Un compromiso ocurre en la conversación como una “acción lingüística” que hace aparecer ciertas condiciones futuras como posibilidad que, al ser cumplida, se transforma en una nueva “realidad”.

La inteligencia y el conocimiento pueden informarnos acerca de aquello con lo que nos comprometemos, pero en sí mismas no cambian nada. Lo único que puede cambiar algo es el compromiso y la acción –inteligencia y conocimiento no son acción. En el mejor de los casos son un potencial para la acción, y en el peor son una fuente de ceguera cognitiva y arrogancia. En el mundo actual debemos estar dispuestos y deseosos de comprometernos con la posibilidad de acción, basada en nuestra visión y una idea acerca de lo que es necesario para satisfacer esa visión. (Selman 2017, p. 8)

### **Dimensión 3: Logro en productividad**

Por ser la institución una construcción social en la que individuos y grupos presentan distintas perspectivas y propósitos sobre el trabajo educativo

institucional, esta dimensión atiende a la actuación individual y colectiva de los profesores.

La reflexión gira en torno a la siguiente premisa: ningún personal trabaja solo, pues cualquiera de ellos labora en un espacio colectivo, que constantemente lo pone en la necesidad de asentir o disentir respecto a las decisiones, acciones y proyectos de los demás; situación que obliga al trabajador a confrontar diversos tipos de problemas, frente a los cuales, deberá ocupar una posición determinada. Ideas que constituyen el núcleo de esta dimensión son: el clima institucional, los espacios y estructuras de participación interna, los estilos de comunicación, el tipo de convivencia existente, el grado de satisfacción de los distintos miembros por las formas de relación que prevalecen y los efectos que el clima de relaciones en la universidad tiene en la disposición y el entusiasmo de los distintos agentes” (Carranza, 2001, p. 77)

Por ello, al hablar sobre la productividad no encontramos con la eficiencia que se pretende en las funciones que debe cumplir un trabajador de acuerdo al reglamento interno de cada institución educativa, dado que ahí es donde se precisa el tipo y horario de funciones esto en razón con el tipo de asignación laboral al cual fue contratado o nombrado según sea el caso.

## **Factores que influyen el desempeño laboral**

### **Motivación**

Para comprender el comportamiento humano es fundamental conocer la motivación humana. El concepto de motivación se ha utilizado con diferentes sentidos.

Según Stoner (1996, p. 484), “motivar es el proceso administrativo que consiste en influir en la conducta de las personas, basado en el conocimiento de "qué hacer que la gente funcione."

Para llevar a efecto este proceso se requiere de una serie de condiciones, entre ellas: se ha de suponer que la motivación es buena, que es un factor que interviene en el desempeño personal, el gerente como investigador debe indagar si hay o no mucha motivación y buscar los mecanismos para reponerla periódicamente y debe permitir a los gerentes ordenar las relaciones laborales en las organizaciones. Todos estos supuestos constituyen la base de la explicación de la evolución de la motivación.

Landy y Becker citados en Stoner (1996, p. 491), clasifican a los diversos enfoques modernos ante la teoría de la motivación y su aplicación en cinco categorías: la teoría de las necesidades, la teoría de las expectativas y la teoría de las metas.

De las teorías mencionadas sirven como sustento al estudio, la teoría de las tres necesidades.

Las personas motivadas tienen tres impulsos básicos: la necesidad de logro, la necesidad de poder, la necesidad de afiliación, o asociación estrecha con los demás. La necesidad de logro, guarda relación con el grado de motivación que tienen las personas que ejecutan las tareas laborales. (Atkinson citado por Stoner, 1996, p. 492)

A las personas con mucha necesidad de logro les gusta asumir responsabilidades para resolver problemas; tienden a establecer metas propias con un grado moderado de dificultad y correr riesgos para alcanzar dichas metas; además valoran mucho la retroinformación sobre la calidad de su actuación. La necesidad de afiliación, se refiere a la tendencia del ser humano de trabajar cerca de otras personas que consideran sus compañeros, lo cual es positivo para las organizaciones porque en equipo pueden alcanzar las metas con menor esfuerzo y en menos tiempo. La necesidad de poder, se refiere al grado de control que la persona quiere tener sobre su situación. Esta necesidad puede guardar relación con la forma como las personas manejan el éxito o el fracaso. El miedo al fracaso,

y la erosión del poder particular, puede ser un motivador importante para algunas personas.

“La teoría de la equidad, se basa en el supuesto de que un factor central para la motivación es la evolución individual en cuanto a la equidad y la justicia de la recompensa recibida” (Stoner, 1996, p. 493).

Las personas se sienten motivadas cuando experimentan satisfacción con lo que reciben de un esfuerzo en proporción con el esfuerzo que realizan. Esta situación implica que si otros obtienen mejores resultados con menos esfuerzos se hablará de justicia, y en este caso el afectado tratará de corregir el estado de iniquidad reduciendo su esfuerzo, cometiendo faltas de inasistencia o renunciando.

La teoría del reforzamiento, es otra de las teorías en la cual se sustenta el estudio, este enfoque se basa en la ley del efecto, es decir, la idea de que la conducta que tiene consecuencias positivas suele ser repetida, mientras que la negativa tiende a no ser repetida (Stoner, 1996, p. 494).

Según la teoría de los refuerzos, una persona está motivada cuando responde a estímulos con patrones de conducta consistentes en el tiempo. Esta teoría, representa una forma de vincular la motivación con las conductas.

Existen cuatro métodos comunes para modificar la conducta: con el esfuerzo positivo se fomentan o refuerzan las conductas deseables por medio de consecuencias positivas como aumento o una facilitación. Con el aprendizaje por elusión, los empleados cambian la conducta para evitar las consecuencias desagradables, por ejemplo las críticas o una evaluación baja. Para detener una conducta, el gerente puede aplicar la extinción, es decir, la ausencia de refuerzos. También podría recurrir al castigo, a la aplicación de consecuencias negativas, estos van desde la crítica hasta la reducción de sueldos o el despido.

Según Robbins (1999, p. 168) “La motivación es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.”

De este modo los tres elementos clave en esta definición son el esfuerzo, las metas organizacionales y las necesidades.

El elemento esfuerzo es una medida de la intensidad. Cuando alguien está motivado, él o ella se dedican con ahínco a su meta. Pero con altos niveles de motivación es improbable obtener resultados favorables de desempeño de trabajo a menos que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la organización. Por tanto debemos considerar la calidad del esfuerzo como también la intensidad. El tipo de esfuerzo dirigido hacia las metas de la organización y que es consistente en estas, es que deberíamos buscar. Finalmente, trataremos la motivación como un proceso de satisfacción de la necesidad.

Chiavenato (1999, p. 236) argumenta que “La motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactuar con otros procesos mediadores y con el entorno”. Como ocurre con los procesos cognitivos, la motivación no se puede visualizar. Es un constructo hipotético que sirve para ayudarnos a comprender el comportamiento humano.”

Para Griffin y Moorhead (2010, p. 83) “La motivación es el conjunto de fuerzas que ocasionan que las personas participen en un comportamiento más que en otro comportamiento alterno.”

Siguiendo la definición de este autor podemos poner como ejemplo a los estudiantes que se quedan despiertos toda la noche para asegurarse de que sus ensayos son lo mejor que puedan ser, a los vendedores que trabajan los sábados para salir adelante, a los médicos que hacen llamadas de seguimiento a sus pacientes para verificar sus condiciones, todas estas personas están motivadas. Desde luego, los estudiantes que evitan el ensayo por pasar el día en la playa, los

vendedores que se van a casa temprano para escapar de una tediosa visita de ventas y los médicos que no hacen llamadas de seguimiento para tener más tiempo para jugar golf también están motivados, pero sus objetivos son diferentes.

La motivación en este sentido siempre ha sido una importante fuente de preocupación para los gerentes, y es fácil entender el por qué. Los gerentes deben lograr que los objetivos organizacionales se logren con la cooperación de otras personas, y si no pueden motivar a su personal para que ejecuten las actividades, están destinados al fracaso.

La motivación se ha calificado como uno de los procesos más simples pero al mismo tiempo de las más complejas. Simple por cuanto las personas se sientan básicamente motivadas o impulsadas a comportarse de forma tal que les produzcan recompensa. Por lo tanto motivar a alguien debe ser fácil; simplemente hay que encontrar lo que desea y colocado como simple recompensa.

Sin embargo, es allí donde se presenta la complejidad del proceso motivacional. Sucede que lo que una persona considera como una recompensa importante, otra podría considerarlo como inútil, insignificante. Las personas difieren enormemente en la forma en que aprovechan sus oportunidades para tener éxito. Por ello se podrá observar que la actividad que una persona considera clave para conseguir el éxito, quizá sea vista por otra como imposible.

Ibáñez (2011, p. 248) menciona las etapas del ciclo motivacional:

- 1) Equilibrio: Es decir en cierto momento el organismo humano permanece en estado de equilibrio homeostático, porque ya ha satisfecho una necesidad.
- 2) Estímulo: Es cuando aparece un estímulo y genera una necesidad.
- 3) Necesidad humana: Necesidad insatisfecha aún, provocada por un estado de ánimo.



- 4) Estado de ánimo: Es el espíritu, el principio de la actividad humana, la intención y voluntad usada para alentar o esforzarse. Es pues, el impulso que da lugar a una conducta o acción.
- 5) Comportamiento: El comportamiento es la conducta humana a activarse, dirigida a satisfacer una necesidad. Alcanza el objetivo satisfactoriamente.
- 6) Satisfacción: Si se satisface la necesidad humana, el organismo retorna a un estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente. Toda satisfacción es básicamente una liberación de tensión que permite el retorno al equilibrio homeostático anterior.

### **Relaciones Interpersonales**

Las relaciones interpersonales surgen por la habilidad de las personas como lo describen los autores en lo siguiente:

La naturaleza de las relaciones interpersonales en una organización es tan variada como los miembros individuales mismos. En un extremo, las relaciones interpersonales pueden ser personales y positivas. Esto ocurre cuando las dos partes se conocen, tienen respeto y afecto mutuo y disfrutan de la interacción entre ellas. (Griffin y Moorhead, 2010, p. 223)

### **La comunicación**

Según Griffin y Moorhead (2010, p. 278) considera “la comunicación es el proceso social en el cual dos o más partes intercambian información y comparten significados.”

Chiavenato (2009, p. 308) manifiesta que “La comunicación es un elemento clave, porque los administradores no trabajan con cosas sino con información acerca de ellas. Además, todas las funciones administrativas, como la planeación, la organización, la dirección y el control, sólo pueden funcionar en la práctica mediante la comunicación.”

La comunicación es el punto en cual convergen las personas cuando comparten sentimientos, ideas, prácticas y conocimientos. Así, toda comunicación involucra cuando menos a dos personas: la que envía un mensaje y aquella que lo recibe. Una persona sola no puede comunicar nada, porque necesita otra para completar el acto de la comunicación que implican necesariamente transacciones entre personas.

Como podemos apreciar la comunicación se ha estudiado desde diversas perspectivas las cuales describiremos a continuación:

La comunicación entre individuos y grupos es vital en todas las organizaciones. Como afirman Griffin y Moorhead (2010, p. 278) el propósito principal de la comunicación es lograr una acción coordinada. Así como el sistema nervioso central del ser humano responde a los estímulos y coordina las respuestas enviando mensajes a las distintas partes del cuerpo, la comunicación coordina las acciones de las partes de una organización. Sin ella, una organización sería simplemente un grupo de trabajadores individuales realizando tareas separadas. La acción organizacional no tendrá coordinación y estaría orientada hacia las metas individuales en lugar de organizacionales.

Un segundo propósito de la comunicación es compartir información. Los datos más importantes se relacionan con las metas organizacionales, que dan a los miembros un propósito y una dirección.

Griffin y Moorhead (2010, p. 281) señalan que los tres principales métodos para comunicarse en las organizaciones son de forma escrita, oral y no verbal. A menudo estos métodos se combinan.

Chiavenato (2009, p.p. 310-311) considera que el proceso de comunicación es un ciclo que conecta al emisor con el receptor y opera en ambas direcciones. La comunicación no está completa hasta que el emisor original sabe que el receptor entendió el mensaje y considera 7 partes del proceso de comunicación.

## **Identificación institucional**

“Identificación institucional es el cuerpo de normas, valores, fines, procedimientos y prácticas institucionales (marco local) que posee la universidad, que al orientar su acción como respuesta a un proyecto de sociedad (marco ampliado), le otorgan identidad en un periodo de tiempo determinado” (Cortés, 2011, p. 7).

### **1.3. Justificación**

**1.3.1. Justificación teórica:** En cuanto a la justificación teórica, podemos señalar que el estudio permitirá indagar información relevante que nos ayude a esclarecer el marco conceptual de las variables del estudio como lo es el compromiso organizacional y en tal sentido, la importancia de esta investigación radica en que constituye un nuevo y valioso aporte al conocimiento científico.

**1.3.2. Justificación práctica:** Los hallazgos obtenidos, ayudarán a mejorar la dirección en la institución y también a una nueva gestión que permitirá un desarrollo organizacional más armónico e integrado. La trascendencia o proyección del estudio está en que nos permitirá adoptar la estrategia más adecuada para orientar, la falta de conocimientos y habilidades de manera eficiente y eficaz, desarrollando y estimulando su autoaprendizaje para resolver el problema planteado.

**1.3.3. Justificación metodológica:** Permitirá conocer una estrategia que permita una consideramos que los estudiantes deben participar activamente en la solución del problema, identificar necesidades de aprendizaje, investigar, aprender, aplicar y resolver problemas. Permite orientar la falta de conocimiento y habilidades de manera eficiente y eficaz hacia la búsqueda de la mejora, desarrollando en los estudiantes su pensamiento creativo y crítico de acuerdo a una base de conocimiento integrada y flexible. Estimula el autoaprendizaje, porque, es el estudiante quien busca el aprendizaje que considera necesario para resolver el problema planteado, ya que, toda la información que obtiene es buscada, aportada y generada por ellos mismos. Los estudiantes pueden observar su avance en el desarrollo de conocimientos y habilidades, tomando conciencia de

su propio desarrollo; ya que, los conocimientos son introducidos en directa relación con el problema y no de manera aislada y fragmentada

#### **1.4. Problema:**

##### **1.4.1. Realidad Problemática**

La primera década del siglo XXI se caracteriza por cambios rápidos en todo orden de cosas. La velocidad casi instantánea con que llega la información y el conocimiento a cada persona, a través del internet, eliminando las barreras territoriales y geográficas; recibiendo constantemente influencias externas, que si no somos capaces de filtrar y manejar adecuadamente, nos convertiremos en esclavos consumidores de hábitos, costumbres, tecnologías y productos del gran mercado mundial.

¿Las organizaciones y sus trabajadores en nuestro país están preparados para afrontar esta arremetida global del desarrollo? ¿Los trabajadores estamos lo suficientemente preparados para recibir selectivamente la influencia global? .Estos son temas que se pueden abordar con más detenimiento, más lo que importa ahora es saber, si hemos alcanzado los aprendizajes suficientes y el haber desarrollado las competencias que permitan afrontar con éxito el mundo global recogiendo información útil para su desarrollo personal y social.

La adquisición de conocimientos y la práctica de valores reflejadas en actitudes personales positivas se traducen en desempeños relevantes. Los resultados serán indicadores de las competencias laborales y en qué medida el compromiso organizacional han marcado pautas para su éxito o fracaso laboral.

Los trabajadores tenemos la tarea de desarrollar y potenciar de manera armónica todas las competencias, conocimientos y actitudes para resultados que las organizaciones exigen.

Un trabajador, a la par de ser un buen profesional, debe identificarse con los fines y objetivos de la institución en la que labora; debe sentirse parte de ella como miembro de una gran familia y debe mostrar lealtad a su organización y

defenderla de los comentarios negativos y la injerencia externa; este trabajador comprometido con la institución aportará lo mejor de sí, expresándolo en su tarea esperando que sus resultados laborales obtengan la satisfacción de los usuarios.

En nuestras instituciones cada año se obtienen resultados poco halagadores. Consideramos que uno de los componentes de este factor puede ser un deficiente compromiso organizacional hacia la institución manifestándose en bajos desempeños laborales.

La época actual signada por la exigencia de la competitividad, las instituciones tienen que adecuar sus organizaciones para enfrentar los retos y desafíos del mercado globalizado. Para que la institución tenga éxito requiere de un mutuo compromiso organizacional entre los miembros de la comunidad, que trabajan directamente; son ellos. Es nuestro interés conocer si existe una relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, razón por lo que planteamos el siguiente problema.

#### **1.4.2. Problema general**

¿Cuál es el nivel de relación del compromiso organizacional y desempeño laboral de los promotores del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual 2017?

#### **1.4.3. Problemas específicos**

##### **Problema específico 1**

¿Cuál es el nivel de relación del compromiso organizacional y ejecución de tareas de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017?

##### **Problema específico 2**

¿Cuál es el nivel de relación del compromiso organizacional y actitud y compromiso de los promotores del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual 2017?

### **Problema específico 3**

¿Cuál es el nivel de relación del compromiso organizacional y logro en productividad de los promotores del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual 2017?

## **1.5. Hipótesis**

### **1.5.1. Hipótesis general**

Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017.

### **1.5.2. Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y ejecución de tareas de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y actitud y compromiso de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017.

#### **Hipótesis específica 3**

Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y logro en productividad de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo general**

Determinar el nivel de relación del compromiso organizacional y desempeño laboral de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017.

## **1.6.2. Objetivos específicos**

### **Objetivo específico 1**

Determinar el nivel de relación del compromiso organizacional y ejecución de tareas de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017.

### **Objetivo específico 2**

Determinar el nivel de relación del compromiso organizacional y actitud y compromiso de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017.

### **Objetivo específico 3**

Determinar el nivel de relación del compromiso organizacional y logro en productividad de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017.

## **II. Marco metodológico**



## **2.1. Variables**

Para este estudio se identificaron las siguientes variables:

### **Variable compromiso organizacional**

Meyer y Allen (1997) “aglutina diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costes percibidos por los trabajadores asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la organización. Así surgen tres perspectivas del compromiso, el afectivo o actitudinal, el calculador o de continuidad y el normativo”. (Núñez y Solano, 2008, p. 16).

### **Variable 2: desempeño laboral**

El desempeño es un conjunto de acciones que efectúa una persona en interacción con otras y un objeto dado, en un contexto determinado y durante una actividad para alcanzar un objetivo y así conocer, valorar y transformar la realidad circundante. Entonces, el desempeño abarca el proceso y el producto de su actividad y en dependencia del grado de cumplimiento de ese objetivo se podrá hablar de un desempeño exitoso o no (con sus matices) del sujeto en cuestión (Pérez, 2009, p. 16)

## 2.2. Operacionalización de variables

### Variable compromiso organizacional

Tabla 1

*Dimensiones e Indicadores de la variable compromiso organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Afectivo	Grado de pertenencia del promotor a la institución	Del 1 al 11	5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	Bajo (33 – 76)
	Grado de preferencia y satisfacción del promotor a la institución			Medio (77 – 110)
Continuidad	Grado de conveniencia profesional a la institución	Del 12 al 23		Alto (111 – 165)
	Grado de comodidad a la institución			
Normativo	Grado de conveniencia profesional a la institución	Del 24 al 33		
	Grado de comodidad a la institución			

### Variable desempeño laboral

Tabla 2

*Dimensiones e Indicadores de la variable desempeño laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Ejecución de tareas	Habilidad organizativa	Del 1 al 8	Nunca= 1 Casi Nunca= 2 A veces= 3 Casi siempre= 4 Siempre= 5	Deficiente (30-70)
	Ejecución de actividades			Medianamente eficiente (71-111)
Actitud y compromiso	Práctica de valores Responsabilidad	Del 9 al 16		
Logro en productividad	Grado de interacción Integración de esfuerzos	17 al 30		Eficiente (112-152)
	Desempeño profesional y laboral			

### **2.3. Metodología**

Sabino (2000, p. 35) Considera que la Metodología consiste en el análisis de los diversos procedimientos concretos que se emplean en las investigaciones.

En la presente investigación bajo el enfoque cuantitativo se sigue con el método no experimental descriptivo, transversal que por sus características corresponde al trabajo de campo que se estudiará a las unidades de análisis en su propia naturaleza. Al respecto Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 27) indica en el uso de este método el investigador “nos ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, nos otorga control sobre los fenómenos así como punto de vista de conteo y las magnitudes de estos”

La presente investigación se llevará a cabo utilizando el Método Hipotético-Deductivo de nivel explicativo, de enfoque cuantitativo estadístico por la utilización de fórmulas para la tabulación de datos, cifras de carácter numérico sobre las variables en estudio y que pretenden fundamentar sólidamente la hipótesis

### **2.4. Tipo de estudio**

El tipo de estudio para la presente investigación es básico. De acuerdo a Tamayo (2010, p. 8), quién afirmó:

Recibe igualmente el nombre de investigación pura, teórica o dogmática, porque parte de un planteamiento de marco teórico y permanece en él; su finalidad es formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, teniendo presente de no contrastarlos con ningún aspecto referido práctico

Asimismo, al respecto, Hernández, Fernández, Baptista (2014) indicó que está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata.

Nivel correlacional: Por su carácter es de tipo correlacional, porque está dirigida a describir el fenómeno investigado y determinar la relación entre las variables. Al respecto, Hernández, Fernández, Baptista (2014) sostiene que, buscan determinar las relaciones, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

Enfoque cuantitativo: El enfoque es cuantitativo tal como lo manifiesta Epiquién y Diestra (2013, p. 31), que se caracteriza por la recolección de datos y el análisis correspondiente para probar la hipótesis utilizando la medición numérica, es decir la utilización de la estadística para probar la exactitud del comportamiento de la población en investigación.

## **2.5. Diseño**

El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal, puesto que no existió manipulación de variables, observándose de manera natural los hechos o fenómenos, es decir tal y como se dan en su contexto natural.

Estos diseños describen las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables, con la finalidad de estudiar y analizarlos el grado de relación entre las variables en un hecho o fenómeno que se da en una realidad. Epiquién y Diestra (2013, p. 48).

Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. Transversal: cuando estudia las variables simultáneamente en un determinado momento, haciendo corte en el tiempo. Epiquién y Diestra (2013, p. 27).

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

### **2.6.1 Población de estudio**

La población se define como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 174). El marco poblacional está constituido por 123 promotores que laboran en el programa.

La muestra es el subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de ésta. Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 173). Para el caso se realizará un censo, es decir se encuestará a toda la población.

Unidad informante: los coordinadores del programa en total de diez, que remitieron información del desempeño laboral de los 123 trabajadores,

## **2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **2.7.1. Técnicas**

**La Encuesta:** La encuesta es una de las técnicas de recolección de información para la investigación, debido a que registra con veracidad la problemática existente, pues son los propios actores los que emiten la información que se realiza posteriormente y que permite incluso la validación de la hipótesis.

#### **Instrumento 1 Ficha técnica.**

**Denominación** : Compromiso organizacional  
**Autora** : Original  
**Objetivo** : Medir el nivel de compromiso organizacional  
**Administración** : Grupal y/o individual  
**Tiempo** : 30 minutos  
**Estructura** : 33 ítems  
**Nivel de medición** : Escala politómica

#### **Instrumento 2 Ficha técnica.**

**Denominación** : Desempeño laboral

- Adaptación** : Por la autora investigadora  
**Objetivo** : Medir el desempeño de los trabajadores  
**Administración** : grupal y/o individual  
**Tiempo** : 30 minutos  
**Estructura** : 30 ítems  
**Nivel de medición** : Escala politómica

### **Validez y Confiabilidad**

Siguiendo los procedimientos de elaboración del instrumento para determinar su fiabilidad se someterá a la validez siguiente:

**Validez a juicio de expertos:** Dicho procedimiento de validez se realizó por criterio de jueces, realizado por el docente del módulo de desarrollo del trabajo de investigación quien evaluó la pertinencia, relevancia y claridad, mediante la aplicación del certificado de validez de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo con sede en Lima.

Tabla 3

#### *Juicio de expertos*

Expertos	Aplicabilidad del instrumentos
Dr. Noel Alcas Zapata	Aplicable
Dr. Rodolfo Talledo Reyes	Aplicable
Dr. Luis Nuñez Lira	Aplicable

### **Confiabilidad del Instrumento.**

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante la técnica de prueba previa o conocida como prueba piloto. En los resultados de la prueba piloto, el Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 4

#### *Confiabilidad de los instrumentos*

Instrumento	Técnica	Resultados
Compromiso organizacional	Alfa de Cronbach	0.838
Desempeño laboral	Alfa de Cronbach	0.856

## **2.8. Método de análisis de datos**

Para el análisis de los datos de la aplicación de los instrumentos de investigación, se procederá a su crítica, codificación, tabulación, se les aplicará las técnicas estadísticas de distribución de frecuencias y representaciones gráficas en porcentajes para las variables. Por último, para graficarlos, mediante la presentación de los resultados en gráficas circulares o pasteles para su posterior análisis cuantitativo.

1. Aplicación de la encuesta: realizada a un grupo piloto.
2. Se tabuló los datos en una matriz de resultados los cuales fueron introducidos al programa SPSS 23.
3. Se determinó la confiabilidad del instrumento a través de alfa de Cronbach.
4. Luego, se determinó la validez del instrumento por juicio de 5 expertos con grado de magister o doctor el cual se promedió los resultados de los puntajes obtenidos.
5. Seguidamente antes de aplicar las técnicas estadísticas pertinentes a las variables de estudio se determinó si las variables eran paramétricas o no paramétricas.
6. Por último, siendo que las variables fueron medidas de manera cuantitativa, y hallándose una distribución muestral de las variables, así como también determinando la no homogeneidad de las varianzas; se aplicó la técnica estadística de rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

### **III. Resultados**



### 3.1 Resultados descriptivos de la variable

#### 3.1.1 Variable compromiso organizacional

De acuerdo a los resultados de la tabla 5 y figura 1, podemos observar las tendencias del compromiso organizacional de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017; así, el 82,1% presenta un nivel moderado y el 17,9% presenta un nivel alto.

Por tanto concluimos que la tendencia del compromiso organizacional de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017 es de nivel moderado.

Tabla 5

#### *Compromiso organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0
Moderado	101	82.1
Alto	22	17.9
Total	123	100.0

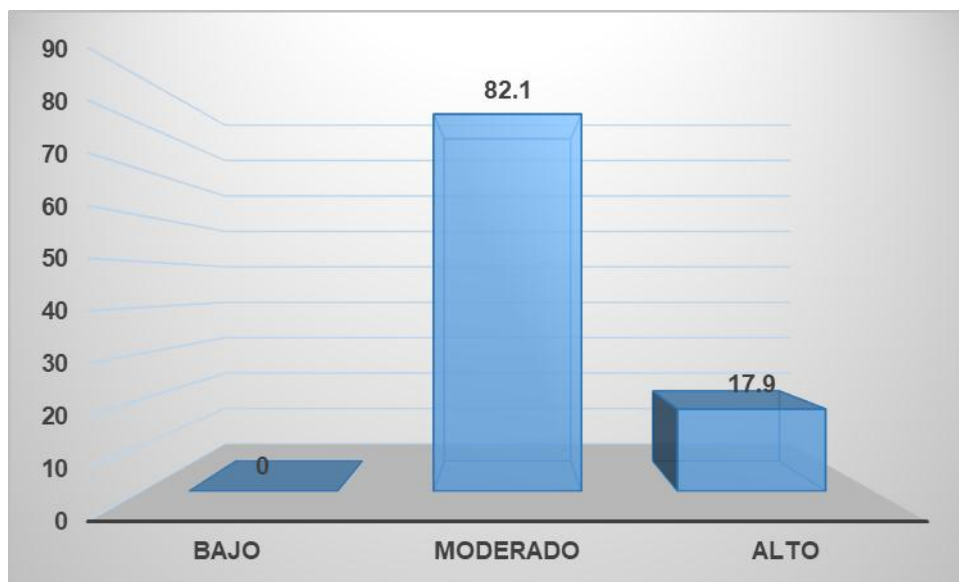


Figura 1. Compromiso organizacional

De acuerdo a los resultados de la tabla 6 y figura 2, podemos observar las tendencias del compromiso organizacional de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017; así, en la dimensión afectiva el 0,8% presenta un nivel bajo, el 76,4% presenta un nivel moderado y el 22,8% presenta un nivel alto. En la dimensión continuidad el 0,8% presenta un nivel bajo, el 60,2% presenta un nivel moderado y el 39,0% presenta un nivel alto. En la dimensión normativo el 0,0% presenta un nivel bajo, el 51,2% presenta un nivel moderado y el 48,8% presenta un nivel alto.

Tabla 6

*Compromiso organizacional por dimensiones*

	Afectivo		Continuidad		Normativo	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	.8	1	.8	0	0.0
Moderado	94	76.4	74	60.2	63	51.2
Alto	28	22.8	48	39.0	60	48.8
Total	123	100.0	123	100.0	123	100.0

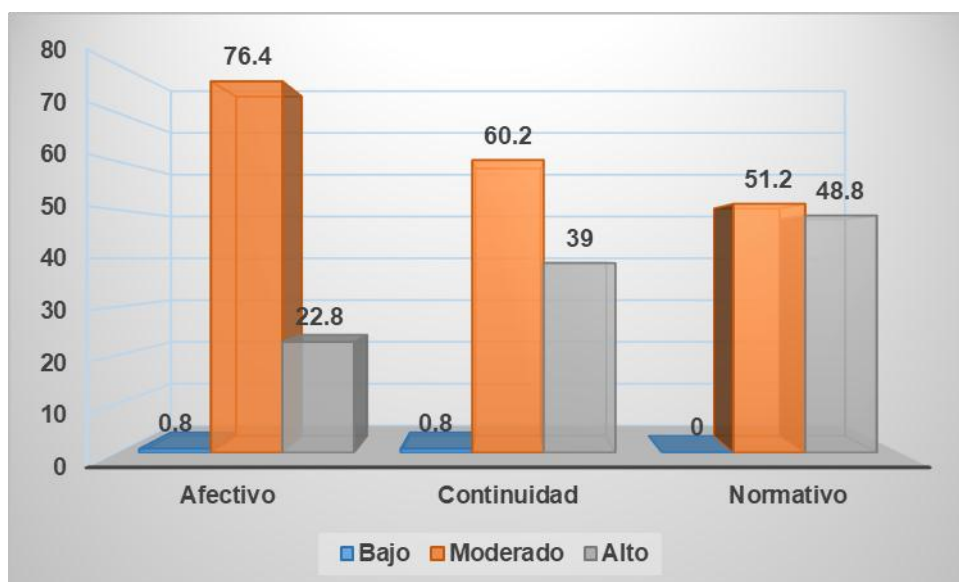


Figura 2. Compromiso organizacional por dimensiones

### 3.1.2 Variable desempeño laboral

De acuerdo a los resultados de la tabla 7 y figura 3, podemos observar las tendencias del desempeño laboral de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017; así, el 82,1% presenta un nivel moderado y el 17,9% presenta un nivel alto.

Por tanto concluimos que la tendencia del desempeño laboral de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017 es de nivel moderado.

Tabla 7

#### *Desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0
Moderado	94	76.4
Alto	29	23.6
Total	123	100.0

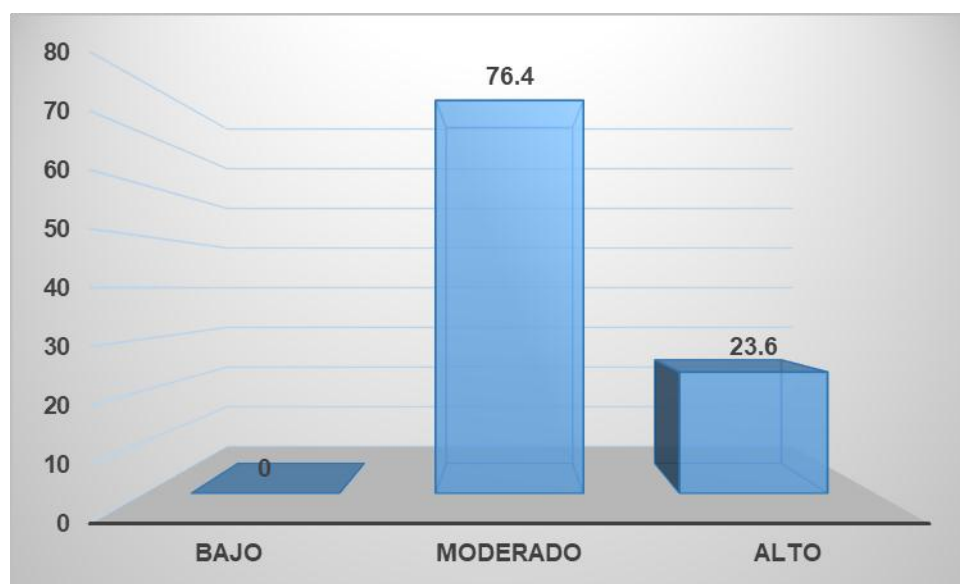


Figura 3. Desempeño laboral

De acuerdo a los resultados de la tabla 8 y figura 4, podemos observar las tendencias del desempeño laboral de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017; así, en la dimensión ejecución de tareas el 1,6% presenta un nivel bajo, 77,2% presenta un nivel moderado y el 21,1% presenta un nivel alto. En la dimensión actitud y compromiso el 4,1% presenta un nivel bajo, 73,2% presenta un nivel moderado y el 22,8% presenta un nivel alto. En la dimensión logro de productividad el 0,0% presenta un nivel bajo, 56,1% presenta un nivel moderado y el 43,9% presenta un nivel alto

Tabla 8

*Desempeño laboral por dimensiones*

	Ejecución de tareas		Actitud y compromiso		Logro en productividad	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	2	1.6	5	4.1	0	0.0
Moderado	95	77.2	90	73.2	69	56.1
Alto	26	21.1	28	22.8	54	43.9
Total	123	100.0	123	100.0	123	100.0

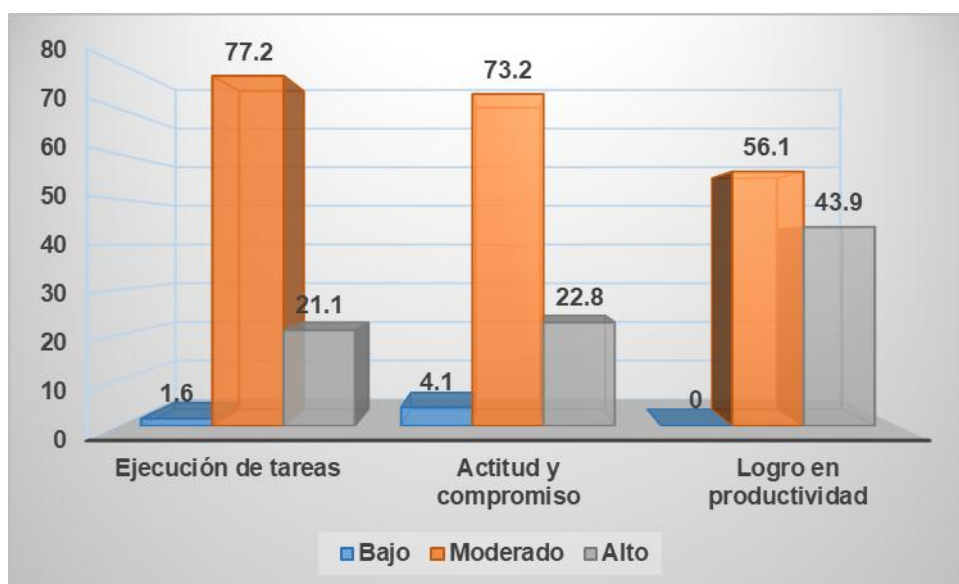


Figura 4. Desempeño laboral por dimensiones

De acuerdo a los resultados de la tabla 9 y figura 5, podemos observar en la tabla cruzada del compromiso organizacional y el desempeño laboral de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017; así el 17,9% presenta un nivel alto de compromiso organizacional y a su vez presenta el 0,8% de nivel medio del desempeño laboral y el 17,1% presenta un nivel alto. El 82,1% presenta un nivel medio de compromiso organizacional y a su vez presenta el 75,6% de nivel medio del desempeño laboral y el 6,5% presenta un nivel alto

Tabla 9

*Tabla cruzada compromiso organizacional\*desempeño laboral*

			desempeño laboral		
			Alto	Medio	Total
compromiso organizacional	Alto	Recuento	21	1	22
		% del total	17,1%	0,8%	17,9%
	Medio	Recuento	8	93	101
		% del total	6,5%	75,6%	82,1%
Total	Recuento		29	94	123
	% del total		23,6%	76,4%	100,0%

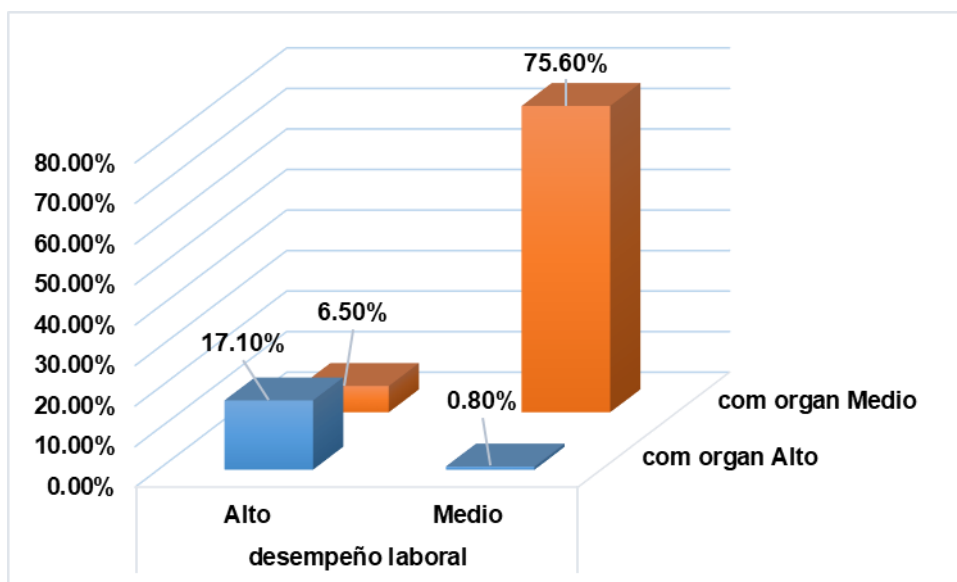


Figura 5. Tabla cruzada compromiso organizacional\*desempeño laboral

### 3.2 Prueba de hipótesis

#### Prueba de hipótesis general

Ho: Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017.

Ha: No existe una relación directa entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017.

Como se muestra en la tabla 10 el compromiso organizacional y desempeño laboral de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017, según la correlación de Spearman de 0,970, representando este resultado como muy fuerte con una significancia estadística de  $p=0,000$ , al 0,01% bilateral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se concluye que: Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017, con un rho de Spearman de 0,970 y una significancia estadística de 0,000.

Tabla 10

#### *Prueba de hipótesis general*

			compromiso organizacional	desempeño laboral
Rho de Spearman	compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,970**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,970**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

### Prueba de hipótesis específica 1

Ho: Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y ejecución de tareas de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017.

Ha: No existe una relación directa entre el compromiso organizacional y ejecución de tareas de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017.

Como se muestra en la tabla 11 el compromiso organizacional y ejecución de tareas de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017, según la correlación de Spearman de 0,603, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0,000$ , al 0,01% bilateral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se concluye que: Existe el compromiso organizacional y ejecución de tareas de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017, con un rho de Spearman de 0,603 y una significancia estadística de 0,000.

Tabla 11

#### *Prueba de hipótesis específica 1*

			compromiso organizacional	Ejecución de tareas
Rho de Spearman	compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,603**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Ejecución de tareas	Coeficiente de correlación	,603**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

### Prueba de hipótesis específica 2

Ho: Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y actitud y compromiso de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017.

Ha: No existe una relación directa entre el compromiso organizacional y actitud y compromiso de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017.

Como se muestra en la tabla 12 el compromiso organizacional y actitud y compromiso de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017, según la correlación de Spearman de 0,626, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0,000$ , al 0,01% bilateral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se concluye que: Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y actitud y compromiso de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017, con un rho de Spearman de 0,626 y una significancia estadística de 0,000.

Tabla 12

#### *Prueba de hipótesis específica 2*

			compromiso organizacional	Actitud y compromiso
Rho de Spearman	compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,626**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
Actitud y compromiso	Actitud y compromiso	Coefficiente de correlación	,626**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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



### Prueba de hipótesis específica 3

Ho: Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y logro en productividad de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017.

Ha: No existe una relación directa entre compromiso organizacional y logro en productividad de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017.

Como se muestra en la tabla 13 el compromiso organizacional y logro en productividad de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017, según la correlación de Spearman de 0,692, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0,000$ , al 0,01% bilateral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se concluye que: Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y logro en productividad de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017, con un rho de Spearman de 0,692 y una significancia estadística de 0,000.

Tabla 13

#### *Prueba de hipótesis específica 3*

			compromiso organizacional	Logro en productividad
Rho de Spearman	compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,692**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
Logro en productividad	Logro en productividad	Coeficiente de correlación	,692**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

## **IV. Discusión**

De acuerdo a los resultados estadísticos de la prueba de hipótesis general, existe una relación directa entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017, con un rho de Spearman de 0,970 y una significancia estadística de 0,000. Estos hallazgos concuerdan con Añez (2012) en su trabajo de cultura organizacional y motivación laboral de los docentes. Universidad Rafael Beloso Chacín - Venezuela, donde los resultados demostraron la existencia de una relación estrecha entre los elementos y características de la Cultura Organizacional y los factores motivacionales. Se obtuvieron correlaciones positivas y negativas (débiles y moderadas) entre los componentes de ambas variables.

También concuerdan con el trabajo de Sudario y Monteza (2013) en la tesis Percepción del clima organizacional y nivel de compromiso docente en la Institución Educativa "Javier Heraud" de San Juan de Miraflores, 2013, cuya contrastación de la hipótesis mediante la Correlación de Spearman, obteniéndose un coeficiente igual a  $Rho=0.425$  y un p-valor de 0.000, y se llegó a la siguiente conclusión: La percepción del clima organizacional se relaciona positivamente con el nivel de compromiso docente en la Institución Educativa "Javier Heraud" de San Juan de Miraflores, 2013, con un coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.627$ .

De acuerdo a los resultados estadísticos de la prueba de hipótesis específica 1, existe el compromiso organizacional y ejecución de tareas de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017, con un rho de Spearman de 0,603 y una significancia estadística de 0,000. Estos hallazgos concuerdan con Uría, (2011. p. 67) con su tesis el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato. Universidad Técnica de Ambato. Los resultados indicaron el clima organizacional está relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario.

También concuerda con Mina (2013) en la tesis El Clima Organizacional y el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza del distrito de San Juan de Lurigancho, 2013. Según los resultados obtenidos en la investigación se ha podido establecer que sí existe relación significativa, entre el clima organizacional y el desempeño laboral; ya que se observa que entre los niveles de Clima Organizacional percibida por los docentes y administrativos, el 54.7% lo considera regular; le sigue un 26.7% que lo tipifica como bueno; mientras que el 18.7% opina que el clima es malo. En conclusión, analizando los niveles de las cinco dimensiones de Clima Organizacional, se observa que predomina el nivel regular con valores entre 40% y 60% y en cuanto al Desempeño laboral, son los docentes quienes tienen mayormente un buen desempeño (45%); en el caso de los auxiliares y administrativos, presentan mayor porcentaje en el nivel regular con valores de 62.5% y 54.5% respectivamente. Por lo cual se puede inferir que los niveles de desempeño laboral varían según el tipo de personal y que también hay otros factores que determinan esta fluctuación en los resultados. Los resultados de la prueba de hipótesis a través de la distribución Chi-cuadrado, muestran que el estadístico es igual a 35.248 ( $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ ), este valor indica que se debe rechazar la hipótesis nula de independencia, por lo tanto existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” en el distrito de San Juan de Lurigancho.

De acuerdo a los resultados estadísticos de la prueba de hipótesis específica 2, existe una relación directa entre el compromiso organizacional y actitud y compromiso de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017, con un rho de Spearman de 0,626 y una significancia estadística de 0,000. Estos hallazgos concuerdan con Botta (2013) en la tesis La gestión administrativa y el compromiso docente en las instituciones educativas policiales de Lima 2012. Se ha hallado que el 56.6% de los docentes califica en un nivel alto a la gestión administrativa y el 59.3% de los docentes valora el Compromiso docente en un nivel medio. El coeficiente de correlación de Spearman evidencia que existe una alta correlación positiva ( $\rho = 0.921$  y  $p\text{-valor}$

< 0.05) entre la Gestión administrativa y el Compromiso docente; Asimismo se ha hallado una correlación positiva y significativa entre la variable compromiso docente y la dimensión Planificación Educativa ( $\rho = 0.942$  y  $p\_valor < 0.05$ ); con la dimensión organización ( $\rho = 0.951$  y  $p\_valor < 0.05$ ); con la Dirección educativa ( $\rho = 0.928$  y  $p\_valor < 0.05$ ); con la Supervisión educativa ( $\rho = 0.911$  y  $p\_valor < 0.05$ ). Se concluye que la Gestión Administrativa y sus dimensiones explican el compromiso docente en las instituciones educativas de la Policía Nacional del Perú en la DREL 2012.

También concuerda con Campos, (2011. p.24).Puno en la tesis: Relación de clima organizacional en la gestión institucional de las instituciones educativas estatales de nivel secundario del distrito de Ayaviri Melgar, Puno. Universidad Nacional del Altiplano. Cuyas conclusiones indican que existe una relación directa significativa entre el nivel de clima organizacional y gestión institucional en las instituciones educativas estatales de nivel secundario de Ayaviri Melgar, Puno 2011. (Se obtuvo un coeficiente  $r$  de Pearson igual a 0,73 cuyo valor representa correlación positiva) Se identificó un “regular” nivel de Clima Organizacional, en las Instituciones Educativas Estatales de nivel Secundario de Ayaviri Melgar, Puno 2011. (Con un puntaje promedio de 156,45)Se identificó un “regular” nivel de Gestión Institucional, en las Instituciones Educativas Estatales de nivel Secundario de Ayaviri Melgar, Puno 2011. (Con un puntaje promedio de 52,76).

De acuerdo a los resultados estadísticos de la prueba de hipótesis específica 3, existe una relación directa entre el compromiso organizacional y logro en productividad de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017, con un  $\rho$  de Spearman de 0,692 y una significancia estadística de 0,000. Estos hallazgos concuerdan con Sachum y Hurtado (2013) en la tesis titulada Compromiso organizacional docente y su relación con la evaluación de la calidad del aprendizaje, en estudiantes de secundaria, de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011, donde entre las conclusiones se señala que el compromiso organizacional docente en su dimensión afectiva se relaciona con la calidad del aprendizaje, en tanto, el compromiso de continuidad y normativa no se relacionan con la evaluación de la

calidad del aprendizaje de los estudiantes de secundaria de de las instituciones educativas públicas N° 6047 José María Arguedas y N° 7086 Los Precursores, Santiago de Surco, 2011.

## **V. Conclusiones**

- Primera: Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017, con un rho de Spearman de 0,970 y una significancia estadística de 0,000
- Segunda: Existe el compromiso organizacional y ejecución de tareas de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017, con un rho de Spearman de 0,603 y una significancia estadística de 0,000.
- Tercera: Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y actitud y compromiso de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017, con un rho de Spearman de 0,626 y una significancia estadística de 0,000
- Cuarta: Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y logro en productividad de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017, con un rho de Spearman de 0,692 y una significancia estadística de 0,000.



## **VI. Recomendaciones**

- Primera: Habiendo demostrado la correlación existente entre las variables de estudio, se sugiere fortalecer estas variables en la institución, toda vez que obtendremos una mayor eficiencia y eficacia en los servicios prestados.
- Segunda: Es importante mantener un buen ambiente de trabajo, así como relaciones interpersonales, y la comunicación entre las diferentes áreas, toda vez que con ello obtendremos un mejor desempeño del servicio laboral del trabajador.
- Tercera: Existiendo un instrumento que permite medir los distintos niveles de las variables de estudio, se recomienda su empleo y difusión como punto de partida en un análisis situacional, tal que permita implementar una serie de acciones que permitan su mejora y asimismo un mejor servicio.

## **VII. Referencias**

- Alfaro, A. Maureira, L. Pica, G. y González, M. (2015) *Guías para la Apropiación Curricular del Modelo Educativo* Universidad de Las Américas
- Añez, S. (2012) *Cultura Organizacional y motivación laboral de los Docentes.* Universidad Rafael Bellosó Chacín - Venezuela. Universidad Rafael Bellosó Chacín - Venezuela
- Botta, P. (2013) *La gestión administrativa y el compromiso docente en las instituciones educativas policiales de Lima 2012.* Lima: Universidad César Vallejo.
- Campos, P. (2011. p. 24). *Relación de clima organizacional en la gestión institucional de las instituciones educativas estatales de nivel secundario del distrito de Ayaviri Melgar,* Puno. Universidad Nacional del Altiplano
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano.* Colombia. McGraw Hill
- Cortés, D. (2011). *Aportes para el estudio de la identidad universitaria.* Vol. XXXIII. UNAM.
- De Frutos, B., Ruiz, M. (1998). *Psicológica del compromiso con la organización- Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones.* San Martín Universidad Autónoma de Madrid.
- Epiquién, M. y Diestra, M. (2013) *Metodología de la investigación experimental.* Lima: Dany
- Flores, R., Abreu, J. y Badi, M. (2008). *Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas.* Revista Daena: International Journal of Good Conscience. 3(1): 65-99. Marzo 2008. ISSN 1870-557X. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf).
- Gran Diccionario Enciclopédico Durvan (1982) Durvan S.A de ediciones, Colón de Larreátegui, 13 Bilbao Printed.in Spain.
- Giraldo, S. (2012) *El empoderamiento como elemento generador de compromiso organizacional en los empleados de las empresas aseguradoras de la ciudad de Manizales* Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Administración Manizales, Colombia.
- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *"Comportamiento organizacional"*. México. Ediciones Cengage Learning.
- Goleman, D. (1999). *La inteligencia emocional en la empresa.* 3º edición. Argentina.

Vergara.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill
- Ibáñez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Perú. San Marcos.
- Loli, A. (2006). *Compromiso organizacional de los trabajadores y su relación con algunas variables demográficas*. Instituto de Investigaciones Psicológicas, UNMSM, Lima, Perú.
- Meyer, J. P. y Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, Vol. 11, pp. 299-326.
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991). Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review* 1, 61-98.
- Ministerio de Educación (2006) *Plan Nacional de Educación para Todos*. Recuperado de [minedu.gob.pe](http://minedu.gob.pe)
- Nina, D. (2011) *desempeño docente y rendimiento escolar el área de matemática en los estudiantes de secundaria de las instituciones educativas "Carlos Gutiérrez Merino" de Ancón*. Universidad Particular Cesar Vallejo Lima Perú.
- Núñez A., Solano, C. (2008) *Relación entre el compromiso total y compromiso organizacional*. Caracas .Universidad Católica Andrés Bello. Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR5036.pdf>
- Pérez, A. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral. Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas*. México, 50-51.
- Poblete, M. (2007). Evaluación de competencias en la educación superior. Preguntas clave que sobre evaluación de competencias se hacen los profesores. Tentativas de respuesta. En *VIC e ICE de la Universidad de Deusto (coords.), III Jornadas Universitarias de Innovación y Calidad: Buenas Prácticas Pedagógicas en la Docencia Universitaria*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Ramos, A. (2005). *El compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés*

- de la Universidad de Colima, tesis para obtener el grado de maestro en pedagogía, 1ª Ed. México.
- Robbins, S. (1999). *“Comportamiento organizacional”*. México. Editorial Prentice Hall.
- Rodríguez C. (2011) *Vinculación entre empleado y empresa: Analizando el constructo compromiso organizacional normativo en el trabajo. Área de investigación: Administración de recursos humanos y comportamiento organizacional. MEXICO.D.F* Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/anteriores/xvi/docs/4S.pdf>.
- Sabino, C. (2000) *el proceso de investigación*. Caracas, 216 págs. Publicado también por Ed. Panamericana, Bogotá, y Ed. Lumen, Buenos Aires.
- Sachum, L. y Hurtado, M. (2013) *Compromiso organizacional docente y su relación con la evaluación de la calidad del aprendizaje, en estudiantes de secundaria, de dos instituciones educativas de Santiago de Surco, 2011*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Selman, J. (2017) *Compromiso y Cambio*. Recuperado de [http://liderazgoycompromiso.com/Coaching\\_formacion.html](http://liderazgoycompromiso.com/Coaching_formacion.html)
- Siabato, M. (2004), *Gestión y gerencia en los colegios cooperativos de Bogotá* CIFE. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Somers, M. J., & Birnbaum, D. (2000). Exploring the relationship between commitment profiles and work attitudes, employee withdrawal, and job performance. *Public Personnel Management*, 29, 353–365.
- Stoner, J. (1996). *Administración*. México. Uniandes.
- Sudario, A. y Monteza, T. (2013) *Percepción del clima organizacional y nivel de compromiso docente en la Institución Educativa "Javier Heraud" de San Juan de Miraflores, 2013*, Lima: Universidad César Vallejo.
- Ucrós, M. (2010, p 15,120). *Clima Organizacional y Políticas Públicas en las Universidades de la Costa del Caribe Colombiano*, Universidad Autónoma de Tamaulipas.
- Uría, A. (2011. p. 67). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato

- Zamora, G. (2009). *Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas*. Revista Latinoamericana de Psicología. Vol 41, N° 3, pp. 445-460. Recuperado de la web. <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v41n3/v41n3a05.pdf>
- Zamora, G. (2008). Factores de la Organización escolar que configuran el compromiso Organizacional afectivo de los profesores de enseñanza básica. *Estudios Pedagógicos XXXIV*, N° 1: 139-155.

## **Anexos**



## Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables																																																			
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es el nivel de relación del compromiso organizacional y desempeño laboral de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017?</p> <p><b>Problema específico 1</b> ¿Cuál es el nivel de relación del compromiso organizacional y ejecución de tareas de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿Cuál es el nivel de relación del compromiso organizacional y actitud y compromiso de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017?</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿Cuál es el nivel de relación del compromiso organizacional y logro en productividad de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar el nivel de relación del compromiso organizacional y desempeño laboral de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017.</p> <p><b>Objetivo específico 1</b> Determinar el nivel de relación del compromiso organizacional y ejecución de tareas de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> Determinar el nivel de relación del compromiso organizacional y actitud y compromiso de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b> Determinar el nivel de relación del compromiso organizacional y logro en productividad de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017.</p> <p><b>Hipótesis específica 1</b> Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y ejecución de tareas de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017.</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b> Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y actitud y compromiso de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017.</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b> Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y logro en productividad de los promotores del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual 2017.</p>	<p><b>Tabla 1</b> <i>Dimensiones e Indicadores de la variable compromiso organizacional</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2"><b>Afectivo</b></td> <td>Grado de pertenencia del promotor a la institución</td> <td rowspan="2">Del 1 al 11</td> <td rowspan="2">5. Siempre 4. Casi siempre</td> <td rowspan="2">Bajo 33 - 76</td> </tr> <tr> <td>Grado de preferencia y satisfacción del promotor a la institución</td> </tr> <tr> <td rowspan="2"><b>Continuidad</b></td> <td>Grado de conveniencia profesional a la institución</td> <td rowspan="2">Del 12 al 23</td> <td rowspan="2">3. A veces 2. Casi nunca</td> <td rowspan="2">Medio 77 - 110</td> </tr> <tr> <td>Grado de comodidad a la institución</td> </tr> <tr> <td rowspan="2"><b>Normativo</b></td> <td>Grado de conveniencia profesional a la institución</td> <td rowspan="2">Del 24 al 33</td> <td rowspan="2">1. Nunca</td> <td rowspan="2">Alto 111 - 165</td> </tr> <tr> <td>Grado de comodidad a la institución</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Tabla 2</b> <i>Dimensiones e Indicadores de la variable desempeño laboral</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2"><b>Ejecución de tareas</b></td> <td>Habilidad organizativa</td> <td rowspan="2">Del 1 al 8</td> <td rowspan="2">Nunca= 1 Casi Nunca= 2</td> <td rowspan="2">Deficiente 30-70</td> </tr> <tr> <td>Ejecución de actividades</td> </tr> <tr> <td rowspan="2"><b>Actitud y compromiso</b></td> <td>Práctica de valores</td> <td rowspan="2">Del 9 al 16</td> <td rowspan="2">A veces= 3 Casi</td> <td rowspan="2">Medianamente eficiente 71-111</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad</td> </tr> <tr> <td rowspan="2"><b>Logro en productividad</b></td> <td>Grado de interacción</td> <td rowspan="2">17 al 30</td> <td rowspan="2">siempre= 4 Siempre= 5</td> <td rowspan="2">Eficiente 112-152</td> </tr> <tr> <td>Integración de esfuerzos</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Desempeño profesional y laboral</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos	<b>Afectivo</b>	Grado de pertenencia del promotor a la institución	Del 1 al 11	5. Siempre 4. Casi siempre	Bajo 33 - 76	Grado de preferencia y satisfacción del promotor a la institución	<b>Continuidad</b>	Grado de conveniencia profesional a la institución	Del 12 al 23	3. A veces 2. Casi nunca	Medio 77 - 110	Grado de comodidad a la institución	<b>Normativo</b>	Grado de conveniencia profesional a la institución	Del 24 al 33	1. Nunca	Alto 111 - 165	Grado de comodidad a la institución	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos	<b>Ejecución de tareas</b>	Habilidad organizativa	Del 1 al 8	Nunca= 1 Casi Nunca= 2	Deficiente 30-70	Ejecución de actividades	<b>Actitud y compromiso</b>	Práctica de valores	Del 9 al 16	A veces= 3 Casi	Medianamente eficiente 71-111	Responsabilidad	<b>Logro en productividad</b>	Grado de interacción	17 al 30	siempre= 4 Siempre= 5	Eficiente 112-152	Integración de esfuerzos		Desempeño profesional y laboral			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos																																																		
<b>Afectivo</b>	Grado de pertenencia del promotor a la institución	Del 1 al 11	5. Siempre 4. Casi siempre	Bajo 33 - 76																																																		
	Grado de preferencia y satisfacción del promotor a la institución																																																					
<b>Continuidad</b>	Grado de conveniencia profesional a la institución	Del 12 al 23	3. A veces 2. Casi nunca	Medio 77 - 110																																																		
	Grado de comodidad a la institución																																																					
<b>Normativo</b>	Grado de conveniencia profesional a la institución	Del 24 al 33	1. Nunca	Alto 111 - 165																																																		
	Grado de comodidad a la institución																																																					
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos																																																		
<b>Ejecución de tareas</b>	Habilidad organizativa	Del 1 al 8	Nunca= 1 Casi Nunca= 2	Deficiente 30-70																																																		
	Ejecución de actividades																																																					
<b>Actitud y compromiso</b>	Práctica de valores	Del 9 al 16	A veces= 3 Casi	Medianamente eficiente 71-111																																																		
	Responsabilidad																																																					
<b>Logro en productividad</b>	Grado de interacción	17 al 30	siempre= 4 Siempre= 5	Eficiente 112-152																																																		
	Integración de esfuerzos																																																					
	Desempeño profesional y laboral																																																					

## Instrumento 1: compromiso organizacional

**Estimados colegas:** A continuación le presentamos una serie de preguntas referidos al compromiso organizacional de los trabajadores, se solicita su opinión personal y sincera, marcando con un aspa(x) en la alternativa que Ud. crea conveniente, los resultados servirán para llevar cabo una tesis de investigación científica que apoyará el desarrollo de nuestra organización. Recuerda que esta encuesta es anónima.

1. Nunca
2. casi nunca
3. algunas veces
4. casi siempre
5. siempre

		5	4	3	2	1
1.	Expresan continuamente su amor y cariño a nuestra organización					
2.	Se ven felices trabajando para nuestra organización					
3.	Permiten que cualquier persona hable mal de nuestra organización					
4.	Manifiestan que los problemas de nuestra organización son también de ellos.					
5.	Disfrutan conversar nuestra organización con otras personas.					
6.	Apoyan con gusto y agrado cuando nuestra organización los necesita					
7.	Consideran a los demás trabajadores como parte de su familia					
8.	Se avergüenzan de trabajar en esta organización					

9.	Manifiestan cumplir con las metas y objetivos de nuestra organización					
10.	Se emocionan con nuestros triunfos y de la Institución					
11.	Criticar con dureza nuestra organización por algunas debilidades					
	<b>Dimensión 2</b>					
12.	Están orgullosos de trabajar en nuestra organización y lo dicen.					
13.	Les resulta difícil dejar nuestra organización e irse a trabajar a otra					
14.	Se afectarían notablemente si dejan de trabajar en nuestra organización ahora					
15.	Trabajan en nuestra organización porque fue su última opción al no encontrar otro trabajo.					
16.	Trabajan por necesidad económica en nuestra organización más que por deseo sincero.					
17.	Pueden abandonar nuestra organización y no les representaría un costo económico.					
18.	Siguen en nuestra organización ya que otro no le daría los beneficios que tienen aquí					
19.	Dejarían de trabajar para nuestra organización, aun sin tener otro trabajo seguro					
20.	Piensen que cambiarse a otra organización significaría volver a empezar, perder el espacio personal, las relaciones interpersonales y sociales ganadas					
21.	Desarrollan su trabajo sin presiones por lo que no están interesados en abandonar a nuestra organización					
22.	Piensen cambiarse a otra organización por la presión que ejercen las autoridades					
23.	Manifiestan que nuestra organización no debe recibir trabajadores con deficiencias profesionales e inconductas; sin ellos su trabajo sería mejor.					

	<b>Dimensión 3</b>					
24.	Sienten obligación de permanecer en nuestra organización					
25.	Piensen que no sería lo correcto abandonar nuestra organización ahora					
26.	Se sentirían culpables si ahora abandonan para siempre nuestra organización					
27.	Expresan que nuestra organización merece toda su lealtad					
28.	Tienen la obligación moral de apoyar a los directivos por eso sería un error dejar esa organización.					
29.	Le deben mucho a nuestra organización, por eso trabajan horas extra para compensarla					
30.	Cuidan la imagen y el buen nombre de nuestra organización con sus actos					
31.	Muestran su fidelidad a nuestra organización haciendo que los usuarios estén satisfechos					
32.	Están satisfechos con su trabajo y contribuyen aún más con la organización, sin esperar recompensa.					
33.	Sienten que le fallaron a nuestra organización por la calidad de servicio en sus áreas					

## Instrumento 2: desempeño laboral

Esta encuesta es anónima le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

1. Nunca
2. casi nunca
3. algunas veces
4. casi siempre
5. siempre

N°	Dimensión ejecución de tareas	Calificación				
		1	2	3	4	5
1	En la funciones se respeta las opiniones de sus compañeros de trabajo.					
2	El personal comprende las necesidades organizándose en equidad.					
3	El personal se solidariza frente a los problemas individuales en la institución.					
4	La organización del personal previene situaciones que puedan afectar.					
5	El personal previene acciones para evitar falta en el momento oportuno.					
6	En la ejecución de actividades se mantiene relación amigable con todo el personal.					
7	En la ejecución de actividades se establece una comunicación asertiva.					
8	El personal promueve el logro de trabajo asertivo.					

<b>Dimensión actitud y compromiso</b>							
9	Se respeta las funciones interactuando asertivamente en la institución.						
10	Muestra responsabilidad considerando la institución como un espacio de convivencia sana.						
11	Las relaciones interpersonales entre el Director y el personal son afectivas.						
12	Respeto las reglas o normas de convivencia establecidas.						
13	Los trabajadores propician la equidad en el trabajo de manera responsable.						
14	Los trabajadores asumen su responsabilidad frente a las tareas asignadas.						
15	Existen grupos que fomentan la prevención en pro de la mejora institucional.						
16	El personal reconoce y valora el trabajo que realizan sus compañeros de trabajo.						
<b>Dimensión logro en productividad</b>							
17	El personal actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones.						
18	Los directivos valoran el trabajo que realiza el personal de la institución educativa.						
19	El personal administrativo vela por la imagen y clima institucional de su institución.						
20	El personal muestra crítica y autocrítica constructiva.						
21	El personal promueve la cooperación del trabajo en equipo.						
22	El personal directivo reconoce los logros de los demás según normas.						
23	Los trabajadores aportan experiencias y conocimientos en bien de la institución.						
24	El personal participa en actividades de apoyo extra laboral.						
25	El personal participa el trabajo en equipo en la institución						
26	El personal participa en la toma conjunta de decisiones de manera responsable.						
27	El personal muestra alto desempeño en el logro en productividad y objetivos para el mejoramiento y desarrollo de la institución.						

28	El desempeño del personal es acorde a la ejecución de tareas.						
29	El personal participa en la planificación del trabajo administrativo.						
30	El personal organiza con anticipación las actividades de apoyo administrativo.						

# Base de datos

	compromiso organizacional																																										
	Afectivo												Continuidad										Normativo																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33										
colaborador 1	2	2	4	4	3	4	4	2	3	1	4	1	5	2	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	4	3	5	2	5	4	5	1	3	5	1	1	5						
colaborador 2	4	2	3	2	3	5	1	2	4	5	2	5	2	4	3	3	4	3	2	4	4	5	5	1	4	4	3	3	3	5	3	5	3	4	2	5	1	1					
colaborador 3	1	2	5	3	5	4	4	4	5	3	5	2	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	3	5	3	4	5	3	4	2	5				
colaborador 4	5	2	5	4	5	1	1	5	2	1	3	1	2	1	2	5	4	1	1	1	1	5	3	2	5	3	2	5	3	2	4	3	4	5	3	1	1	5					
colaborador 5	2	5	4	5	1	1	5	2	1	3	1	2	1	1	2	5	4	1	1	1	1	5	3	2	5	3	2	5	3	2	4	3	4	5	3	1	1	5					
colaborador 6	3	3	5	3	5	5	3	1	3	5	2	5	2	3	2	5	3	2	3	2	3	3	5	3	3	4	5	2	5	5	1	2	4	5	5	3	1	1	5				
colaborador 7	5	1	5	5	3	4	2	5	5	3	1	2	4	3	4	5	2	4	5	3	3	3	5	5	5	4	5	2	1	5	1	3	5	3	1	5	5	3					
colaborador 8	5	5	5	3	5	1	5	1	5	5	3	1	5	4	1	2	5	1	2	5	5	4	4	4	2	5	3	2	5	1	5	5	3	4	5	3	4	5	3	4			
colaborador 9	3	2	4	3	4	5	3	1	3	2	1	2	4	5	5	3	4	5	3	3	4	3	3	3	5	4	3	2	2	4	5	5	5	2	2	2	2	2	2				
colaborador 10	5	2	5	5	1	2	4	5	5	1	1	5	3	5	1	2	5	2	1	1	5	5	4	3	2	1	3	5	3	5	3	5	4	3	4	3	4	5	3	4			
colaborador 11	5	2	1	5	1	3	5	3	1	1	5	2	1	5	5	4	3	2	1	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5			
colaborador 12	5	2	5	1	5	5	3	4	3	2	1	1	3	4	3	2	2	3	2	3	2	2	5	2	3	4	3	2	5	2	3	4	3	4	5	5	5	2	2	2			
colaborador 13	3	2	2	4	5	5	2	2	5	3	1	1	2	3	5	3	2	3	3	5	3	5	5	5	5	3	4	2	3	4	5	5	5	2	5	5	2	5	2	5			
colaborador 14	1	3	5	3	5	4	3	4	4	5	1	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	4	1	4	1	5	5	2	3	4	5	2	3	4	5			
colaborador 15	4	5	5	3	4	3	4	5	3	1	1	1	3	3	1	4	3	4	2	2	5	2	5	2	5	3	4	1	4	1	4	5	2	3	4	5	2	3	4	5			
colaborador 16	3	2	3	4	5	5	2	2	5	3	2	1	3	3	5	3	2	3	3	4	4	3	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	5		
colaborador 17	4	2	3	4	5	5	2	5	4	4	5	1	3	2	2	1	5	2	3	3	1	5	4	5	5	5	3	4	1	2	5	3	5	3	4	5	5	3	2	3	2		
colaborador 18	1	4	1	5	5	2	3	4	4	1	5	4	4	5	1	3	5	2	4	4	5	5	4	3	4	1	2	4	5	3	5	5	4	3	5	5	5	4	3	4	5		
colaborador 19	4	1	4	1	5	2	3	4	3	1	5	3	4	4	2	5	3	2	4	4	4	5	2	5	5	5	5	1	5	3	5	3	5	2	5	2	1	5	5	2	1	1	
colaborador 20	5	5	5	5	5	3	5	3	5	1	1	2	5	4	5	2	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
colaborador 21	5	3	4	1	5	5	3	2	5	3	2	5	3	5	5	2	3	3	2	3	4	5	1	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
colaborador 22	2	4	5	3	5	5	4	3	4	3	1	5	3	4	5	2	5	4	2	4	2	3	5	1	5	5	2	1	5	1	5	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2		
colaborador 23	5	1	5	3	5	5	2	1	5	5	1	1	4	4	5	3	5	5	2	5	5	5	1	5	5	2	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
colaborador 24	5	1	5	4	5	5	2	1	5	4	1	1	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	2	5	5	3	1	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	5	
colaborador 25	5	3	5	5	5	5	2	5	4	5	1	1	3	5	1	1	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	1	5	4	5	4	5	2	1	5	5	5	4	2	5		
colaborador 26	2	1	5	1	5	2	2	2	5	5	1	1	2	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5		
colaborador 27	2	1	5	1	5	1	3	4	5	5	1	1	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5		
colaborador 28	3	1	4	2	4	3	4	2	4	5	4	5	4	5	4	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
colaborador 29	4	1	5	4	5	2	1	5	4	5	1	5	2	2	3	4	3	1	4	3	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	2	3	5	5	4	5	4	2	5		
colaborador 30	3	2	4	2	4	5	4	5	3	5	2	5	2	5	4	4	5	5	2	5	2	5	4	4	2	5	2	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	2	2	2	
colaborador 31	3	5	3	1	3	2	3	5	5	5	1	1	3	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	
colaborador 32	2	5	3	5	5	3	5	3	5	5	2	1	3	5	1	2	5	5	2	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	2	5	2	5	2	2	1	2	2	1	2	2	
colaborador 33	3	4	3	2	3	5	4	2	5	5	2	1	3	5	4	3	4	3	2	5	5	5	5	3	5	4	1	2	5	3	5	3	5	5	3	2	2	2	2	2	2		
colaborador 34	2	3	4	4	5	5	3	2	1	2	1	1	2	3	4	3	4	3	3	5	4	5	5	1	5	2	3	2	5	3	5	2	5	3	5	5	3	2	4	5	3	4	
colaborador 35	1	1	5	3	5	2	1	2	5	5	5	1	3	5	5	2	5	5	5	3	5	5	1	4	5	2	5	2	5	1	3	2	5	2	5	2	5	2	5	1	3		
colaborador 36	5	5	2	5	2	5	2	2	5	5	5	1	2	4	4	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
colaborador 37	1	2	5	3	5	3	2	2	3	2	1	5	2	5	3	5	3	3	1	5	5	5	2	3	5	1	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
colaborador 38	3	2	5	1	5	5	3	4	3	2	3	1	3	5	3	5	4	3	4	5	2	5	5	3	2	5	4	2	5	1	5	1	5	2	2	5	1	5	2	2	2	2	
colaborador 39	2	1	5	2	5	3	1	3	4	4	5	2	5	2	3	3	5	4	4	3	5	5	5	1	3	5	1	3	5	5	5	2	5	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2
colaborador 40	5	1	5	4	5	2	1	5	5	5	1	5	1	5	1	3	5	3	3	5	5	5	5	1	5	5	5	2	5	2	5	2	5	4	2	3	5	4	2	3	2	3	
colaborador 41	1	3	5	3	5	5	1	2	4	5	3	5	2	4	4	2	5	4	3	4	5	5	1	5	5	3	3	2	5	1	5	4	2	5	1	5	4	2	3	2	3	2	
colaborador 42	4	2	5	1	5	2	2	4	5	5	1	5	5	4	3	1	3	5	4	5	5	5	5	1	5	5	2	3	5	5	2	5	2	5	5	4	5	4	5	4	5	4	
colaborador 43	2	3	5	3	5	2	2	5	5	5	1	2	4	5	1	3	2	5	5	1	3	4	5	1	4	4	3	3	5	2	5	2	4	4	5	1	4	5	2	4	5	2	
colaborador 44	5	2	5	2	5	4	2	3	3	4	2	1	1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	1	5	5	3	2	5	1	5	5	3	2	5	1	5	5	5	1	5	
colaborador 45	3	2	5	1	5	4	2	3	4	1	4	1	3	1	2	3	4	2	1	3	5	2	5	5	3	2	2	5	3	2	2	5	2	5	2	5	3	2	2	2	2	2	
colaborador 46	2	3	5	2	5	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	2	1	4	1	4	1	5	5	3	3	2	2	2	2	2		
colaborador 47	3																																										



	Desempeño laboral																																			
	Ejecución de tareas								Actitud y compromiso										Logro en productividad																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						
colaborador 1	3	4	4	2	3	1	4	1	5	2	3	3	4	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	1	3	1	5					
colaborador 2	2	3	5	1	2	4	5	2	5	2	4	3	3	4	2	4	5	5	1	4	4	3	3	5	3	2	5	3	1	4	2					
colaborador 3	3	5	4	4	4	4	5	3	5	2	5	4	5	4	4	4	5	5	1	5	5	5	1	5	5	3	4	2	5	2						
colaborador 4	1	5	4	2	2	5	3	1	4	5	3	5	4	4	1	4	3	2	5	3	5	5	5	5	3	5	1	5	1	5						
colaborador 5	4	5	1	1	5	2	1	3	1	2	1	2	5	4	1	1	1	5	3	2	5	3	2	4	3	4	3	4	5	3	1					
colaborador 6	3	5	5	3	1	3	5	2	5	5	2	3	2	3	3	2	3	3	5	3	3	4	5	2	5	5	1	2	4	5						
colaborador 7	5	3	4	2	5	5	3	1	2	4	3	4	5	2	4	5	3	3	5	5	5	4	3	2	1	5	1	3	5	3						
colaborador 8	3	5	1	5	1	5	5	3	1	5	4	1	2	5	1	2	5	5	4	4	2	5	3	2	5	1	5	5	3	4						
colaborador 9	3	4	5	3	1	3	2	1	2	4	5	5	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	5	3	2	2	2						
colaborador 10	5	1	2	4	5	5	1	1	5	3	5	1	2	5	2	1	1	5	5	4	3	2	1	3	5	3	4	3	4	3						
colaborador 11	5	1	3	5	3	1	1	5	2	1	5	5	4	4	3	2	1	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5						
colaborador 12	1	5	5	3	4	3	2	1	1	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	5	5	2	3	4	3	2	3	4	5	2	2					
colaborador 13	4	5	5	2	2	5	3	1	1	2	3	5	3	2	3	3	5	3	5	5	5	5	5	1	4	2	3	4	5	2	5					
colaborador 14	3	5	4	3	4	4	5	1	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	1	4	2	3	4	5	2	3	4					
colaborador 15	3	4	3	4	5	3	1	1	1	3	3	1	1	4	3	4	2	2	5	2	5	3	4	1	4	1	4	1	4	5	2	3				
colaborador 16	4	5	5	2	2	5	3	2	1	3	3	5	3	2	3	3	4	3	5	5	5	3	5	1	5	5	5	3	5	5	3	5				
colaborador 17	4	5	5	2	5	4	4	5	1	3	2	2	1	5	2	3	3	1	5	4	5	5	3	4	1	5	5	3	4	1	5	5	3	2		
colaborador 18	5	5	2	3	4	4	1	5	4	4	5	1	3	5	2	4	5	5	4	3	4	1	2	4	5	3	5	3	5	5	4	3	2	1		
colaborador 19	1	4	5	2	3	4	3	1	5	3	4	4	2	5	3	2	4	4	5	2	5	5	1	5	3	5	5	5	2	1	5	5	2	1		
colaborador 20	5	5	5	3	5	3	5	1	1	2	5	5	5	4	5	2	4	5	5	3	5	5	5	1	5	4	5	5	5	2	1	5	2	1		
colaborador 21	1	5	5	3	2	5	3	2	5	3	5	5	2	3	2	3	4	5	1	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5		
colaborador 22	3	5	5	4	3	4	3	1	5	3	4	5	2	5	4	2	4	3	5	1	5	5	2	1	5	1	5	1	5	2	2	2	2	2		
colaborador 23	3	5	5	2	1	5	5	1	1	4	4	5	3	5	5	2	5	5	5	1	5	5	2	1	5	5	1	5	5	1	5	5	1	3	3	
colaborador 24	4	5	5	2	1	5	4	1	1	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	2	5	5	3	1	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	5	
colaborador 25	5	5	1	3	5	4	5	1	3	5	5	1	1	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	1	5	4	5	2	3	4	5	3	1	5	
colaborador 26	1	5	2	2	2	5	5	1	1	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	3	2	4	5	2	5	2	5	4	5	5	5	
colaborador 27	1	5	5	1	3	4	5	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	3	1	5	3	1	3	2	3	5	5		
colaborador 28	2	4	3	4	2	4	5	4	5	3	4	3	2	5	5	1	5	5	5	3	5	3	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	
colaborador 29	4	5	2	1	5	4	5	1	5	2	2	3	4	3	1	1	4	3	5	5	4	5	3	4	3	2	5	4	2	5	4	2	5	4	2	
colaborador 30	2	4	5	4	5	3	5	2	5	2	5	4	4	5	5	2	5	4	4	2	5	4	2	3	4	2	3	4	2	5	5	3	2	2	2	
colaborador 31	1	3	2	3	5	5	5	1	1	3	5	3	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	1	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
colaborador 32	5	5	3	5	3	5	5	2	1	3	5	1	2	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	2	1	2	2	5	
colaborador 33	2	3	5	4	2	5	5	2	1	3	5	4	3	4	3	2	5	5	5	3	5	4	1	2	5	3	5	3	2	2	2	2	2	2	2	
colaborador 34	4	5	5	3	2	1	2	1	1	2	3	4	3	4	3	3	5	4	5	1	5	2	3	2	5	1	5	5	3	4	5	3	4	5	3	4
colaborador 35	3	5	5	4	5	5	5	5	1	2	3	5	2	5	5	5	3	5	5	1	5	5	2	1	5	5	2	1	5	2	5	2	5	3	1	3
colaborador 36	2	5	2	1	2	2	5	3	5	5	4	1	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	1	5	4	5	2	1	5	2	1	5
colaborador 37	3	5	3	2	2	3	2	1	5	2	5	3	5	3	1	1	5	5	5	2	3	1	5	5	5	2	3	5	5	1	3	3	3	5	1	2
colaborador 38	1	5	5	3	4	5	2	3	1	3	5	4	5	4	5	2	5	5	5	2	5	5	4	2	5	5	1	5	4	2	5	1	5	2	4	4
colaborador 39	2	5	3	1	3	4	5	2	5	2	3	3	5	4	4	3	5	5	5	1	3	5	1	3	5	3	5	3	5	3	5	2	2	5	5	
colaborador 40	4	5	2	1	5	5	5	1	5	1	5	1	5	3	3	5	5	5	5	1	5	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	4	2	3	3	
colaborador 41	3	5	5	1	2	4	5	3	5	2	4	4	2	5	4	3	4	5	5	1	5	3	3	2	5	1	5	4	2	5	1	5	4	2	3	
colaborador 42	1	5	2	2	4	5	5	1	5	5	4	3	1	3	5	4	5	5	1	5	5	1	5	2	3	5	2	5	5	4	4	5	5	4	4	
colaborador 43	3	5	2	2	5	5	5	1	2	2	3	2	5	5	1	5	4	5	1	4	4	3	3	5	2	5	4	3	3	2	2	5	3	2	2	
colaborador 44	2	5	4	2	3	3	4	2	1	1	4	4	3	4	4	3	3	5	5	1	5	5	3	2	5	1	5	3	2	5	5	5	5	1	1	
colaborador 45	1	5	4	2	3	4	1	4	1	3	1	2	3	4	2	1	3	5	2	5	3	2	2	5	3	2	2	5	2	5	5	3	2	2	5	
colaborador 46	2	5	5	4	4	4	4	1	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	5	5	5	4	2	1	4	1	5	5	3	2	2	2	2	2	2	
colaborador 47	2	4	3	3	2	3	3	5	5	2	3	5	3	5	5	2	5	5	5	1	5	5	3	1	5	5	3	1	5	1	5	4	1	3	3	
colaborador 48	1	5	5	5	1	5	5	3	1	5	3	1	3	3	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3	1	5	1	5	5	5	3	2	5	5	3	2
colaborador 49	3	5	5	3	2	5	5	1	3	1	5	3	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	1	5	5	4	2	5	4	5	2	5	4	5	2	3
colaborador 50	1	5	5	3	2	5	4	1	5	3	5	5	4	5	3	3	4	5	1	5	4	3	5	4	3	5	3	5	3	5	3	5	4	3	1	1
colaborador 51	1	5	4	1	3	3	5	1	5	4	3	3	2	3	3	2	5	5	1	5	3	2	2	3	5	3	2	3	2	5	5	3	2	5	3	2
colaborador 52	1	5	5	3	2	3	5	1	5	3	5	3	2	5	5	4	5	3	5	5	5	3	2	3	5	3	2	3	2	5	4	2	5	4	2	2
colaborador 53	3	5	4	5	1	4	5	1	5	1	5	5	2	4	5	2	4	5	5	1	5	2	2	3	4	2	4	2	4	2	2	3	5	5	3	5
colaborador 54	3	5	3	5	1	2	2	1	5	1	1	2	2	5	5	2	3	5	3	3	5	3	5	1	5	2	5	3	5	1	5	2	5	5	3	5
colaborador 55	2	5	5	3	2	4	2	2	1	2	3	5	2	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	1	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5
colaborador 56	2	5	5	4	2	2	5																													

\*resultados Ilerena.sav [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado  
 Frecuencias  
 Título  
 Notas  
 Estadísticos  
 Tabla de frecuencias  
 Título  
 compromiso organizacional  
 Afectivo  
 Continuidad  
 Normativo  
 desempeño  
 Ejecución  
 Actitud y compromiso  
 Logro en proyectos  
 Correlaciones no paramétricas  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro  
 Correlaciones no paramétricas  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro  
 Correlaciones no paramétricas  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro

### Correlaciones no paramétricas

#### Correlaciones

			compromiso organizacional	desempeño laboral
Rho de Spearman	compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,970**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,970**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

### Correlaciones no paramétricas

#### Correlaciones

			compromiso organizacional	Ejecución de tareas
Rho de Spearman	compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,603**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Ejecución de tareas	Coefficiente de correlación	,603**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unión de O... | 09:03 a.m. | 21/06/2017

\*resultados Ilerena.sav [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado  
 Frecuencias  
 Título  
 Notas  
 Estadísticos  
 Tabla de frecuencias  
 Título  
 compromiso organizacional  
 Afectivo  
 Continuidad  
 Normativo  
 desempeño  
 Ejecución  
 Actitud y compromiso  
 Logro en proyectos  
 Correlaciones no paramétricas  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro  
 Correlaciones no paramétricas  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro

### Correlaciones

			compromiso organizacional	Ejecución de tareas
Rho de Spearman	compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,603**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Ejecución de tareas	Coefficiente de correlación	,603**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

```

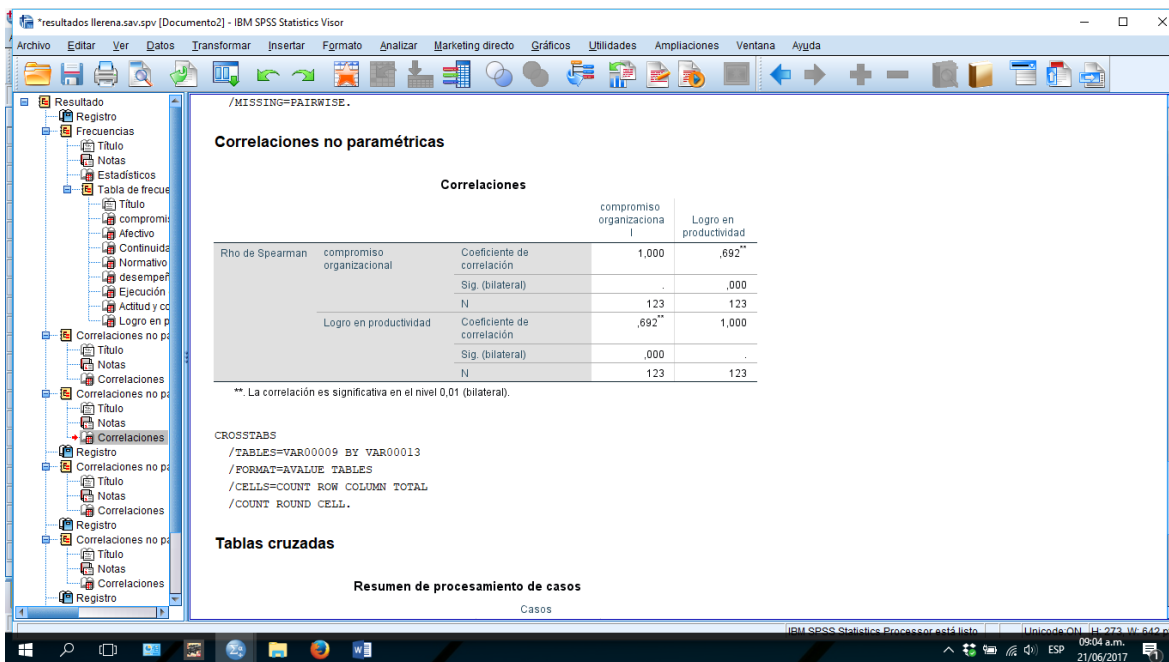
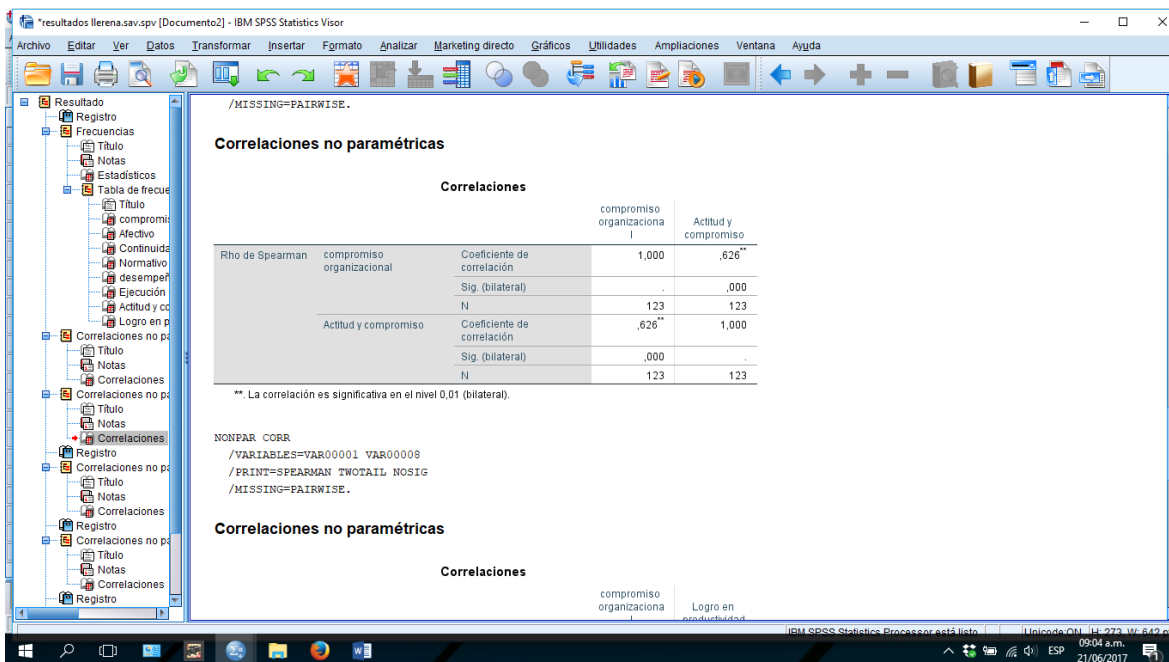
NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00001 VAR00007
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

### Correlaciones no paramétricas

#### Correlaciones

			compromiso organizacional	Actitud y compromiso
Rho de Spearman	compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,626**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123

Efectúa una doble pulsación para editar Tabla dinámica | IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unión de O... | 09:04 a.m. | 21/06/2017



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO INSTITUCIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Expresan continuamente su amor y cariño a nuestra organización							
2	Se ven felices trabajando para nuestra organización							
3	Permiten que cualquier persona hable mal de nuestra organización							
4	Manifiestan que los problemas nuestra organización son también de ellos.							
5	Disfrutan conversar nuestra organización con otras personas.							
6	Apoyan con gusto y agrado cuando nuestra organización los necesita							
7	Consideran a los demás trabajadores como parte de su familia							
8	Se avergüenzan de trabajar en esta organización							
9	Manifiestan cumplir con las metas y objetivos de nuestra organización							
10	Se emocionan con nuestros triunfos y de la Institución							
11	Criticar con dureza nuestra organización por algunas debilidades							
	<b>Dimensión 2</b>							
12	Están orgullosos de trabajar en nuestra organización y lo dicen.							
13	Les resulta difícil dejar nuestra organización e irse a trabajar a otra							
14	Se afectarían notablemente si dejan de trabajar en nuestra organización ahora							
15	Trabajan en nuestra organización porque fue su última opción al no encontrar otro trabajo.							

16	Trabajan por necesidad económica en nuestra organización más que por deseo sincero.							
17	Pueden abandonar nuestra organización y no les representaría un costo económico.							
118	Siguen en nuestra organización ya que otro no le daría los beneficios que tienen aquí							
19	Dejarían de trabajar para nuestra organización, aun sin tener otro trabajo seguro							
20	Piensen que cambiarse a otra organización significaría volver a empezar, perder el espacio personal, las relaciones interpersonales y sociales ganadas							
21	Desarrollan su trabajo sin presiones por lo que no están interesados en abandonar a nuestra organización							
22	Piensen cambiarse a otra organización por la presión que ejercen las autoridades							
23	Manifiestan que nuestra organización no debe recibir trabajadores con deficiencias profesionales e inconductas; sin ellos su trabajo sería mejor.							
	<b>Dimensión 3</b>							
24	Sienten obligación de permanecer en nuestra organización							
25	Piensen que no sería lo correcto abandonar nuestra organización ahora							
26	Se sentirían culpables si ahora abandonan para siempre nuestra organización							
27	Expresan que nuestra organización merece toda su lealtad							
28	Tienen la obligación moral de apoyar a los directivos por eso sería un error dejar esa organización.							
29	Le deben mucho a nuestra organización, por eso							

	trabajan horas extra para compensarla							
30	Cuidan la imagen y el buen nombre de nuestra organización con sus actos							
31	Muestran su fidelidad a nuestra organización haciendo que los usuarios estén satisfechos							
32	Están satisfechos con su trabajo y contribuyen aún más con la organización, sin esperar recompensa.							
33	Sienten que le fallaron a nuestra organización por la calidad de servicio en sus áreas							

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: ..... **DNI:**.....

**Especialidad del validador:**.....

.....de.....del 2017

- <sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

-----

**Firma del Experto Informante.**

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	En la funciones se respeta las opiniones de sus compañeros de trabajo.							
2	El personal comprende las necesidades organizándose en equidad.							
3	El personal se solidariza frente a los problemas individuales en la institución educativa.							
4	La organización del personal previene situaciones que puedan afectar.							
5	El personal previene acciones para evitar falta en el momento oportuno.							
6	En la ejecución de actividades se mantiene relación amigable con todo el personal.							
7	En la ejecución de actividades se establece una comunicación asertiva.							
8	El personal promueve el logro de trabajo asertivo.							
	<b>Dimensión actitud y compromiso</b>							

9	Se respeta las funciones interactuando asertivamente en la institución.						
10	Muestra responsabilidad considerando la institución como un espacio de convivencia sana.						
11	Las relaciones interpersonales entre el Director y el personal son afectivas.						
	Respeto las reglas o normas de convivencia establecidas.						
12	Los trabajadores propician la equidad en el trabajo de manera responsable.						
13	Los trabajadores asumen su responsabilidad frente a las tareas asignadas.						
14	Existen grupos que fomentan la prevención en pro de la mejora institucional.						
15	El personal reconoce y valora el trabajo que realizan sus compañeros de trabajo.						
	<b>Dimensión logro en productividad</b>						
17	El personal actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones.						
18	Los directivos valoran el trabajo que realiza el						



	personal de la institución educativa.							
19	El personal administrativo vela por la imagen y clima institucional de su institución educativa.							
20	El personal muestra crítica y autocrítica constructiva.							
21	El personal promueve la cooperación del trabajo en equipo.							
22	El personal directivo reconoce los logros de los demás según normas.							
23	Los trabajadores aportan experiencias y conocimientos en bien de la institución educativa.							
24	El personal participa en actividades de apoyo extra laboral.							
25	El personal participa el trabajo en equipo en la institución							
26	El personal participa en la toma conjunta de decisiones de manera responsable.							
27	El personal muestra alto desempeño en el logro en productividad y objetivos para el mejoramiento y desarrollo de la institución educativa.							

28	El desempeño del personal es acorde a la ejecución de tareas.							
29	El personal participa en la planificación del trabajo administrativo.							
30	El personal organiza con anticipación las actividades de apoyo administrativo.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: .....  
 DNI:.....

Especialidad del validador:.....

.....de.....del 2017

- <sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

-----

**Firma del Experto Informante.**