



# **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

## **ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del  
área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017.”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

### **AUTOR:**

Vanessa Quino Saurin

### **ASESOR:**

M.Sc. Flabio Romeo Paca Pantigoso

### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión del talento humano

**LIMA - PERÚ**

**2017**

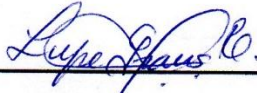
## **PÁGINAS PRELIMINARES**

**Página del Jurado**



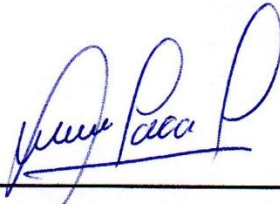
---

Mg. Cárdenas Canales Daniel Armando  
**Presidente**



---

Mg. Graus Cortez Lupe Esther  
**Secretaria**



---

Mg. Paca Pantigoso Flabio Romeo  
**Vocal**

## **Dedicatoria**

Este Trabajo está dedicado a mi hijo Matheo por ayudarme a encontrar el lado dulce y no amargo de la vida, fuiste mi motivación más grande para culminar el desarrollo de mi tesis con éxito.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios ante todo, a mi familia, por su apoyo incondicional, el cual me motiva a seguir adelante día tras día en mis objetivos y sumar esfuerzos para el cumplimiento de mis metas, así mismo, agradecer a la Universidad Cesar Vallejo por la formación y desarrollo académico de mi carrera, a los docentes que con experiencia me ayudaron a fortalecer mis competencias.

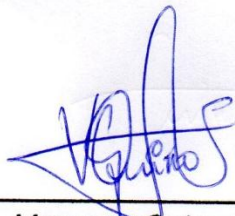
## Declaratoria de Autenticidad

Yo, Quino Saurin Vanessa, con DNI N° 44220012, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 16 de Diciembre del 2017



---

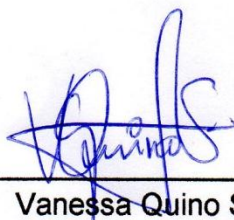
Vanessa Quino Saurin

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada: **“Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017”**, y comprende los capítulos de introducción, metodología, resultados, conclusiones y recomendaciones. El objetivo de la referida tesis fue determinar la relación entre compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

Atte,



---

Vanessa Quino Saurin

## Índice

	<b>Página</b>
<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	
Página del Jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	viii
<b>RESUMEN</b>	xi
<b>ABSTRACT</b>	xii
<b>I.    INTRODUCCIÓN</b>	1
1.1.    Realidad problemática	2
1.2.    Trabajos previos	3
1.3.    Teorías Relacionadas al tema	9
1.4.    Formulación al problema	12
1.5.    Justificación del estudio	12
1.6.    Hipótesis	13
1.7.    Objetivo	14
<b>II.   MÉTODO</b>	15
2.1.    Diseño de investigación	16
2.2.    Variable, operacionalización	16
2.3.    Población y muestra	19
2.4.    Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5.    Método de análisis de datos	24
2.6.    Aspectos éticos	24
<b>III.  RESULTADOS</b>	25
<b>IV.   DISCUSIÓN</b>	32
<b>V.    CONCLUSIONES</b>	37
<b>VI.   RECOMENDACIONES</b>	39
<b>VII.  REFERENCIAS</b>	41



## **ANEXOS**

Anexo 1: Instrumentos	46
Anexo 2: Validación de instrumentos	50
Anexo 3: Matriz de consistencia	70
Anexo 4: Tabla de especificaciones	71
Anexo 5: Detalle de Confiabilidad de los ítems del instrumento	73
Anexo 6: Base de Datos de las Variables	75
Anexo 7: Matriz de evidencias	76
Anexo 8: Evaluación de la similitud con turnitin	79
Anexo 9: Acta de aprobación de originalidad de tesis	84
Anexo 10: Autorización de la entidad	85

## Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de variable compromiso organizacional	17
Tabla 2 Operacionalización de variable desempeño laboral	18
Tabla 3: Jueces expertos	20
Tabla 4: Validez de expertos para compromiso organizacional	21
Tabla 5: Validez de expertos para desempeño laboral	22
Tabla 6: Fiabilidad de la variable compromiso organizacional	23
Tabla 7: Fiabilidad de la variable desempeño laboral	23
Tabla 8: Compromiso organizacional y desempeño laboral	27
Tabla 9: Compromiso afectivo y desempeño laboral	28
Tabla 10: Compromiso para continuar y desempeño laboral	30
Tabla 11: Compromiso normativo y desempeño laboral	31
Tabla 12: Especificaciones del compromiso organizacional	71
Tabla 13: Especificaciones del desempeño laboral	72
Tabla 14: Matriz de evidencias internas para la discusión	76
Tabla 15: Matriz de evidencias externas para la discusión	77

## RESUMEN

La presente investigación titulada compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017, tuvo como objetivo general determinar la relación entre compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017. El tipo de investigación es aplicado, porque confrontamos la teoría con la realidad; el nivel del estudio fue descriptiva correlacional transversal, de diseño no experimental. La población del estudio abarcó a todos los trabajadores del área logística conformada por 40 trabajadores, a través de un censo; la técnica de recolección de datos fue la encuesta en escala de tipo Likert; los datos fueron recogidos y procesados al mismo tiempo. Los datos fueron procesados en el programa estadístico SPSS, para el cálculo de la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0.855 para compromiso organizacional y 0.784 para desempeño laboral y la validez de expertos para determinar la consistencia del instrumento. Finalmente, se realizó la prueba de correlación de Rho Spearman de 0.644 con un nivel de significancia de 0.000 (bilateral), concluyendo, que existe relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral.

**Palabras Clave:** Compromiso Organizacional, Desempeño Laboral

## **ABSTRACT**

The objective of the present investigation, entitled "Organizational commitment and job performance of workers in the logistics area of the Superior Court of Justice of Lima, 2017", was to determine the relationship between organizational commitment and the job performance of workers in the logistics area of the Superior Court of Justice of Lima, 2017. The type of research is applied, because we confront theory with reality; the level of the study was cross-sectional descriptive, non-experimental design. The population of the study included all the workers in the logistics area made up of 40 workers, through a census; the technique of data collection was the Likert type scale survey; the data was collected and processed at the same time. The data were processed in the statistical program SPSS, for the calculation of the reliability was used the Cronbach's Alpha, obtaining a result of 0.855 for organizational commitment and 0.784 for job performance and the validity of experts to determine the consistency of the instrument. Finally, the Rho Spearman correlation test of 0.644 was performed with a level of significance of 0.000 (bilateral), concluding that there is a relationship between organizational commitment and job performance.

Keywords: Organizational Commitment, Job Performance

# **I. INTRODUCCIÓN**

## 1.1 Realidad Problemática

En el ámbito internacional, según el diario La Prensa Libre (2017), la investigación de “Employee Engagement & Retention Statistics “, mostrada por The Engagement Institute señala que la falta de compromiso de los trabajadores cuesta entre \$450 y \$550 mil millones anualmente a las empresas de los Estados Unidos, otro estudio al respecto mostró que el 55% de los trabajadores en el estado de Washington no están comprometidos y perjudica en su desempeño laboral. Por otro lado, según el diario Gestión (2016), el informe “Tendencias Globales del Compromiso de los empleados” elaborado por un líder global en soluciones de recursos humanos, manifiesta que el índice de compromiso laboral influye altamente en el desempeño de sus funciones; permitiendo de esta manera que los niveles de productividad aumenten y por ende que la rentabilidad de la compañía mejore.

A nivel Nacional, Gestión (2015) según el informe Tendencias Globales de Capital Humano, elaborado por Deloitte Perú, indica que un 50% de las empresas peruanas mencionan como una problemática la falta de compromiso de los empleados. Muchas empresas peruanas vienen trabajando en incrementar el nivel de compromiso de sus empleados, en identificar y generar acciones en aquellas dimensiones que impulsen el compromiso del trabajador para que mejoren en el desempeño laboral, el cual será alto si los empleados encuentran oportunidades de crecimiento en su centro laboral.

Finalmente, a nivel Local la problemática referida a la presente investigación responde a una realidad que se viene presentando en la Corte Superior de Justicia de Lima, siendo ésta una institución pública que administra justicia e imparte el servicio de justicia a la sociedad a través de sus órganos jurisdiccionales, por la parte de gestión administrativa, está conformado por la Gerencia de Administración Distrital, que es el órgano de apoyo técnico administrativo de la institución, tiene a su cargo la Unidad Administrativa y Finanzas que tiene como función organizar, dirigir y supervisar los procesos del área logística para la correcta aplicación y cumplimiento de los procesos técnicos del sistema administrativo de la Corte Superior de Lima. El

problema se encuentra en los trabajadores del área de logística el cual enfrenta una serie de dificultades debido a la falta de compromiso (incumplimiento de requerimientos, tardanzas al centro laboral, poca participación en sus funciones diarias, el personal no cumple con los procesos de las tareas asignadas y no realizan los trabajos con puntualidad; cabe señalar que el área logística está conformada por la sub área de compras, servicios, programación, apoyo legal, almacén, control patrimonial, mantenimiento y transporte), la cual va generando un bajo rendimiento en el desempeño laboral, como: el personal no provee los bienes (útiles de oficina) a tiempo para los usuarios, atraso en el servicio de transporte, servicios de mantenimiento inconclusos por el personal de logística, molestias y/o quejas por los usuarios administrativos y jurisdiccionales de la Corte.

El área de logística de la Corte Superior de Justicia de Lima se está enfocando en el cumplimiento del presupuesto asignado para su ejecución, pero no en mejorar el compromiso de sus trabajadores en el área logística. El propósito de este presente estudio consiste en determinar la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral, de tal manera poder tomar medidas correctivas con el personal y puedan desempeñarse de manera eficiente en el área logística.

## **1.2 Trabajos Previos**

### **Antecedentes Internacionales**

Pérez, C. (2013). En su tesis, relación del grado de compromiso organizacional y desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público, Monterrey. El objetivo de su investigación fue identificar la relación existente entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público. Respecto al marco teórico, el compromiso organizacional se basó en los autores Llapa, Trevizan, Shunyashiki, Méndez,(2009), Meyer y Allen (1991) siendo sus dimensiones afectivo, de continuidad y normativo. Para el desempeño laboral se basó en la teoría de Chiavenato (2009) y Palaci (2005); las dimensiones fueron la calidad técnica y atención médica, capacitación y educación continua, aptitudes y

productividad. El nivel de Investigación que empleo fue descriptiva correlacional. Se dispuso de una muestra de 70 colaboradores del hospital. Para medir la confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach siendo el compromiso organizacional un 0.899 y el desempeño laboral un 0.745.

En cuanto a la prueba estadística de correlación de Spearman, la investigación llegó a la conclusión de que en los profesionales de la salud del hospital no existe una correlación entre compromiso organizacional y desempeño siendo el  $\rho = 0.353$  con un  $\text{sig. (bilateral)} = 0.055$ , en cuanto al compromiso afectivo y desempeño no existe correlación indica un  $\rho = -0.116$  y  $\text{sig. (bilateral)} = 0.541$ , compromiso de continuidad y desempeño laboral no existe una correlación siendo su  $\rho = 0.064$   $\text{sig. (bilateral)} = 0.736$  y el compromiso normativo con desempeño laboral si existe una correlación su  $\rho = 0.468$  y su  $\text{sig. (bilateral)} = 0.009$ .

Esta investigación aportará en el desarrollo del marco teórico de la presente investigación ya que permitirá analizar las definiciones de cada variable que muestran los diferentes autores y también aportará sus resultados y conclusiones en realizar comparaciones entre la presente investigación.

Reyes, M. (2014). Elaboró una tesis con el tema, identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes en Guatemala. Tuvo como objetivo determinar la relación entre identificación laboral y desempeño laboral. La teoría en el que se basó fueron Morales y Topa (2006). En lo que respecta al desempeño laboral se basó en la teoría del autor Chiavenato (2009). El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, la muestra estaba conformada por un total de 35 empleados. Para establecer dicha relación se obtuvieron dos instrumentos, ambos de tipo escala Likert.

Se llegó a la conclusión de que no existe relación entre identidad laboral y desempeño laboral a un nivel de significancia 0.05 ya que la prueba estadística de correlación de Pearson tuvo un coeficiente  $r = 0.148$ , según la investigación indicó



que para que sea significativo con un 95% de confianza el valor mínimo de “r” debió ser 0.334, pero en dicha investigación la r de este estudio no alcanzó dicho valor.

Esta investigación será de gran aporte ya que permitirá analizar y reconocer que es indispensable realizar procesos con relación recurso humano para que el personal sienta más compromiso con la organización y tengan un buen desempeño.

Ramos, A. (2005). En su tema de investigación, compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima. Tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre compromiso organizacional y desempeño docente en los profesores. El marco teórico, para la variable compromiso organizacional se basó en Meyer y Allen, la teoría de los valores encontrados en la teoría Z de Ouchi y la Teoría de las expectativas de Vroom y de Hellriegel y Slocum. Y para la variable desempeño se basó en las teorías de Ibarra, Montaña, Weber, y Robbins. El tipo de estudio fue descriptivo- correlacional, en lo que respecta al compromiso organizacional, se utilizó la técnica de la encuesta; la muestra de estudio fue de 35 profesores siendo el instrumento utilizado el cuestionario de tipo Likert. En cuanto al instrumento para medir el desempeño docente fue un cuestionario elaborado por la misma universidad de Colima, que fue contestado por los mismos alumnos.

Como conclusión de esta investigación se evidenció que no existe una relación entre compromiso organizacional y desempeño de los profesores, el compromiso afectivo tiene una correlación de Pearson  $r = 0.258$ , con un sig.(bilateral) = 0.135 indicando que no existe una relación, en cuanto al compromiso de continuidad tampoco existe una relación con el desempeño docente ya que la correlación de Pearson es  $r = -0.292$  con un sig.(bilateral) = 0.088 , y el compromiso normativo no existe una correlación  $r = 0.203$  significancia sig.(bilateral) 0.243.

Esta investigación será de gran aporte porque permitirá tener una visión más clara de los resultados obtenidos por cada dimensión de la primera variable y compararlos con el presente trabajo.

## **Antecedentes Nacionales**

Vásquez, V. (2016).Elaboro su tesis titulada compromiso y desempeño laboral en el área de Gestión de la Calidad del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima. Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el compromiso y desempeño laboral de los trabajadores del hospital. Las teorías relacionadas al tema para el compromiso estuvieron sustentadas por los autores Meyer y Allen (1991), siendo sus dimensiones componente afectivo, componente de continuidad y componente normativo, para el desempeño laboral se basó en el autor Murphy (1990) siendo las dimensiones desempeño contextual, desempeño superior y desempeño de tarea. Para poder sustentar su tesis utilizó un tipo de estudio de nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental, donde la población estuvo conformada por 30 colaboradores del área de gestión de calidad, se usó la técnica de recolección de datos, el instrumento fue un cuestionario usando la escala tipo Likert, la cual permitió medir las dimensiones, se sometió a prueba de Alfa de Cronbach dando como resultado un 0.81 para la variable compromiso y 0.846 para la variable desempeño laboral la cual indico altamente confiables.

Como conclusión a esta investigación se pudo evidenciar que si existe una muy buena correlación entre el compromiso y el desempeño laboral siendo rho: 0.810 con un nivel de sig. (bilateral) 0.000, así mismo con el análisis estadístico de contrastación de hipótesis entre la dimensión componente afectivo y desempeño laboral indicó que si existe una muy buena correlación siendo el rho:0.810 un sig.(bilateral)0.000con respecto a la dimensión componente de continuidad y el desempeño laboral indicó que si existe una muy buena correlación siendo el rho:0.852 un sig.(bilateral)0.000, para el componente normativo y desempeño laboral el análisis estadístico mostró que no existe relación siendo rho: 0.293 con un nivel de sig. (bilateral) 0.117.

Esta investigación aportará al presente estudio identificar el grado de relación que pueda existir entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística de la Corte Superior de Lima.

Flores, I. (2015). Elaboró una tesis titulada compromiso organizacional y evaluación de desempeño en la empresa Overall Business S.A., Lima, 2015. Esta investigación tuvo por objetivo identificar la relación entre el compromiso organizacional y evaluación de desempeño en la empresa. El marco teórico de la tesis fue el compromiso Organizacional donde definió las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso para continuar sustentado por los autores Robbins y Judge (2009). Mientras que en la evaluación de desempeño tuvo como dimensiones: métodos de evaluación de desempeño, pasos de una evaluación de desempeño y un esquema completo de evaluación de desempeño; sustentado por la autora Martha Alles. El tipo de estudio que realizó fue descriptivo correlacional de diseño no experimental-transversal, la muestra fue de 123 personas, se aplicó un cuestionario como instrumento de investigación de tipo Likert a los trabajadores de la empresa Overall Business. Para medir la confiabilidad utilizó el Alfa de Cronbach siendo un 0.720 para la variable compromiso organizacional y un 0.825 para la variable evaluación de desempeño.

Como conclusión se determinó que el compromiso organizacional se relaciona directamente con la evaluación de desempeño siendo su prueba estadística de Chi-cuadrado de Pearson = 39,959; sig.(bilateral) =0.000 < 0.05, en cuanto al compromiso afectivo se relaciona directamente con la evaluación de desempeño siendo su prueba de Chi-cuadrado de Pearson=27,483; sig.(bilateral) =0.036 < 0.05, el compromiso para continuar se relaciona directamente con la evaluación de desempeño siendo su prueba de Chi-cuadrado de Pearson= 22,374; sig.(bilateral) =0.034< 0.05 y el compromiso normativo se relaciona directamente con la evaluación de desempeño en la empresa siendo su prueba de Chi-cuadrado =24,179; sig.(bilateral) =0.019 < 0.05

Por lo tanto, esta investigación aportará al presente trabajo en definir las dimensiones para la variable compromiso organizacional ya que demuestra diferentes tipos de compromiso por lo que un trabajador siente en la organización.

Soca, A. (2015). En sus tesis Identificación laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de Admisión de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, 2015. Esta tesis tuvo como objetivo establecer si existe relación entre identificación laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de Admisión de la Universidad Cesar Vallejo. El marco teórico en el cual se basó para la variable identificación laboral fue en el autor Ponnsa (2008). Las dimensiones fueron compromiso laboral, comunicación, motivación laboral, cultura organizacional y satisfacción laboral. Para la variable Desempeño Laboral, se basó en el autor Chiavenato (2009). Las dimensiones fueron habilidades, conocimientos, metas y resultados. El método de diseño de investigación fue no experimental de tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 44 colaboradores elaborándose dos instrumentos de tipo Likert. Para la prueba de confiabilidad el Alfa de Cronbach para la variable Identificación Laboral fue de 0.829 y para el desempeño laboral fue de 0.857 la cual indicó altamente confiables.

Como conclusión a esta investigación se pudo evidenciar que si existe una correlación entre las variables identificación laboral y desempeño laboral siendo el rho: 0.432 con un sig.(bilateral) 0.003 , asimismo para la dimensión compromiso laboral y desempeño laboral también se evidenció que si existe una débil correlación siendo el rho:0.488 con sig.(bilateral) 0.001, para la dimensión comunicación y desempeño laboral se evidenció el rho:-0.143 y el sig. (bilateral) 0.354 indicando que no existe correlación, para la dimensión motivación y desempeño laboral el rho:0.389 y el sig.(bilateral)0.009 indicando que si existe correlación pero débil, para la dimensión cultura organizacional y desempeño laboral el rho:0.374 con un sig.(bilateral)0.012 indicando que si existe una débil correlación y la dimensión satisfacción laboral con desempeño laboral mostró un rho:0.424 y un sig.(bilateral) 0.004 indicando que si existe una correlación débil entre estas variables.

Esta tesis es importante porque aportará sus resultados y conclusiones en realizar comparaciones entre la presente investigación y mediante las bases teóricas empleadas dará mayor información para el desarrollo de este proyecto.

### **1.3 Teorías Relacionadas al Tema**

#### **Compromiso Organizacional**

Hellriegel y Slocum (2004) señalan que el compromiso organizacional consiste en la intensidad de la participación de un trabajador y su identificación con la empresa. Un alto compromiso organizacional se determina por el apoyo y aceptación de las metas y valores de la organización, por la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de mantenerse dentro de la organización. Las dimensiones establecidas por el autor son la remuneración, relaciones con los supervisores y compañeros, condiciones de trabajo, oportunidades de ascenso. Con el tiempo, el compromiso organizacional se fortalece porque las personas establecen vínculos más fuertes con la organización y con sus compañeros porque pasan más tiempo con ellos; con frecuencia la antigüedad en el trabajo brinda ventajas y crea actitudes de trabajo más positivas; otros trabajadores se vinculan con más fuerza al empleo debido a que las oportunidades en el mercado laboral van disminuyendo con la edad.

Robbins y Judge (2009) señalan que “el compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella” (p.79).

Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea. Las dimensiones del compromiso organizacional son:

**Compromiso afectivo:** se refiere a los lazos emocionales que los empleados poseen con la organización y la creencia en sus valores, disfrutan de su permanencia con ella.

**Compromiso para continuar:** Percepción del valor económico por permanecer en una organización comparado con el de dejarla.

Compromiso normativo: Obligación de permanecer con la organización por razones morales o éticos.

Kinicki y Kreitner (2003). Señalan que el compromiso en la organización son los resultados de los factores organizacionales existentes ya sean externos e internos.

Entonces, es importante considerar las percepciones que tenga el trabajador en los factores de liderazgo y las prácticas de dirección (autocrático, persuasivo, paternalista, consultivo y participativo). Así mismo los elementos para el compromiso en la organización son el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones) y la consecución del comportamiento en el trabajo (sistema de incentivo, apoyo social, interacción entre individuos).

### **Desempeño Laboral**

Robbins y Judge (2013). Lo define como la forma en que los empleados realizan sus tareas, incluidas en una descripción de puestos de trabajo. La definición que menciona el autor indica que todo empleado asignado en sus puestos de trabajo tiene que ofrecer aptitud o capacidad para desarrollar sus funciones, deberes u obligaciones de tal manera que cumpla con responsabilidad sus actividades encomendadas por el área de trabajo. Por lo tanto, el desempeño laboral, no solo se requiere de contar con habilidades, destrezas, conocimientos, también es primordial la intervención de otros conceptos tales como los procesos de seguir las tareas, los valores que es fundamental que cada trabajador debe poseer y la intención de realizar las actividades con un alto desempeño reflejado en su productividad.

Entre sus dimensiones el autor señala el desempeño de las tareas: que se refiere al cumplimiento con las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas en el área a través de métodos, procesos, o pasos del cual los colaboradores tienen que acatar para desarrollar sus funciones, por lo cual se tiene que derivar que estos procesos son como la guía que la empresa da para efectuar el trabajo

eficientemente. Civismo: se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás sin que sea necesario que lo solicite, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, llegar a la hora indicada al puesto de trabajo, hacer sugerencias o comentarios constructivos. Falta de Productividad: Se refiere a las acciones que dañan de manera activa a la organización, como ausentarse con frecuencia.

Según Arias (2011) señala que el desempeño depende de varios factores trascendentes.

Se puede decir que una organización puede contar con recursos financieros, procedimientos administrativos, con equipos tecnológicos, pero si nadie tiene conocimiento o no desean operar dichos elementos, quedaran inmóviles. Por lo tanto las organizaciones deben realizar acciones y esfuerzos permanentes a fin de convertir el potencial humano en desempeño de excelencia. Las dimensiones para esta variable son: el conocimiento, según Arias (2011) “la persona debe poseer los aspectos conceptuales y prácticos para poder efectuar un trabajo. Parte importante de ese conocimiento consiste en la misión, objetivos, los planes y las estrategias de la empresa y el área” (p.377).

La otra dimensión son las habilidades: se refiere a la capacidad mental y psicomotriz necesaria para efectuar un trabajo; la personalidad: se refiere a al manejo de las relaciones interpersonales, el pensamiento y las emociones que tiene frente a los demás y la última dimensión que plantea este autor para esta variable son las expectativas: se catalogan bajo este rubro las consecuencias esperadas del desempeño, especialmente con referencia a recompensas y sanciones.

Palaci, F. (2005). Señala que “el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo” (p.155).

Las dimensiones que plantea el autor para esta variable y son: retribuciones monetarias y no monetarias, Satisfacción en relación con las tareas asignadas, Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas, Capacitación y desarrollo constante de los empleados, Factores motivacionales y conductuales del individuo.

## **1.4 Formulación del problema**

### **Problema General**

¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017?

### **Problemas Específicos**

¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017?

¿Cuál es la relación entre el compromiso para continuar y el desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017?

¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **Justificación Teórica**

Este trabajo de investigación dará a conocer la relación existente entre ambas variables, compromiso organizacional y desempeño laboral, así mismo este trabajo servirá a futuras investigaciones que tengan las mismas variables de estudio. Para el desarrollo de esta investigación se ha tomado conceptos claros, precisos para tener una fundamentación teórica y conceptual, para la primera variable compromiso organizacional, se tomó a los expertos Robbins y Judge, y en cuanto al desempeño laboral se tomó al experto Fernando Arias para dar consistencia a nuestro trabajo de investigación.



## **Justificación Práctica**

Esta investigación es importante porque aportará información necesaria que permitirá aplicar los resultados en beneficio a la institución y puedan aplicarse medidas correctivas en cuanto al compromiso organizacional y al desempeño laboral en los trabajadores del área logística.

## **Justificación Metodológica**

Esta investigación permitirá demostrar que mediante los métodos de recolección de datos que se emplearon, los resultados podrán ser utilizados en futuras investigaciones y de esta manera podrá profundizar más en este tema.

## **Justificación Social**

Esta investigación se justifica porque propone y sugiere determinadas acciones favorables para el beneficio y mejora del trabajador ya sea en lo personal o profesional.

## **1.6 Hipótesis**

### **Hipótesis General**

***Ha:*** Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017.

***Ho:*** No Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017.

### **Hipótesis Específicas**

***H1:*** Existe relación entre el nivel de compromiso afectivo y el desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017.

***H2:*** Existe relación entre el nivel de compromiso para continuar y el desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima,

2017.

**H3:** Existe relación entre el nivel de compromiso normativo y el desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017.

## **1.7 Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la relación entre compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017.

### **Objetivo Específicos**

Determinar la relación entre compromiso afectivo y el desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017.

Determinar la relación entre compromiso para continuar y el desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017.

Determinar la relación entre compromiso normativo y el desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017.

## **II. MÉTODO**

## **2.1 Diseño de Investigación**

La presente investigación que se desarrolla es un diseño no experimental. Según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican que son aquellos estudios que se realizan sin manipular las variables y en los que solo se observaran fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (p. 149).

El trabajo de investigación es de corte transversal, según Hernández et al. (2010) muestra que los diseños transversales consisten en la recolección de datos en un solo momento, es decir en un tiempo único (p.151).

### **Tipo de Estudio**

Esta investigación es de tipo aplicada y del nivel descriptiva correlacional, según el autor Gómez (2009), indica que se pretende determinar si existe relación entre ambas variables en un momento determinado (p. 94).

## **2.2 Variables, Operacionalización**

Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse, sin embargo, para la investigación científica las variables adquieren valor cuando llegan a relacionarse con otras variables, es decir, cuando forman parte de una hipótesis o una teoría, de esta manera se les suele denominar constructos o construcciones hipotéticas.(Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.93)

**Tabla 1.***Matriz de operacionalización de la variable 1: compromiso organizacional*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
Robbins y Judge (2009) señala que " el compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella" (p.79)	El compromiso organizacional será evaluado mediante sus dimensiones compromiso afectivo, compromiso para continuar y el compromiso normativo las cuales se medirán a través de un cuestionario y los datos serán procesados con el software de análisis estadístico SPSS. y la confiabilidad será a través del Alfa de Cronbach.	1. Compromiso afectivo	1.1. Identificación del empleado	1-2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			1.2. Pertenencia	3-4	
			1.3 Involucramiento	5-6	
			1.4. Lazos emocionales	7-8	
			1.5 Permanencia en la organización	9-10	
			1.6. Satisfacción en el trabajo	11-12	
		2. Compromiso para Continuar	2.1. Conveniencia	13-14	
			2.2. Percepción de alternativas	15-16	
			2.3. Inversión de tiempo	17-18	
			2.4. Oportunidades	19-20	
			2.5. Remuneraciones	21	
		3. Compromiso Normativo	3.1. Código de Ética	22-23	
			3.2. Normas de la entidad	24-25	
			3.3. Procedimientos	26-27	
			3.4. Lealtad	28-29	
3.5. Obligación Moral	30				

**Tabla 2.***Matriz de operacionalización de la variable 2: desempeño laboral*

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Escalas y valores
Según Arias (2011) señala que el desempeño depende de varios factores trascendentes. (p.377)	El desempeño laboral será evaluado mediante sus dimensiones de habilidad, conocimiento, personalidad y expectativas las cuales se medirán a través de un cuestionario de preguntas y los datos serán procesados con el software de análisis estadístico SPSS y la confiabilidad será a través del Alfa de Cronbach	1. Habilidad	1.1. Realización del Trabajo	1-2	
			1.2. Aporte de Ideas	3-4	
			1.3. Perfeccionamiento	5-6	
			1.4. Orientación de resultados	7-8	
			1.5. Nuevas formas de trabajo	9	
		2. Conocimiento	2.1. Manejo de equipos	10-11	Nunca (1)
			2.2. Procedimientos	12-13	Casi nunca (2)
			2.3. Innovaciones Tecnológicas	14-15	A veces (3)
			3.1. Relaciones Interpersonales	16-17	Casi siempre (4)
			3.2. Trabajo en equipo	18-19	Siempre (5)
		3. Personalidad	3.3. Apertura al cambio	20-21	
			3.4. Liderazgo	22-23	
			3.5. Iniciativa	24	
		4. Expectativas	4.1. Recompensa	25-26	
			4.2. Reconocimiento del trabajo	27-28	
			4.3. Sanciones	29-30	

## **2.3 Población y Muestra**

### **Población:**

Para los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que “la población es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174).

Dentro de este contexto, la población objeto de estudio estuvo conformado por 40 trabajadores ya que constituyen el total de personas que laboran en el área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, la cual se divide en: 1 jefe de Logística, 1 secretaria, 4 personal en compras, 6 personal en servicios, 2 programación, 2 apoyo legal, 5 almacén, 6 control patrimonial, 8 mantenimiento y 5 transporte.

### **Censo:**

Según Courty Rengifo (2011), señala que “el censo se refiere a la recolección de todos los elementos de la población” (p.3).

Entonces, para el presente trabajo se utiliza la técnica de tipo censo ya que será empleada a todos los miembros del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, la cual está conformada por 40 trabajadores.

## **2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnica de recolección de datos**

Según el autor Carrasco (2008), indica que la encuesta es una técnica de investigación social para la exploración, indagación y la recolección de datos a través de preguntas formuladas ya sean directa o indirectamente hacia los sujetos que constituyen la unidad de análisis del objeto de estudio.

En la presente investigación se utilizará para las dos variables la técnica de la encuesta, de manera que, permitirá obtener los datos que se requiere de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima.

## **Instrumento de recolección de datos**

Carrasco (2008), menciona que el cuestionario permite una respuesta directa mediante las hojas de preguntas que se le entrega a cada persona ya que éstas son elaboradas en atención a las variables del problema de investigación.

El instrumento que se aplicara para la presente investigación es el cuestionario, que estará compuesto por 30 preguntas para cada variable, con la escala de Likert de cinco alternativas, cada una de ellas.

## **Validez**

Según señalan algunos autores, que la validez se trata de utilizar un instrumento que en verdad mida la variable que se busca medir. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Para medir la validez del instrumento de recolección de datos se recurrió al juicio de expertos por 2 metodólogos y 3 teóricos, quienes emitieron el nivel de validez respecto a los ítems detallados en el cuestionario.

**Tabla 3.**

*Jueces expertos*

<b>N° informantes</b>	<b>Apellidos y nombres</b>	<b>Especialidad del experto</b>
1	Narváez Aranibar, Teresa	Metodólogo
2	Cárdenas Canales, Daniel	Metodólogo
3	Martínez Alanoca, Yuri	Temático
4	Candia Menor, Marco	Temático
5	Romero Pacora, Jesús	Temático

*Nota:* elaboración propia



Para el presente trabajo de investigación la validez del compromiso organizacional estuvo sujeta a juicio de cinco expertos proporcionados por la universidad César Vallejo, siendo evaluado bajo diez criterios. Se tiene como resultado de validez 71,8%, porcentaje que es suficiente para determinar la validez del cuestionario de recolección de datos.

**Tabla 4.**

*Validez de expertos para compromiso organizacional*

<b>Criterios</b>	<b>Experto 1</b>	<b>Experto 2</b>	<b>Experto 3</b>	<b>Experto 4</b>	<b>Experto 5</b>	<b>Total</b>
Claridad	70%	72%	75%	70%	70%	357%
Objetividad	70%	73%	75%	70%	70%	358%
Pertinencia	72%	73%	75%	70%	70%	360%
Actualidad	70%	73%	75%	70%	70%	358%
Organización	70%	72%	75%	70%	70%	357%
Suficiencia	74%	72%	75%	70%	70%	361%
Intencionalidad	72%	73%	75%	70%	70%	360%
Consistencia	70%	72%	75%	70%	70%	357%
Coherencia	72%	73%	75%	70%	70%	360%
Metodología	72%	73%	75%	70%	70%	360%
	<b>TOTAL</b>					<b>3588%</b>

*Nota:* elaboración propia

Fórmula de coeficiente de validación:

$$CV = \frac{3588}{10 * 5} \%$$

$$CV = 71.8\%$$

Por otro lado, la validez del desempeño laboral estuvo sujeta a juicio de cinco expertos proporcionados por la universidad César Vallejo, siendo evaluado por diez criterios (mencionado en la siguiente tabla), el cual se obtuvo como porcentaje de validez 72% haciendo valido los instrumentos de recolección de datos.

**Tabla 5.***Validez de expertos para desempeño laboral*

<b>Criterios</b>	<b>Experto 1</b>	<b>Experto 2</b>	<b>Experto 3</b>	<b>Experto 4</b>	<b>Experto5</b>	<b>Total</b>
Claridad	72%	73%	75%	70%	70%	360%
Objetividad	72%	73%	75%	70%	70%	360%
Pertinencia	70%	72%	75%	70%	70%	357%
Actualidad	70%	73%	75%	70%	70%	358%
Organización	74%	72%	75%	70%	70%	361%
Suficiencia	74%	73%	75%	70%	70%	362%
Intencionalidad	70%	72%	75%	70%	70%	357%
Consistencia	72%	74%	75%	70%	70%	361%
Coherencia	72%	74%	75%	70%	70%	361%
Metodología	74%	74%	75%	70%	70%	363%
			<b>TOTAL</b>			<b>3600%</b>

*Nota: elaboración propia*

Fórmula de coeficiente de validación:

$$CV = \frac{3600}{10 * 5} \%$$

$$CV = 72\%$$

### **Confiabilidad**

La confiabilidad se refiere al grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a 15 trabajadores del área logística de la Corte Superior de Lima, el resultado es sometido al análisis del Alfa de Cronbach para verificar el nivel de confiabilidad del cuestionario, si el resultado es mayor a 0.7, quiere decir que el cuestionario es confiable y apto para ser repartido a los trabajadores del área logística. A continuación, se mostrará los resultados de cada variable.

**Tabla 6.**

*Fiabilidad de la variable compromiso organizacional*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.855	30

*Nota: Software SPSS*

**Interpretación:** Según el resultado de los datos estadísticos de fiabilidad del Alfa de Cronbach se llega a la conclusión que existe una adecuada consistencia interna y presenta una buena confiabilidad, la cual es sustentada en el alfa de Cronbach igual a 0.855. El instrumento de recolección de datos estuvo conformado por 30 ítems, donde se obtuvo un resultado óptimo dentro de los parámetros estadísticos de fiabilidad.

**Tabla 7.**

*Fiabilidad de la variable desempeño laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.784	30

*Nota: Software SPSS*

**Interpretación:** Según el resultado de los datos estadísticos de fiabilidad del Alfa de Cronbach se llega a la conclusión que existe una adecuada consistencia interna y presenta una buena confiabilidad, la cual es sustentada en el alfa de Cronbach igual a 0.784. El instrumento de recolección de datos estuvo conformado por 30 ítems, donde se obtuvo un resultado óptimo dentro de los parámetros estadísticos de fiabilidad.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

El procesamiento de los datos se realizó mediante el programa SPSS, en el cual se introducirá toda información obtenida de las variables compromiso organizacional y desempeño laboral, efectuando el cálculo para la correlación de Spearman, baremos y tablas cruzadas.

### **Análisis ligados a la hipótesis**

En esta parte del trabajo de investigación se detalló la comprobación de la hipótesis planteada mediante la prueba de Spearman, el cual nos dará como resultado si la variable 1 se relaciona con la variable 2, así mismo las dimensiones del compromiso organizacional (V1) se relaciona con la variable desempeño laboral (V2), es decir la aceptación de la hipótesis alterna o nula.

## **2.6 Aspectos Éticos**

Este presente trabajo se basó en principios éticos de honestidad, los datos obtenidos no serán manipulados o adulterados, de manera que no se considere como plagio de otro proyecto como también le den un adecuado uso para posteriores investigaciones.

Se aplicó el programa Turnitin, pues de esta manera se corroborará que la investigación no es copia. Cabe indicar que la presente investigación está apoyada por diversos autores de los cuales son mencionados en el desarrollo teórico y la bibliografía.

### **III. RESULTADOS**

## **Interpretación:**

Si observamos en la tabla siguiente las variables en forma independiente, se podría afirmar que el compromiso organizacional es bueno en un 77.5% y el desempeño laboral es bueno con un 70.0%.

Sin embargo, el objetivo general de la investigación es determinar la relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017; que a la luz de los resultados podemos decir que cuando el compromiso organizacional es bueno, entonces el desempeño laboral también es bueno en un 67.5%, cuando el compromiso organizacional es regular, entonces el desempeño laboral también es regular en un 7.5% y finalmente cuando el compromiso organizacional es muy bueno, entonces el desempeño laboral también es muy bueno en un 12.5%, verificando que hay una relación lineal entre las dos variables.

Además, tenemos como hipótesis general de que, si existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017; hipótesis que es confirmada por la prueba estadística Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.644 con un nivel de sig. bilateral = 0.000 que demuestra que se tiene una correlación altamente significativa entre estas dos variables ya que se rechaza la hipótesis nula. En valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 64.4% de correlación entre las dos variables y considerando la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una escala de cuatro categorías: escasa o nula (0.00 a 0.25), débil (0.26 a 0.50), Moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); la calificación del resultado obtenido corresponde a una correlación moderada.

**Tabla 8.***Compromiso organizacional y desempeño laboral*

<b>V1/V2 – Compromiso organizacional Y Desempeño laboral</b>					
<b>Compromiso organizacional (v1)</b>	<b>Desempeño laboral (v2)</b>			<b>Total</b>	<b>Rho Spearman</b>
	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Muy bueno</b>		
<b>Regular</b>	7.5%	2.5%	0.0%	10.0%	<b>Rho = 0.644**</b>
<b>Bueno</b>	5.0%	67.5%	5.0%	77.5%	
<b>Muy bueno</b>	0.0%	0.0%	12.5%	12.5%	<b>Sig. (bilateral) = 0.000</b>
<b>Total</b>	12.5%	70.0%	17.5%	100.0%	

Fuente: Base de datos de la Investigación \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

**Interpretación:****Compromiso Afectivo**

Considerando el compromiso afectivo como una dimensión de la variable compromiso organizacional, se tiene que un 55% de los encuestados nos expresan que el compromiso afectivo es bueno, seguido de un 40.0% que consideran que el compromiso afectivo es muy bueno y el 5.0% es regular.

El primer objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017; la tabla N°09 nos muestra que cuando el compromiso afectivo es muy bueno entonces el desempeño laboral es muy bueno con un 15.%, cuando el compromiso afectivo es bueno entonces el desempeño laboral también es bueno en un 42.5% y finalmente cuando el

compromiso afectivo es regular, entonces el desempeño laboral también es regular en un 2.5%, verificando que hay una relación lineal entre las dos variables.

Por otro lado, se tiene los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación  $Rho=0.639$  y un Sig, Bilateral= 0.000 que demuestra que se tiene una correlación altamente significativa entre compromiso afectivo y desempeño laboral de los trabajadores del área de logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017. Considerando la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una escala de cuatro categorías: escasa o nula (0.00 a 0.25), débil (0.26 a 0.50), Moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); la calificación del resultado obtenido corresponde a una moderada correlación.

**Tabla 9.**

*Compromiso afectivo y desempeño laboral*

<b>D1/V2 – Compromiso afectivo Y Desempeño laboral</b>					
<b>Compromiso afectivo (D1)</b>	<b>Desempeño Laboral (V2)</b>			<b>Total</b>	<b>Rho Spearman</b>
	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Muy bueno</b>		
<b>Regular</b>	2.5%	2.5%	0.0%	5.0%	<b>Rho= 0.639**</b>
<b>Bueno</b>	10.0%	42.5%	2.5%	55.0%	
<b>Muy bueno</b>	0.0%	25.0%	15.0%	40.0%	<b>Sig. (bilateral) = 0.000</b>
<b>Total</b>	12.5%	70.0%	17.5%	100.0%	

Fuente: Base de datos de la Investigación \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01



## **Interpretación:**

### **Compromiso para Continuar**

Considerando el compromiso para continuar como una dimensión de la variable compromiso organizacional, se tiene que el 52.5% de los encuestados nos expresan que el compromiso para continuar es regular, seguido por un 35.0% que consideran que el compromiso para continuar es bueno, un 7.5% indican que es deficiente y solo un 5.0% que consideran que es muy bueno.

El segundo objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre compromiso para continuar y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017; la tabla N°10 nos muestra que cuando el compromiso para continuar es muy bueno entonces el desempeño laboral también es muy bueno en un 5%, cuando el compromiso para continuar es bueno entonces el desempeño laboral también es bueno en un 25%, cuando el compromiso para continuar es regular entonces el desempeño laboral también es regular en un 10%. Por otro lado considerando la segunda hipótesis específica: "Existe relación entre el nivel de compromiso para continuar y el desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017", se tiene como resultados de la prueba estadística de correlación Rho de Spearman tiene un coeficiente de 0.125 y un Sig. Bilateral =0.441 que nos expresa que no existe una correlación entre el compromiso para continuar y el desempeño laboral ya que el valor  $p > 0.05$  donde se acepta la hipótesis nula.

**Tabla 10.***Compromiso para continuar y desempeño laboral*

<b>D2/V2 – Compromiso para continuar Y Desempeño laboral</b>					
<b>Compromiso para continuar (D2)</b>	<b>Desempeño Laboral (V2)</b>			<b>Total</b>	<b>Rho Spearman</b>
	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Muy bueno</b>		
<b>Deficiente</b>	00.0%	7.5%	0.0%	7.5%	<b>Rho = 0.125</b>
<b>Regular</b>	10.0%	37.5%	5.0%	52.5%	
<b>Bueno</b>	2.5%	25.0%	7.5%	35.0%	<b>Sig. (bilateral) = 0.441</b>
<b>Muy bueno</b>	0.0%	0.0%	5.0%	5.0%	
<b>Total</b>	12.5%	70.0%	17.5%	100.0%	

Fuente: Base de datos de la Investigación

**Interpretación:****Compromiso normativo**

Considerando el compromiso normativo como una dimensión de la variable compromiso organizacional, se tiene que el 55% de los encuestados nos expresan que el compromiso normativo es bueno, seguido de un 37.5% que consideran que es muy bueno y solo un 7.5% indican que es regular. El tercer objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre compromiso normativo y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017; la tabla N°11 nos muestra que cuando el compromiso normativo es muy bueno, entonces el desempeño laboral también es muy bueno en un 15%, cuando el compromiso normativo es bueno, entonces el desempeño laboral también es bueno en un 45% y finalmente cuando el compromiso normativo es regular, entonces el desempeño laboral también es regular en un 5% verificando que hay una relación lineal entre las dos variable.

Por otro lado, considerando la tercera hipótesis específica: “Existe relación entre el nivel de compromiso normativo y el desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017”, se tiene resultados de la prueba estadística de correlación Rho de Spearman un coeficiente de 0.722 y un Sig. Bilateral= 0.000 que nos expresa que existe una correlación altamente significativa entre estas dos variables.

Considerando la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una escala de cuatro categorías: escasa o nula (0.00 a 0.25), débil (0.26 a 0.50), Moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); la calificación del resultado obtenido corresponde a una moderada correlación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral.

**Tabla 11.**

*Compromiso normativo y desempeño laboral*

<b>D3/V2 – Compromiso normativo Y Desempeño laboral</b>					
<b>Compromiso normativo (D3)</b>	<b>Desempeño Laboral (V2)</b>			<b>Total</b>	<b>Rho Spearman</b>
	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Muy bueno</b>		
<b>Regular</b>	5.0%	2.5%	0.0%	7.5%	<b>Rho= 0.722**</b>
<b>Bueno</b>	7.5%	45.0%	2.5%	55.0%	
<b>Muy bueno</b>	0.0%	22.5%	15.0%	37.5%	<b>Sig. (bilateral) = 0.000</b>
<b>Total</b>	12.5%	70.0%	17.5%	100.0%	

Fuente: Base de datos de la Investigación \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01

## **IV. DISCUSIÓN**

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017. Del mismo modo se busca determinar la relación en cada una de las dimensiones de la variable compromiso organizacional (compromiso afectivo, compromiso para continuar y compromiso normativo), con la variable desempeño laboral. La mayor limitante de la investigación es que se solo es dirigido a los trabajadores de un área específica, por lo cual los resultados solo podrán ser inferidos a los trabajadores de esa área. Los cuestionarios utilizados han sido preparados para las características de los trabajadores del área logística de la corte superior de lima y luego se validó por cinco expertos de la UCV con una calificación del 72% y luego de una prueba piloto donde se calcula la confiabilidad con una alfa de Cronbach de 0.855 para el cuestionario de compromiso organizacional y 0.784 para el cuestionario de desempeño laboral.

Los resultados nos muestran que los trabajadores del área logística de la corte superior de lima tienen un compromiso organizacional bueno en un 77.5% pero existe un grupo de trabajadores que tienen un compromiso organizacional muy bueno en un 12.5% y regular en un 10%, situación que debe ser tomada en cuenta por el jefe del área de logística. Por otro lado, se tiene que los trabajadores tienen un desempeño laboral en el área logística de la corte superior de lima en un 70%.

Pero si analizamos la relación que tienen las dos variables se observa que el mayor porcentaje de los datos se concentra en la diagonal principal de los resultados de la tabla cruzada, donde los trabajadores consideran que el compromiso organizacional es bueno, entonces el desempeño laboral también es bueno en un 67.5%, los trabajadores que consideran que el compromiso organizacional es muy bueno, entonces el desempeño laboral también es muy bueno en un 12.5% y finalmente trabajadores que consideran que el compromiso organizacional es regular, entonces el desempeño laboral también es regular en un 7.5% la lectura de estos resultados nos permite afirmar que existe una relación lineal entre estas dos variables; resultado que es corroborado con la prueba estadística de correlación Rho de Spearman ( $Rho=0.644$ , Sig.(Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ ), que nos permite afirmar

de que existe una relación lineal directa entre estas dos variables. Estos resultados son menores que Vasquez (2016) Rho de Spearman:  $Rho = 0.810$ , Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ ); que demuestra que si existe relación entre el compromiso y desempeño laboral en el área de Gestión de la Calidad del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima, 2016, así mismo, los resultados de Flores (2015) indica que si existe una correlación entre el compromiso organizacional y evaluación de desempeño en la empresa Overall Business SA, Lima, 2015; resultado obtenido por su prueba estadística de Chi Cuadrado = 39,959; Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ ), y los resultados de Soca (2015)  $Rho = 0.432$ , Sig. (bilateral) = 0.003; ( $p \leq 0.05$ ); demostrando también de que si existe relación entre identificación laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de admisión de la Universidad Cesar Vallejo, Lima para el año 2015. Este resultado nos muestra que si existe relación entre compromiso organizacional y desempeño organizacional de los trabajadores en diferentes tipos de empresas, como son las empresas consideradas para estos resultados.

Analizando los resultados de las dimensiones del compromiso organizacional en forma independiente se observa que el compromiso afectivo y el compromiso normativo son lo que mejor calificación tienen con un 55%; en el otro extremo tenemos el compromiso para continuar que solo tiene un 35% de bueno. Por lo tanto, los jefes a cargo del personal logístico de la Corte Superior de Justicia de Lima deberán mejorar sus indicadores de conveniencia y percepción de alternativas, en darles mejores expectativas al personal del área logística para lograr los objetivos deseados de la institución.

Estos resultados de la tabla cruzada, son coincidentes con los obtenidos en la interrelación de las dos variables y la de las dimensiones del compromiso organizacional con la variable desempeño laboral donde se tiene que cuando los trabajadores consideran que el compromiso organizacional es bueno, entonces el desempeño laboral también es bueno en un 67.5%; la mayor interrelación corresponde a las dimensiones de compromiso afectivo y compromiso normativo con el desempeño laboral que cuando los trabajadores consideran que el

compromiso afectivo es bueno, entonces el desempeño laboral es bueno en 42.5% y cuando el compromiso normativo es bueno, el desempeño laboral es bueno en 45%. La dimensión compromiso para continuar relacionada con desempeño laboral es la que tiene menor porcentaje para cuando los trabajadores consideran que el compromiso organizacional es bueno, entonces el desempeño laboral es bueno en un 25%.

Los resultados de la prueba estadística de correlación entre las dimensiones compromiso afectivo y compromiso normativo, nuevamente es coincidente con los obtenidos en las tablas cruzadas. Los Rho de Spearman mas alto corresponden a la dimensión compromiso normativo (Rho=0.722, Sig. (bilateral) = 0.000); seguido por el compromiso afectivo (Rho =0.639, Sig. (bilateral) = 0.000); y el más bajo compromiso para continuar (Rho = 0.125, Sig. (bilateral) = 0.441). En conclusión, podríamos afirmar que las dimensiones compromiso afectivo y compromiso para continuar están correlacionadas en forma directa y altamente significativa con el desempeño laboral, sin embargo la dimensión compromiso para continuar no está correlacionada con el desempeño laboral.

Ahora, si comparamos estos resultados de correlación con los obtenidos en los estudios previos tenemos que Vásquez (2016) encuentra que el compromiso afectivo también tiene correlación con el desempeño laboral (Rho=0.810, Sig.(bilateral)=0.000( $p < 0.05$ ), pero no tiene correlación directa el compromiso normativo con el desempeño laboral (Rho = 0.293, Sig. (bilateral) = 0.117; ( $p \geq 0.05$ ), sin embargo el compromiso de continuidad tiene una correlación con el desempeño laboral (Rho=0.852, Sig. (bilateral) = 0.000 ( $p < 0.05$ ) . Flores (2015) determina que existe relación entre el compromiso afectivo con la evaluación de desempeño con el siguiente resultado Chi cuadrado  $X^2 = 27,483$ ; Sig. (bilateral) = 0.036; ( $p \leq 0.05$ ); también determina que existe una relación entre el compromiso normativo con la evaluación de desempeño con el siguiente resultado Chi cuadrado  $X^2 = 24,179$ ; Sig. (bilateral) = 0.019; ( $p \leq 0.05$ ). Pérez (2013) encuentra que el compromiso afectivo no existe una relación entre el compromiso afectivo con el desempeño laboral (Rho=-0.116, Sig.(bilateral)=0.541;( $p \geq 0.05$ );y que solo el compromiso normativo tiene

correlación con el desempeño laboral (Rho de Spearman:  $Rho=0.468$ , Sig. (bilateral) = 0.009; ( $p \leq 0.05$ )). En conclusión podríamos afirmar que se tiene la evidencia suficiente para indicar que existe correlación entre las dimensiones del compromiso organizacional y desempeño laboral por lo tanto, si se mejora el compromiso organizacional podremos seguir mejorando el desempeño de los trabajadores. Debemos poner mayor atención en mejorar el compromiso para continuar de tal manera lograr un mejor desempeño laboral de los trabajadores, sin descuidar las demás dimensiones del compromiso organizacional.



## **V. CONCLUSIONES**

Luego de efectuado la investigación y dado a los resultados, en base a la información recopilada en los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017, se obtiene las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que existe relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017. Se sustenta a través del coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.644$  Sig. (bilateral) = 0.000, y se basa en que el compromiso organizacional es percibido como bueno en un 77.5% y el desempeño laboral como bueno en un 70%.
2. Se determinó que existe una relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017. Esta conclusión se sustenta a través del coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.639$  Sig. (bilateral) = 0.000 y que es altamente significativa. Esto se basa en los resultados que tiene el área de logística en el compromiso afectivo que es considerada como bueno en un 55% y el 42.5% manifiesta que el desempeño laboral también es bueno.
3. Se determinó que no existe una relación entre el compromiso para continuar y el desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017, siendo su coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.125$  Sig. (Bilateral) = 0.441, (valor  $p > 0.05$ ).
4. Se determinó que existe una relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017. Esto se sustenta en los resultados del coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.722$  Sig.(bilateral)=0.000 y se basa en que el compromiso normativo es percibida como bueno en un 55% en los trabajadores y el desempeño laboral también bueno en un 45%

## **VI. RECOMENDACIONES**

En base a la información obtenida a través de este estudio de investigación, se realizaron las siguientes recomendaciones:

1. En consideración a los resultados del compromiso organizacional, se sugiere crear nuevas estrategias de mejora, emplear proyectos innovadores en los trabajadores para que se involucren más con la institución, brindarles más expectativas de recompensas, realizar incentivos y trabajar su satisfacción de manera que su desempeño sea más productivos y de calidad.
2. Se recomienda a la institución implementar nuevas actividades de confraternidad para los trabajadores, programar reuniones donde se reconozca su esfuerzo y sus logros, mejorar el ambiente de trabajo para que su permanencia en ella sea agradable y que esto a la vez permita incrementar el compromiso afectivo de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima.
3. En cuanto al compromiso para continuar se recomienda diseñar estrategias que fomenten el desarrollo profesional a los trabajadores, incluir beneficios que mejoren su situación laboral, ofrecerles capacitaciones, cursos o talleres para reforzar sus conocimientos, implementar un programa de salario justo de acuerdo a las labores desarrolladas en sus áreas con el propósito de incrementar el compromiso de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima.
4. Se recomienda para el compromiso normativo identificar con claridad los objetivos de la institución, realizar una retroalimentación acerca de las normas y políticas que emplea, mejorar los procedimientos de trabajo a través de capacitaciones, otorgar becas de estudio u otros beneficios de tal manera que ellos sientan que deben responder de manera recíproca por el beneficio obtenido.

## **VII. REFERENCIAS**

- Arias, F. (6ª Ed.). (2011). *Administración de recursos humanos: Para el alto desempeño*. México: Trillas.
- Arbaiza, L. (2017). *Compromiso Laboral*. Recuperado de: <http://www.elperuano.com.pe/noticia-compromiso-laboral-50879.aspx>
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Correa, R. (2012). *El compromiso organizacional es indispensable para alcanzar las metas*. Recuperado de: <http://mba.americaeconomia.com/articulos/columnas/el-compromiso-organizacional-es-indispensable-para-alcanzar-las-metas>
- Court, E. y Rengifo, E. (2011) *Estadística y econometría financiera*. Buenos Aires, Argentina: CengageLearning. (Eduardo Court y Erik Rengifo)
- Cueva, J. (2011) *Finalidad y Objetivos de la Evaluación del desempeño*. Recuperado de: <http://psicologiayempresa.com/finalidad-y-objetivos-de-la-evaluacion-de-desempeno.html>
- Flores, I. (2015). *El compromiso organizacional y evaluación de desempeño en la empresa Overall Business S, A*. Tesis Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Gestión (2015). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema* Recuperado de <https://gestion.pe/empleo-management/87-empresas-considera-que-falta-compromiso-laboral-su-principal-problema-2149055>
- Gestión (2016). *¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan?* Recuperado de <http://gestion.pe/empleo-management/que-tanto-se-comprometen-peruanos-empresa-que-trabajan-2164526>

- Gómez, M. (2009). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Brujas.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (5ª ed.). (2010). *Metodología de la investigación* México: Mc Graw Hill
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (10ª Ed.). (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico,D.F.: International Thomson Editores
- La prensa Libre (2017). *¿Tiene su empresa pérdidas por falta de compromiso?* Recuperado de <https://www.laprensalibre.cr/Noticias/detalle/112257/tiene-su-empresa-perdidas-por-falta-de-compromiso>
- Llinás, H. (2010). *Estadística inferencial*. Barranquilla, Colombia: Ediciones Uninorte.
- Kinicki, A. & Kreitner, R. (2003). *Comportamiento organizacional. Conceptos, problemas y prácticas*. Mexico.: McGraw Hill
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Peralta, C (2013). *El compromiso laboral: discursos en la organización*. Barranquilla, Colombia: Pepsic.
- Ramos, A. (2005). *Compromiso organizacional y su relación con el Desempeño Docente de los Profesores del programa universitario de inglés de la universidad de colima, México*.
- Reyes, M. (2014) *Relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de colaboradores del área operativa de una empresa de abarrotes*. Tesis de Licenciatura. Universidad Rafael Landívar, Campus central, Guatemala de la asunción.
- Robbins, S. (10ª Ed.). (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educación

Robbins, S. & Judge, T. (13<sup>a</sup>. Ed.). (2009). *Comportamiento Organizacional*.  
México: Pearson Educación

Robbins, S. & Judge, T. (15<sup>a</sup> ed.). (2013). *Comportamiento Organizacional*.  
México: Pearson.



## **ANEXOS**

## Anexo 1: Instrumentos

### Corte Superior de Justicia de Lima

#### Cuestionario para Evaluar “ Compromiso Organizacional”

Buenos días/tardes, estamos realizando una encuesta para recopilar datos acerca del Compromiso Organizacional en los trabajadores del área Logística de la Corte Superior de Justicia de Lima. Le agradezco de antemano cada minuto de su tiempo por responder las siguientes preguntas:

#### INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Siempre(5) – Casi Siempre (4) – A veces (3) - Casi nunca (2) – Nunca (1)

DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES DE ESCALA					
		1	2	3	4	5	
COMPROMISO AFECTIVO	<b>IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO</b>						
	1	Está totalmente identificado con su área de trabajo.					
	2	Se queda a laborar por iniciativa propia cuando se requiere más horas de la jornada laboral.					
	<b>PERTENENCIA</b>						
	3	Se siente parte integrante de su área de trabajo.					
	4	Participa activamente en el cumplimiento de sus funciones voluntariamente.					
	<b>INVOLUCRAMIENTO</b>						
	5	Participa en actividades de confraternidad que el área promueve.					
	6	Participa activamente en sus funciones por iniciativa propia.					
	<b>LAZOS EMOCIONALES</b>						
	7	Disfruto hablando de mis labores diarias con gente que no pertenece a ella.					
	8	Me siento como parte de una familia.					
<b>PERMANENCIA EN LA ORGANIZACIÓN</b>							
9	Mi permanencia en la institución es agradable.						
10	La permanencia en el trabajo es en un ambiente de solidaridad y colaboración.						
<b>SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO</b>							
11	Se siente plenamente complacido con las labores que realiza en su puesto de trabajo.						
12	En el área donde se desempeña se tiene un ambiente laboral cordial y fraterno.						
COMPROMISO PARA CONTINUAR	<b>CONVENIENCIA</b>						
	13	Trabajo en la entidad por expectativa económica.					
	14	Laboro en la Institución, porque se tiene muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual.					
	<b>PERCEPCIÓN DE ALTERNATIVAS</b>						
	15	El motivo principal por el que sigo laborando es porque resulta difícil conseguir otro trabajo					
	16	Continúo laborando en la institución, puesto que se tiene nuevas alternativas de ascender.					
	<b>INVERSIÓN DE TIEMPO</b>						
	17	Dedico mi tiempo libre para seguir capacitándome.					
	18	Las horas extras que laboras, las consideras como una inversión para seguir creciendo en la Institución.					
	<b>OPORTUNIDADES</b>						
19	Recibes otras ofertas de trabajo.						
20	La institución te brinda nuevas oportunidades laborales.						
<b>REMUNERACIONES</b>							
21	Estás de acuerdo con el sueldo y prestaciones que tienes en la Institución.						

<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>	<b>CÓDIGO DE ÉTICA</b>					
	22	Los trabajadores de la Institución practican valores de respeto y tolerancia con sus compañeros y usuarios.				
	23	Realiza los trabajos encomendados con responsabilidad y puntualidad.				
	<b>NORMAS DE LA ORGANIZACIÓN</b>					
	24	Cumple estrictamente con las normas de la institución.				
	25	El cumplimiento de las normas ayuda a mejorar la eficiencia de los trabajadores.				
	<b>PROCEDIMIENTOS</b>					
	26	La institución está organizada adecuadamente y los procedimientos para desarrollar las tareas asignadas son claros y precisos.				
	27	Las actividades que se realizan en él área, se encuentran establecidas por la institución.				
	<b>LEALTAD</b>					
	28	La institución merece lealtad por los logros obtenidos profesionalmente.				
	29	La fidelidad del personal es determinante en el crecimiento de la institución.				
	<b>OBLIGACIÓN MORAL</b>					
30	Una de las razones por la que continúo laborando en la institución es porque como persona siento la obligación moral de hacer bien mis labores.					

**Corte Superior de Justicia de Lima**  
**Cuestionario para Evaluar “ Desempeño Laboral”**

Buenos días/tardes, estamos realizando una encuesta para recopilar datos acerca del Desempeño Laboral en los trabajadores del área Logística de la Corte Superior de Justicia de Lima. Le agradezco de antemano cada minuto de su tiempo por responder las siguientes preguntas:

**INSTRUCCIONES:**

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Esta Siempre(5) – Casi Siempre (4) – A veces (3) - Casi nunca (2) – Nunca (1)

DIMENSIONES	INDICADORES		VALORES DE ESCALA				
			1	2	3	4	5
<b>HABILIDAD</b>	<b>REALIZACIÓN DEL TRABAJO</b>						
	1	Comprende claramente las instrucciones brindadas por sus superiores					
	2	Desempeña sus actividades en tiempo y forma adecuada.					
	<b>APORTE DE IDEAS</b>						
	3	Aporta con soluciones a los problemas que se presentan en las labores diarias.					
	4	Su jefe realiza reuniones con los trabajadores para recoger nuevas ideas y luego aplicarlas.					
	<b>PERFECCIONAMIENTO</b>						
	5	Invierte tiempo y energía en capacitarse y mejorar la ejecución de sus labores.					
	6	Se capacita en temas relacionados a su trabajo, para mejorar sus habilidades					
	<b>ORIENTACIÓN DE RESULTADOS</b>						
	7	Termina su trabajo oportunamente.					
8	Cumple con las tareas que se le encomienda.						
<b>NUEVAS FORMAS DE TRABAJO</b>							
9	Esta dispuesto aprender nuevas formas de realizar su trabajo de acuerdo a las exigencias del mercado.						
<b>CONOCIMIENTO</b>	<b>MANEJO DE EQUIPOS</b>						
	10	Se considera una persona dispuesta aprender el manejo de nuevos equipos.					
	11	Sus compañeros de labor están dispuestos aprender el manejo de nuevos equipos.					
	<b>PROCEDIMIENTOS</b>						
	12	Cumple con los procedimientos establecidos por su área.					
	13	Presenta iniciativas de mejora en los procedimientos de trabajo en la que se desempeña.					
	<b>INNOVACIONES TECNOLÓGICAS</b>						
14	Brinda apoyo a sus compañeros en la utilización de equipos de cómputo.						
15	Asiste a capacitaciones sobre el manejo de equipos de cómputo y/o software especializados.						

<b>PERSONALIDAD</b>	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>											
	16	Usted es cortés con sus compañeros y con las demás personas de su entorno laboral.										
	17	Evita los conflictos dentro de su área de trabajo.										
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>											
	18	Muestra aptitud para integrarse a su equipo de trabajo										
	19	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo de trabajo.										
	<b>APERTURA AL CAMBIO</b>											
	20	Promueve un clima organizacional positivo entre todos sus compañeros.										
	21	Ve las cosas con optimismo, dejando de lado los pensamientos negativos.										
	<b>LIDERAZGO</b>											
	22	En el momento de realizar un trabajo siempre influye en sus compañeros.										
	23	Asigna tareas con instrucciones claras y precisas.										
	<b>INICIATIVA</b>											
	24	Aporta con nuevas ideas para mejorar los procesos de su área.										
<b>EXPECTATIVAS</b>	<b>RECOMPENSA</b>											
	25	Recibe recompensas o incentivos por sus logros en su área de trabajo.										
	26	Considera que las recompensas e incentivos mejoran su desempeño en el trabajo.										
	<b>RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO</b>											
	27	Su jefe inmediato reconoce y muestra satisfacción por los buenos trabajos que realiza.										
	28	Se siente útil y valorado por las labores que realiza en su puesto de trabajo.										
	<b>SANCIONES</b>											
29	Cuando recibe alguna sanción pide hablar con el jefe de área, esperando que le explique los motivos de dicha sanción.											
30	Acepta las sanciones que se le imponen, siempre que ésta sea justa.											

Anexo 2: Validación de instrumentos



INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. Yuri Martinez A.
- 1.2. Cargo e institución donde labora Docente de la Universidad Cesar Vallejo.
- 1.3. Especialidad del experto Temático.
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación Compromiso Organizacional.
- 1.5. Autor del instrumento Vanessa Quino Saurin

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 0-20%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				72%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				73%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				73%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos relacionados al clima organizacional				73%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				72%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				72%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación				73%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando				72%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				73%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				73%	

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
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	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

.....

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN**

San Juan de Lurigancho 16 de 09 del 2017

72.6%



 Firma del experto informante  
 DNI 06074369



**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. Juan Martinez A
- 1.2. Cargo e institución donde labora Docente de la UCV
- 1.3. Especialidad del experto Temático
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación Desempeño Laboral
- 1.5. Autor del instrumento Vanessa Quino Saurin

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				73%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				73%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				72%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos relacionados al clima organizacional				73%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				72%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				73%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación				72%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando				74%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				74%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				74%	



ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
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	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

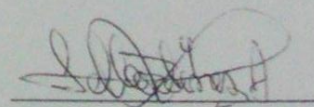
.....

.....

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN**

San Juan de Lurigancho 16 de 07 del 2017

73%



Firma del experto informante  
DNI 06074364

## INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. Candia Honor, Marco
- 1.2. Cargo e institución donde labora Decente UCV.
- 1.3. Especialidad del experto Temático.
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación Desempeño Laboral.
- 1.5. Autor del instrumento Vanessa Quino Saurin

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos relacionados al clima organizacional				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación				40%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				70%	



ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
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	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

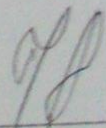
.....

.....

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN**

San Juan de Lurigancho 25 de 09 del 2017

70%

  
Firma del experto informante  
DNI 1004617

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. Candia Manóv, Marco
- 1.2. Cargo e institución donde labora Docente UCV
- 1.3. Especialidad del experto Temática
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación Compromiso Organizacional
- 1.5. Autor del instrumento Vanessa Quino Saurín

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos relacionados al clima organizacional				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				70%	





ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
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	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

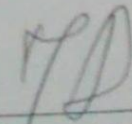
.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

San Juan de Lurigancho 25 de 09 del 2017

70%

  
 Firma del experto informante  
 DNI: 8151



INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. Nancy Araujobar, tenso.
- 1.2. Cargo e institución donde labora Docente de la UCV.
- 1.3. Especialidad del experto Docente Metodólogo
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación Desempeño Laboral
- 1.5. Autor del instrumento Vanessa Quino Saurin

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos relacionados al clima organizacional				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				70%	





ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
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	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

San Juan de Lurigancho 16 de 09 del 2017

70%

Firma del experto informante  
DNI ...10122038

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. Naivarez Arauibar, Teresa
- 1.2. Cargo e institución donde labora Docente de la UCV.
- 1.3. Especialidad del experto Docente Metodólogo
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación Compromiso Organizacional
- 1.5. Autor del instrumento \_\_\_\_\_

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos relacionados al clima organizacional				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				70%	

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE**

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
1	✓			
2	✓			
3	✓			
4	✓			
5	✓			
6	✓			
7	✓			
8	✓			
9	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			





**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. ROMERO PACORA, Jesús
- 1.2. Cargo e institución donde labora PROFESOR A TIEMPO COMPLETO - UCV
- 1.3. Especialidad del experto TEMÁTICO
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación CAMPAÑAS ORGANIZACIONAL
- 1.5. Autor del instrumento VALDESA Quiro SAURIN

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				72%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				72%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos relacionados al clima organizacional				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				74%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación				72%	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				72%	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir				72%	

71.40%

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
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	/			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

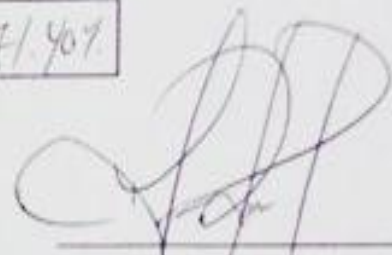
.....

.....

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN**

San Juan de Lurigancho 2 de SET. del 2017

71.407



Firma del experto informante

DNI ..... 06253522



## INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. ROMERO PACORA JESÚS  
 1.2. Cargo e institución donde labora PROFESOR A TIEMPO COMPLETO -UCV  
 1.3. Especialidad del experto TEMÁTICO  
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación DESEMPEÑO LABORAL  
 1.5. Autor del instrumento VANESSA QUINO SAURIN

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				72%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				72%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos relacionados al clima organizacional				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				74%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				74%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando				72%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				72%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				74%	

72%

### ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
1	/			
2	/			
3	/			
4	/			
5	/			
6	/			
7	/			
8	/			
9	/			
10	/			
11	/			
12	/			







## INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. CAROLAS CANALES DANIEL  
 1.2. Cargo e institución donde labora DOCENTE UCV-ESTE  
 1.3. Especialidad del experto MAESTRIA EN INVESTIGACION  
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación ÍNDICE DE LA BOMA  
 1.5. Autor del instrumento Vanessa Quino Sauro

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				75%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				75%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos relacionados al clima organizacional				75%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				75%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				75%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación				75%	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando				75%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				75%	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir				75%	



TEMAS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

EM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
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	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN


¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*Es aplicable*

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

San Juan de Lurigancho 16 de 09 del 2017

75%

  
 Firma del experto informante  
 DNI ..... 07279230





INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. CARDENAS CARLOS DANIEL
- 1.2. Cargo e institución donde labora DOCENTE UCV ESTE
- 1.3. Especialidad del experto MAESTRIA EN INVESTIGACION
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación COMPROMISO ORGANIZACIONAL
- 1.5. Autor del instrumento VAQUERIA GARCIA SALDAÑA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				75%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				75%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos relacionados al clima organizacional				75%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				75%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				75%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación				75%	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando				75%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				75%	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir				75%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
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	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

..... ES APLICABLE .....

.....

.....

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN**

San Juan de Lurigancho 16 de 09 del 2017

75/



Firma del experto informante

DNI 09779632



Anexo 4: Tabla de especificaciones

**Tabla 12.**

*Especificaciones del compromiso organizacional*

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>%</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>
<b>Compromiso organizacional</b>	<b>Compromiso afectivo</b>	40	Identificación del empleado	1
				2
			Pertenenencia	3
				4
			Involucramiento	5
				6
			Lazos emocionales	7
				8
			Permanencia en la organización	9
				10
			Satisfacción en el trabajo	11
				12
	<b>Compromiso para continuar</b>	30	Conveniencia	13
				14
			Percepción de alternativas	15
				16
			Inversión de tiempo	17
				18
	Oportunidades	19		
	Remuneraciones	20		
	<b>Compromiso normativo</b>	30	Codigo de Etica	21
				22
			Normas de la entidad	23
				24
				25
			Procedimientos	26
				27
			Lealtad	28
	29			
	Obligación Moral	30		

Fuente: elaboración propia

**Tabla 13.**

*Especificaciones del desempeño laboral*

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>%</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	
<b>Desempeño laboral</b>	Habilidad	30	Realización del trabajo	1	
				2	
			Aporte de Ideas	3	
				4	
			Perfeccionamiento	5	
				6	
	Orientación de Resultados	7			
		8			
	Nuevas formas de trabajo	30	20	Manejo de Equipos	9
					10
				Procedimientos	11
					12
				Innovaciones Tecnológicas	13
					14
	Personalidad	30	30	Relaciones Interpersonales	15
					16
				Trabajo en Equipo	17
					18
				Apertura al Cambio	19
					20
	Liderazgo	21			
		22			
	Expectativas	20	20	Recompensa	23
					24
Reconocimiento del Trabajo				25	
				26	
Sanciones				27	
				28	
				29	
				30	

Fuente: elaboración propia

## Anexo 5: Detalle de Confiabilidad de los ítems del instrumento

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Está totalmente identificado con su área de trabajo.	113.40	147.543	.610	.848
2. Se queda a laborar por iniciativa propia cuando se requiere más horas de la jornada laboral.	114.13	150.981	.192	.856
3. Se siente parte integrante de su área de trabajo.	113.53	148.124	.531	.849
4. Participa activamente en el cumplimiento de sus funciones voluntariamente.	113.33	150.238	.619	.850
5. Participa en actividades de confraternidad que el área promueve.	113.73	152.352	.253	.854
6. Participa activamente en sus funciones por iniciativa propia.	113.40	149.257	.489	.850
7. Disfruto hablando de mis labores diarias con gente que no pertenece a ella.	114.53	141.552	.488	.847
8. Me siento como parte de una familia.	113.93	140.924	.825	.840
9. Mi permanencia en la institución es agradable.	113.67	145.381	.707	.845
10. La permanencia en el trabajo es en un ambiente de solidaridad y colaboración.	113.80	142.457	.696	.843
11. Se siente plenamente complacido con las labores que realiza en su puesto de trabajo.	113.73	146.210	.558	.847
12. En el área donde se desempeña se tiene un ambiente laboral cordial y fraterno.	113.60	145.257	.608	.846
13. Trabajo en la entidad por expectativa económica.	114.87	145.267	.337	.853
14. Laboro en la Institución, porque se tiene muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual.	115.53	156.552	-.047	.867
15. El motivo principal por el que sigo laborando es porque resulta difícil conseguir otro trabajo	115.47	158.552	-.108	.871
16. Continúo laborando en la institución, puesto que se tiene nuevas alternativas de ascender.	114.93	140.781	.452	.849
17. Dedico mi tiempo libre para seguir capacitándome.	114.53	136.838	.759	.839
18. Las horas extras que laboras, las consideras como una inversión para seguir creciendo en la Institución.	114.80	146.029	.306	.854
19. Recibes otras ofertas de trabajo.	115.13	159.267	-.141	.866
20. La institución te brinda nuevas oportunidades laborales.	115.27	139.781	.429	.850
21. Estás de acuerdo con el sueldo y prestaciones que tienes en la Institución.	115.60	152.971	.070	.862
22. Los trabajadores de la Institución practican valores de respeto y tolerancia con sus compañeros y usuarios.	114.47	141.981	.546	.846
23. Realiza los trabajos encomendados con responsabilidad y puntualidad.	113.53	146.838	.617	.847
24. Cumple estrictamente con las normas de la institución.	113.53	146.552	.538	.848
25. El cumplimiento de las normas ayuda a mejorar la eficiencia de los trabajadores.	113.60	150.114	.394	.851
26. La institución está organizada adecuadamente y los procedimientos para desarrollar las tareas asignadas son claros y precisos.	114.33	146.381	.518	.848
27. Las actividades que se realizan en el área, se encuentran establecidas por la institución.	114.00	152.714	.139	.857
28. La institución merece lealtad por los logros obtenidos profesionalmente.	113.80	143.886	.620	.845
29. La fidelidad del personal es determinante en el crecimiento de la institución.	113.93	141.781	.575	.845
30. Una de las razones por la que continúo laborando en la institución es porque como persona siento la obligación moral de hacer bien mis labores.	113.73	148.067	.451	.850

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Comprende claramente las instrucciones brindadas por sus superiores	120.33	87.095	.423	.775
2. Desempeña sus actividades en tiempo y forma adecuada.	120.53	88.267	.263	.779
3. Aporta con soluciones a los problemas que se presentan en las labores diarias.	120.67	86.238	.353	.775
4. Su jefe realiza reuniones con los trabajadores para recoger nuevas ideas y luego aplicarlas.	121.20	81.171	.516	.765
5. Invierte tiempo y energía en capacitarse y mejorar la ejecución de sus labores.	121.07	81.495	.557	.764
6. Se capacita en temas relacionados a su trabajo, para mejorar sus habilidades	120.80	84.743	.358	.774
7. Termina su trabajo oportunamente.	120.67	86.667	.320	.777
8. Cumple con las tareas que se le encomienda.	120.00	87.429	.434	.776
9. Esta dispuesto aprender nuevas formas de realizar su trabajo de acuerdo a las exigencias del mercado.	119.87	88.552	.404	.778
10. Se considera una persona dispuesta aprender el manejo de nuevos equipos.	119.80	90.029	.257	.782
11. Sus compañeros de labor están dispuestos aprender el manejo de nuevos equipos.	120.47	88.552	.174	.782
12. Cumple con los procedimientos establecidos por su área.	120.07	85.638	.606	.771
13. Presenta iniciativas de mejora en los procedimientos de trabajo en la que se desempeña.	120.67	82.810	.544	.767
14. Brinda apoyo a sus compañeros en la utilización de equipos de cómputo.	120.53	82.267	.534	.766
15. Asiste a capacitaciones sobre el manejo de equipos de cómputo y/o software especializados.	121.13	83.981	.298	.778
16. Usted es cortés con sus compañeros y con las demás personas de su entorno laboral.	120.00	86.714	.388	.775
17. Evita los conflictos dentro de su área de trabajo.	119.80	89.600	.345	.780
18. Muestra aptitud para integrarse a su equipo de trabajo	119.93	89.638	.197	.782
19. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo de trabajo.	119.93	87.352	.352	.777
20. Promueve un clima organizacional positivo entre todos sus compañeros.	120.13	84.124	.589	.768
21. Ve las cosas con optimismo, dejando de lado los pensamientos negativos.	120.00	87.000	.485	.774
22. En el momento de realizar un trabajo siempre influye en sus compañeros.	121.27	81.781	.527	.766
23. Asigna tareas con instrucciones claras y precisas.	120.80	82.743	.370	.773
24. Aporta con nuevas ideas para mejorar los procesos de su área.	120.67	79.524	.636	.759
25. Recibe recompensas o incentivos por sus logros en su área de trabajo.	122.67	93.238	-.143	.806
26. Considera que las recompensas e incentivos mejoran su desempeño en el trabajo.	120.87	84.552	.164	.792
27. Su jefe inmediato reconoce y muestra satisfacción por los buenos trabajos que realiza.	120.87	90.981	-.027	.793
28. Se siente útil y valorado por las labores que realiza en su puesto de trabajo.	120.60	86.971	.207	.782
29. Cuando recibe alguna sanción pide hablar con el jefe de área, esperando que le explique los motivos de dicha sanción.	121.27	86.067	.100	.798
30. Acepta las sanciones que se le imponen, siempre que ésta sea justa.	120.67	84.810	.181	.789



Anexo 7: Matriz de evidencias

**Tabla 14.**

*Matriz de evidencias internas para la discusión*

Variable y/o dimensión	Resultado	
	Solo variable y/o dimensión	Interrelación con variable 2 (desempeño laboral)
Compromiso organizacional	Bueno 77.5% ; muy bueno 12.5% y regular 10.0%	Trabajadores que consideran que el compromiso organizacional es bueno, entonces el desempeño laboral también es bueno en un 67.5%, trabajadores que consideran que el compromiso organizacional es regular, entonces el desempeño laboral también es regular en un 7.5% y finalmente trabajadores que consideran que el compromiso organizacional es muy bueno, entonces el desempeño laboral también es muy bueno en un 12.5%,
Compromiso afectivo	Bueno 55.0% ; muy bueno 40% y regular 5.0%	Trabajadores que consideran que el compromiso afectivo es muy bueno, entonces el desempeño laboral es muy bueno con un 15. %, trabajadores que consideran que compromiso afectivo es bueno entonces el desempeño laboral también es bueno en un 42.5% y finalmente trabajadores que consideran el compromiso afectivo es regular, entonces el desempeño laboral también es regular en un 2.5%.
Compromiso para continuar	Regular 52.5% ; Bueno 35% ; deficiente 7.5% y muy bueno 5%	Trabajadores que consideran que el compromiso para continuar es muy bueno entonces el desempeño laboral también es muy bueno en un 5%, trabajadores que consideran que el compromiso para continuar es bueno entonces el desempeño laboral también es bueno en un 25%, trabajadores que consideran que el compromiso para continuar es regular, entonces el desempeño laboral también es regular en un 10%.
Compromiso normativo	Bueno 55%; Muy bueno 37.5% y Regular 7.5%	Trabajadores que consideran que el compromiso normativo es muy bueno, entonces el desempeño laboral también es muy bueno en un 15%, trabajadores que consideran que el compromiso normativo es bueno, entonces el desempeño laboral también es bueno en un 45% y finalmente trabajadores que consideran que el compromiso normativo es regular, entonces el desempeño laboral también es regular en un 5%
Desempeño laboral de los trabajadores	Bueno 70%, Muy bueno 17.5% y Regular 12.5%	

Fuente: elaboración propia



**Tabla 15.**  
*Matriz de evidencias externas para la discusión*

<b>Variables: Compromiso organizacional y Desempeño laboral</b>		
<b>Autor (Año)</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Prueba Estadística</b>
Vásquez (2016)	Existe relación entre el compromiso y desempeño laboral en el área de Gestión de la Calidad del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima, 2016.	Rho de Spearman: Rho = 0.810, Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
	Existe relación entre el compromiso afectivo y desempeño laboral en el área de Gestión de la Calidad del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima, 2016.	Rho de Spearman: Rho = 0.810, Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
	Existe relación entre el compromiso de continuidad y desempeño laboral en el área de Gestión de la Calidad del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima, 2016.	Rho de Spearman: Rho = 0.852, Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
	Existe relación entre el compromiso normativo y desempeño laboral en el área de Gestión de la Calidad del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima, 2016.	Rho de Spearman: Rho = 0.293, Sig. (bilateral) = 0.117; ( $p \geq 0.05$ )
Flores (2015)	Existe relación entre el compromiso organizacional y evaluación de desempeño en la empresa Overall Business SA, Lima, 2015.	Chi cuadrado X <sup>2</sup> = 39,959; Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
	Existe relación entre el compromiso afectivo y evaluación de desempeño en la empresa Overall Business SA, Lima, 2015.	Chi cuadrado X <sup>2</sup> = 27,483; Sig. (bilateral) = 0.036; ( $p \leq 0.05$ )
	Existe relación entre el compromiso para continuar y evaluación de desempeño en la empresa Overall Business SA, Lima, 2015.	Chi cuadrado X <sup>2</sup> = 22,374; Sig. (bilateral) = 0.034; ( $p \leq 0.05$ )
	Existe relación entre el compromiso normativo y evaluación de desempeño en la empresa Overall Business SA, Lima, 2015.	Chi cuadrado X <sup>2</sup> = 24,179; Sig. (bilateral) = 0.019; ( $p \leq 0.05$ )
Soca (2015)	Existe relación entre identificación laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de admisión de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, 2015.	Rho de Spearman: Rho = 0.432, Sig. (bilateral) = 0.003; ( $p \leq 0.05$ )
Pérez (2013)	Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público, Monterrey, 2013.	Rho de Spearman: Rho = 0.353, Sig. (bilateral) = 0.055; ( $p \geq 0.05$ )
	Existe relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público, Monterrey, 2013.	Rho de Spearman: Rho = -0.116, Sig. (bilateral) = 0.541; ( $p \geq 0.05$ )
	Existe relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público, Monterrey, 2013.	Rho de Spearman: Rho = 0.064, Sig. (bilateral) = 0.736; ( $p \geq 0.05$ )
	Existe relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público, Monterrey, 2013.	Rho de Spearman: Rho=0.468, Sig. (bilateral) = 0.009; ( $p \leq 0.05$ )

Reyes (2014)	Existe relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes en Guatemala, 2014.	r de Pearson: $r = 0.148$ no hay relación estadísticamente significativa al nivel de 0.05
Ramos (2005)	Existe relación entre compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la universidad de Colima, 2005.	No existe relación entre las 2 variables
	Existe relación entre compromiso afectivo y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la universidad de Colima, 2005.	r de Pearson: $r = 0.258$ Sig. (bilateral) = 0.135 ; ( $p \geq 0.05$ )
	Existe relación entre compromiso de continuidad y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la universidad de Colima, 2005.	r de Pearson: $r = -0.292$ Sig. (bilateral) = 0.088; ( $p \geq 0.05$ )
	Existe relación entre compromiso normativo y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la universidad de Colima, 2005.	r de Pearson: $r = 0.203$ Sig. (bilateral) = 0.243; ( $p \geq 0.05$ )
Quino (2017)	Existe relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima, 2017.	Rho de Spearman: $Rho = 0.644$ , Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
	Existe relación entre compromiso afectivo y desempeño laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima, 2017.	Rho de Spearman: $Rho = 0.639$ , Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
	Existe relación entre compromiso para continuar y desempeño laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima, 2017.	Rho de Spearman: $Rho = 0.125$ , Sig. (bilateral) = 0.441; ( $p \geq 0.05$ )
	Existe relación entre compromiso normativo y desempeño laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima, 2017.	Rho de Spearman: $Rho = 0.722$ , Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )

Fuente: elaboración propia

## Anexo 8: Evaluación de la similitud con turnitin



9	148.206.53.84	Fuente de Internet	1%
10	www.revistanegotium.org.ve	Fuente de Internet	1%
11	es.scribd.com	Fuente de Internet	1%
12	aleph.uned.ac.cr	Fuente de Internet	1%
13	revistaespacios.com	Fuente de Internet	1%
14	esdocs.com	Fuente de Internet	1%
15	tesis.usat.edu.pe	Fuente de Internet	1%
16	tesis.pucp.edu.pe	Fuente de Internet	<1%
17	www.icesi.edu.co	Fuente de Internet	<1%
18	www.urbe.edu	Fuente de Internet	<1%
19	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe	Fuente de Internet	<1%
20	leeydescarga.com	Fuente de Internet	<1%

21	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
22	repositori.uji.es Fuente de Internet	<1 %
23	www.web.facpya.uanl.mx Fuente de Internet	<1 %
24	www.publicaciones.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
25	www.marthaalles.com Fuente de Internet	<1 %
26	www.buenastareas.com Fuente de Internet	<1 %
27	ri.uaemex.mx Fuente de Internet	<1 %
28	projusticia.org.pe Fuente de Internet	<1 %
29	www.slideshare.net Fuente de Internet	1 %
30	www.iunaes.com.mx Fuente de Internet	<1 %
31	mercatur.org Fuente de Internet	<1 %
32	fr.scribd.com	

	Fuente de Internet	<1%
33	eprints.undip.ac.id Fuente de Internet	<1%
34	sitios.uvm.cl Fuente de Internet	<1%
35	www.pedagogica.edu.sv Fuente de Internet	<1%
36	www.munisanborja.gob.pe Fuente de Internet	<1%
37	ww.bbc.co.uk Fuente de Internet	<1%
38	ninive.uaslp.mx Fuente de Internet	<1%
39	bvirtual.ucol.mx Fuente de Internet	<1%
40	cecati42.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
41	www.regionlambayeque.gob.pe Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Activos

Excluir coincidencias

< 10 words



Feedback Studio - Google Chrome

Seguro | <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1051130621&o=884547173&is=1&lang=es>

feedback studio | Compromiso organizacional y desempeño laboral los trabajadores del Area Logistica de la Corte Superior 23 / 0



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área  
logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

VANESSA QUINO SAURIN

ASESOR:

**Resumen de coincidencias** ✕


23 %

1	repositorio.udh.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	2 %
2	biblio3.url.edu.gt <small>Fuente de Internet</small>	2 %
3	recursosbiblio.url.edu.gt <small>Fuente de Internet</small>	2 %
4	eprints.uanl.mx <small>Fuente de Internet</small>	1 %
5	www.revistaespacios.c... <small>Fuente de Internet</small>	1 %
6	cdigital.uv.mx <small>Fuente de Internet</small>	1 %
7	repositorio.uancv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
8	www.cajpe.org.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %

Página: 1 de 84    Número de palabras: 10295

ESP 08:47 p.m.  
ES 23/11/2017

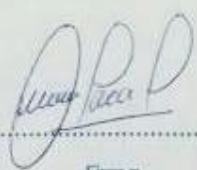
## Anexo 9: Acta de aprobación de originalidad de tesis

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 08 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Paca Partigoso Flavia Romeo, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad César Vallejo Lima Este, revisor(a) de la tesis titulada "Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores del área Logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017", de la estudiante Quino Saurín Vanessa, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 23 de Noviembre del 2017

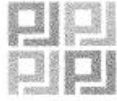
  
.....  
Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente  
DNI: 21212256.....

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



## Anexo 10: Autorización de la entidad



PODER JUDICIAL DEL PERÚ  
Corte Superior de Justicia de Lima  
Coordinación de Logística

Lima, 11 de Setiembre del 2017

Señores:  
Universidad Cesar Vallejo  
Escuela de Administración de Empresas

Atención:  
Sr. Flabio Romeo Paca Pantigoso

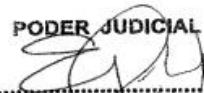
De mi consideración:

Yo, Patrick Esponda Jara, en mi calidad de coordinador del área de Logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, autorizo a la señorita Vanessa Quino Saurin, identificada con DNI N° 44220012 estudiante de la escuela profesional de Administración de Empresas del X ciclo de la Universidad Cesar Vallejo, a tener acceso a la información confidencial de la institución para el proyecto de tesis denominado "Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017."

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



PODER JUDICIAL  
  
Econ. PATRICK ESPONDA JARA  
Coordinador de Logística  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA