



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

Compromiso laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad
de Gestión Educativa Local Cutervo, Cajamarca.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Br. Mera Figueroa, Celmira (ORCID: 0000-0002-0518-1563)

ASESOR:

Mg. Amorós Rodríguez, Eduardo Martín (ORCID: 0000-0002-3372-1299)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión del Talento Humano

CHICLAYO - PERÚ

2020

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a mis padres y hermanos por el apoyo y ánimo brindado para continuar cuando suponía me iba a rendir. A mis compañeros de clase que brindaron información oportuna acerca de actividades a realizar.

Y sobre todo a mi maestro Pedro Pérez Arboleda por su incondicional ayuda en la realización de esta tesis y con sus palabras un gran soporte emocional.

Dedico también a esa persona que algún tiempo inicio con la inspiración a llevar a cabo esta meta.

Agradecimiento

En esta tesis primero agradecerle a Dios por darme las fuerzas, constancia y perseverancia, en cada momento su gracia y su bendición han iluminado mi vida y me ha guiado para alcanzar mis objetivos.

Agradecer además a mis maestros por aportar en esta formación, en especial al Mg. Pedro Pérez Arboleda por su visión crítica de ver el mundo, por su integridad como persona y profesional docente, por sus orientaciones que han contribuido en mi formación de maestrante. Así mismo agradecer al Dr. Amorós por dedicar su tiempo y paciencia en las orientaciones durante las asesorías, por su lado humano para comprender las necesidades de sus estudiantes, su empatía con cada uno de nosotros.

Muchas son las personas que han contribuido en esta etapa, algunas están a mi lado otras en mis recuerdos y en mi corazón; estén donde estén quisiera agradecerles por ser parte de mí, por su amistad, consejos, por el apoyo y los ánimos brindados en esos momentos que sentía desfallecer.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

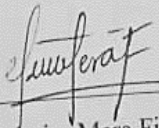
Yo Celmira Mera Figueroa, estudiante del programa de Maestría de Gestión del Talento Humano, de la Escuela de post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, Identificada con DNI 10782092, con la tesis titulada "Compromiso Laboral y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Cutervo, Cajamarca"

Declaro bajo juramento que:

- 1) la tesis es mi autoría.
- 2) he respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagio ni total ni parcialmente.
- 3) la tesis no ha sido auto plagio; es decir no ha sido ubicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse las faltas de: fraude (datos falsos), Plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propia que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar vallejo.

Diciembre del 2019


Celmira Mera Figueroa
DNI: 10782092

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	16
2.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación.....	16
2.2. Operacionalización de las Variables.	17
2.3. Población, Muestra, Muestreo.....	17
2.4. Técnicas de recolección de información.	18
2.5. Procedimiento.	19
2.6. Métodos de análisis de datos.	19
2.7. Aspectos éticos.....	19
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	36
BIBLIOGRAFÍA	37
ANEXOS	44
Matriz de consistencia.....	44
Instrumento de la recolección de datos	45
Ficha o cartilla de Validación del instrumento de datos	46
Consentimiento informado para participantes de la investigación	52
Autorización para el desarrollo de la tesis	53
Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	54
Reporte de Turnitin.....	55
Formulario de autorización para publicación electrónica	56
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	57

Índice de Tablas

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de la Variable Compromiso Laboral.....	17
Tabla 2: Matriz de Operacionalización de la Variable Desempeño Laboral.....	17
Tabla 3: Criterios de rigor éticos.....	20
Tabla 4: Resumen de procesamiento de casos para la confiabilidad total.	21
Tabla 5: Estadísticas de Fiabilidad de todos los elementos.....	21
Tabla 6: Correlaciones de las variables.....	21
Tabla 7: Correlaciones, Aceptación de las metas y Desempeño Laboral.....	22
Tabla 8: Correlaciones, Disposición para realizar esfuerzos y Desempeño Laboral.	23
Tabla 9: Correlaciones, Expresión del deseo de ser parte del logro y Desempeño Laboral.	24
Tabla 11: Pruebas de Chi-cuadrado, Compromiso Laboral y Desempeño Laboral.	25
Tabla 13: Pruebas de Chi-cuadrado, Aceptación de las Metas y Desempeño Laboral.	25
Tabla 15: Pruebas de Chi-cuadrado, Disposición para realizar esfuerzos y Desempeño Laboral. ..	26
Tabla 17: Pruebas de Chi-cuadrado, Expresión del deseo de ser parte del logro y Desempeño Laboral.	27

RESUMEN

El objetivo del presente estudio es identificar la relación entre el Compromiso Laboral y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo, para ello, se recurrió al diseño de investigación no experimental, de manera transversal, descriptiva, y correlacional. Siendo su base teórica de Conway (2004) sobre el Compromiso Laboral y Chiavenato (2002) sobre el Desempeño Laboral. Con cuyos resultados aplicando la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario de doce ítems en los 105 trabajadores encuestados considerados como muestra de una población total de 145 servidores; considerándose las dos variables con sus respectivas dimensiones, que en el caso de la variable independiente se establecieron: la aceptación de las metas, disposición para realizar esfuerzos y la expresión del deseo de ser parte del logro; que luego de la obtención de los datos mediante la escala de Likert con cinco escalas valorativas de menor a mayor calificación (1 a 5). Por lo tanto, de acuerdo al procesamiento y resultados estadísticos previos como la validez del mismo instrumento de recolección a través del juicio de tres expertos y de su confiabilidad mediante la aplicación del Coeficiente del Alfa de Cronbach con 0,786 con un calificativo de “excelente confiabilidad” de sus datos; así como la correlación de las variables y de sus dimensiones; se logró la contrastación de las hipótesis general y específicas, determinándose que existe una relación significativa entre las variables Compromiso Laboral y Desempeño laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo.

Palabras clave: Desempeño Laboral, Compromiso Laboral, Evaluación Laboral, Clima Laboral e Identificación.

ABSTRACT

The objective of the present study is to identify the relationship between the Labor Commitment and the Labor Performance of the workers in the UGEL Cuervo, for this, the design of non-experimental research was used, in a transversal, descriptive, and correlational manner. Being its theoretical basis of Conway (2004) on the Labor Commitment and Chiavenato (2002) on Labor Performance. With whose results applying the survey technique with its instrument the questionnaire of twelve items in the 105 workers surveyed considered as a sample of a total population of 145 servers; considering the two variables with their respective dimensions, which in the case of the independent variable were established: the acceptance of the goals, willingness to make efforts and the expression of the desire to be part of the achievement; that after obtaining the data using the Likert scale with five rating scales from lowest to highest rating (1 to 5). Therefore, according to the processing and previous statistical results as the validity of the same collection instrument through the judgment of three experts and its reliability through the application of the Cronbach Alpha Coefficient with 0.786 with a qualification of "excellent reliability" of your data; as well as the correlation of the variables and their dimensions; The general and specific hypotheses were tested, determining that there is a significant relationship between the variables Labor Commitment and Labor Performance of workers in the UGEL Cutervo-2019.

Keywords: Labor Performance, Labor Commitment, Labor Evaluation, Labor Climate and Identification.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se busca mediante reajuste laborales perfeccionar los resultados de las mediciones del desempeño laboral para incrementar la productividad, en un entorno cambiante, sistemático y tecnológico, resultando en inestable para la sociedad, para la naturaleza y para el pensamiento, cuyos cimientos no precisamente son de carácter económico, político, técnico, además de sociales.

Los principales mecanismos de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo son la implementación y control de sus normas, el otorgamiento de apoyo tecnológico, y la comunicación masiva de estos. Especial rigor se aplica a la difusión, cumplimiento, eliminación y normalización de los principios elementales de su gestión internacional (OIT, 2008).

El desempeño, es la conducta realizada por los colaboradores resaltantes para el logro de las metas empresariales, constituyéndose en una fortaleza importante de la misma (Chiavenato, 2000).

Por lo tanto, como en todas las organizaciones se observan y manifiestan diferentes problemas que crean un ambiente tenso en el desenvolvimiento y cumplimiento de sus funciones de cada colaborador, donde se puede corroborar la eficiencia con el que se desempeñan los colaboradores ante los usuarios brindando una atención de calidad que contribuya a la mejor marca de la organización.

Los conceptos teóricos de las empresas, están estructurados por el elemento humano, los no humanos, además que la vida de los humanos depende de las empresas y las empresas dependen de los humanos (Contreras, 2007).

El desempeño de un empleado se basa en la consecución de sus metas, y, por lo tanto, la empresa debe definir sus estándares de medición que deben cumplir sus trabajadores, cuyas reglas se basan en prever y proyectarse a las adversidades, en la solidaridad y profesionalismo, en la gestión del tiempo, en la cooperación, confianza y el manejo de las emociones.

La Unidad de Gestión Educativa Local Cutervo, Cajamarca, constituye un organismo descentralizado del Ministerio de Educación y no es ajeno a esta problemática siendo una

Institución que brinda atención a los alumnos y docentes que están adscritos a su jurisdicción. Esto se refleja en el tipo de asistencia ofrecida a los pacientes, que se evidencia en el trato la cordialidad y los resultados que se le da a los usuarios, dentro de la UGEL Cutervo, Cajamarca, la problemática que se presenta es una sobrecarga laboral , una actitud de desgano , desmotivación frente a sus funciones en el trabajo agudizado por el tipo de liderazgo aplicado de las autoridades competentes, la presente investigación está orientada a conocer el desempeño laboral de los servidores administrativos de la organización en referencia y así proponer alternativas de mejora continua dentro del ambiente laboral .

A nivel internacional tenemos a Jara y Díaz (2017) en Colombia realizaron un estudio titulado “Políticas de evaluación del desempeño del docente universitario, mito o realidad” con el objetivo de identificar sus lineamientos, que le facilite el avance en su carrera, con la evaluación de una real herramienta de reflexión que involucre a todos los entes contribuyendo a la construcción de decisiones del más alto nivel, para beneficio de las sociedades académicas, con autonomía, institucionalidad y profesionalismo. Metodología: El método utiliza que se utiliza es el de investigación bibliográfica y documental por medio de la recopilación de información relevante relacionada a políticas educativas, evaluación educativa y desempeño docente. Resultados: Entre sus resultados se observa que implementar el cambio desde la propuesta de la misma comunidad, con participación individual y colectiva, articulados con otros niveles educativos, sostenidos en la capacitación propia y el ejercicio de decisiones coherentes con la calidad y dignidad del profesor en su condición de modelo social. Conclusiones: Se concluye que la investigación para el docente se extiende fuera de las aulas, a la comunidad misma, con la responsabilidad de sumar esfuerzos con los miembros de la población conexas.

Flores, Gatica, Sánchez y Martínez (2017) en México realizaron una investigación titulada “Evolución de la evaluación del desempeño docente en la Facultad de Medicina; evidencia de validez y confiabilidad” con el objetivo de analizar su evolución y transición. Metodología: analítico, longitudinal y retrospectivo. Resultados: mediante la medición de Likert, con el Alfa de Cronbach de 0,95, cuya varianza superó el 50%, en los 44 ítems, en la satisfacción de los estudiantes y las competencias de los docentes. Conclusiones: Se concluye que la medición de la gestión del docente es una de las columnas que sustentan la efectividad del marco académico en los distintos niveles, con la garantía de validez y confiabilidad para su aplicación.

Narea y Páez (2015) en Guayaquil, Ecuador llevaron a cabo un trabajo investigativo denominado “El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la Escuela Vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015” con el objetivo de establecer su relación. Metodología: con entrevista y encuestas, en base a la investigación de campo, con el método inductivo-deductivo. Resultados: Entre sus principales resultados se observa que el 71% de los encuestados dicen que en algunas circunstancias el Clima Laboral se relaciona con el desenvolvimiento del cuerpo de funcionarios y profesores. Conclusiones: Se concluye principalmente que existe una carencia de compromiso con la empresa y la baja producción, debido al inadecuado liderazgo de sus promotores, desanimando a la participación activa.

Batanzos y Paz (2011) en México realizaron una investigación titulada “El compromiso organizacional (CO) docente y en la educación superior: Una revisión en América Latina durante la última década” con el objetivo de conocer el CO en los maestros y en toda la empresa. Metodología: con 55 producciones científicas en los últimos diez años, siendo su muestra de 19 elementos, con diseños transversales, correlacionales y con análisis regresionales. Resultados: el promedio de certitud de las respuestas es del 40%. **Conclusiones:** Entre sus conclusiones se observa que el CO docente carece de prioridad siendo el modelo tridimensional de Meyer y Allen teorías más investigadas; la construcción y monitoreo del CO se genera por compromiso afectivo; La permanencia está en la actitud del profesor que promueven el aprendizaje y la educación futura.

A nivel nacional contamos con Fuentes (2018) en Lima, Perú, quien realizó una investigación “Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018” con el objetivo de determinar la relación entre sus variables. Metodología: enfoque cuantitativo, básica correlacional, no experimental y transversal; la muestra de 60 elementos; instrumentos validados y con fuerte confiabilidad; con el estadístico de Rho Spearman en base a la escala de Likert. Resultados: la existencia de la correlación positiva y significativa las dos variables ($R_s = 0.367$); existencia de la correlación positiva y significativa entre la dimensión compromiso afectivo y la variable desempeño laboral ($R_s = 0.357$); la existencia de la correlación positiva y significativa entre la dimensión compromiso de continuidad y la variable desempeño laboral ($R_s = 0.255$); y, la existencia de la correlación positiva y significativa entre la dimensión compromiso normativo y la variable desempeño laboral (R_s

= 0.400). Conclusiones: Se concluye con recomendaciones a la directora para que elabore instrumentos motivacionales y de invitación al cumplimiento de metas del nivel estratégico que valoren el esfuerzo de sus dependientes.

Torres (2019) en Lima, Perú, llevó a cabo un trabajo denominado “El compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de la institución educativa 3056 “Gran Bretaña”- Red 05, UGEL 02, 2017” con el objetivo de revisar el compromiso organizacional y el desempeño de sus servidores. Metodología: estudio correlacional, describiéndose la conducta de las variables participantes y su interrelación, comparando sus datos y explicando su significado. Se trabajó con una población de 77 docentes y se aplicó dos instrumentos el primero para trabajar la primera variable el cuestionario CATO, para la segunda variable se utilizó la ficha de evaluación en sentido de la alta productividad, las cuales generaron un almacén de información procesados en el software SPSS. Resultados: teniendo como el más impactante e influyente de este trabajo está la evidencia de una moderada relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente de los profesores de la i.e. N° 3056 “Gran Bretaña” Red 5 de la UGEL N°2 en el distrito de Independencia en Lima, determinada por Rho de Spearman igual a 0,459, frente a P 0,05. Conclusiones: Se concluye con las recomendaciones hacia los directivos y coordinadores a fin de planificar programas de fortalecimiento pedagógico en temas de programación, que ayuden al personal docente a elevar el compromiso en la formación de los pupilos, así también para generar alianzas con los aliados de la comunidad que ayuden mejorar el compromiso de la institución con la comunidad.

Grados (2018) en Lima, Perú realizó una investigación titulada “El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada – Lima Norte, Lima – Perú, 2018” con el objetivo de determinar el impacto correspondiente entre sus variables. Metodología: cualitativa, descriptiva, correlaciona-causal, no experimental y transversal; empleándose la encuesta a los trabajadores y la entrevista a los promotores. Resultados: se encontraron rasgos auto motivacionales y de pertenencia en los trabajadores orgullosos de estos, en la dimensión dedicación; y, por otro lado, en la dimensión absorción con actitud positiva que intenta conseguir respuestas posibles. Conclusiones: Entre sus conclusiones se observa que la empresa la falta de un programa adecuado de inducción en las nuevas incorporaciones tanto en su puesto como en

la empresa. La se dedica a otros indicadores de gestión que llega a un 90%, dejando de lado el de capacitación del personal operativo en sus labores diarias.

Fernández (2018) realizó una investigación con título “Engagement y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Red AVANSYS” con el objetivo de estudiar el nivel de engagement y su correlación entre sus variables. Metodología: correlacional. Resultados: existe un mayoritario sesgo al engagement, y la correlación baja entre las variables de. Conclusiones: Entre sus conclusiones se observa que la mayor calificación fue para la Dedicación, en segundo lugar, para vigor, y por último para desempeño laboral.

Alvarado (2018) realizó un trabajo nombrado “Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la red 02 - Puente Piedra, 2018” con el objetivo de determinar la correlación de sus variables. Metodología: cuantitativa, descriptiva y correlacional, también no experimental y transversal, con una muestra de 90 profesores. Resultados: correlación positiva y significativa de las dos variables. Conclusiones: Se concluye con las recomendaciones a los conductores de la organización que deben fijar los instrumentos de reconocimiento y motivación permanentes, para la consolidación de las buenas prácticas de trabajo.

Las teorías relacionadas al tema para hablar sobre Compromiso Laboral, encontramos Conway (2004), quien refiere que es muy importante el interés para entender las razones para retener a los mejores cuadros. En este sentido, los estudios demuestran que el desempeño laboral está precedido del compromiso laboral. Siendo Meyer y Allen (1991) que señalan sobre el compromiso que a partir del estadio psicológico se distingue cualquier relación de un individuo con una empresa. Por ello, Meyer (1997) señala que el compromiso muestra el vínculo del empleado con la institución y los factores que posibilitan esta decisión de permanecer cercanos a esta. Incluyéndose la aceptación a las metas, la forma de predisponerse para manifestar un aporte extra a favor de todos, y la manifestación expresa de permanecer integrando la misma (Cáceres, 2000).

Robbins (2004), indica que el compromiso laboral es una actitud para la acción laboral, definiéndolo como la auténtica identificación de un individuo con su empresa, para alcanzar las metas, en forma decidida y consciente.

Sénior Manager (2009) comentado por Pérez (2012), señala que el compromiso laboral sumamente importante, debido a su influencia alta en la gestión de excelencia en los trabajadores de la compañía.

Para Peralta (2013), el compromiso laboral es observable por la conexión leal de permanecer motivado y comprometido en el proceso por sus creencias de prioridad y practicidad de lo que realiza para el bien de la empresa.

Salanova y Schaufeli (2009), definen al compromiso laboral en base a un estadio de motivación en el que priorizan las intenciones emotivas de cumplimiento integral.

Lagomarsino (2003) citado por Cámara (2012), sintetiza el compromiso en la siguiente expresión se debe poner la camiseta de la compañía.

Según O'Reilly (1989), mencionado por Vargas (2007), define al compromiso organizacional como atracción mental personal con la institución a manera de involucramiento con la lealtad, creencia, y valores de esta, producido en virtud de la categórica identificación.

El compromiso organizacional, visto desde la perspectiva psíquica motiva la relación vinculante hacia la empresa (Hera, 2004, argumentado por Cámara, 2012), por lo tanto, comparte todos los detalles que nace en el interior del individuo con "su" empresa.

Hellriegel y cols, mencionados por Funes (2013), detallaron que inicialmente los empleados generan un compromiso en función a su personalidad y valores, con las experiencias de sus experiencias primarias como aportes al resultado global, con los que se fortalecen los vínculos en el transcurrir del tiempo, para que la empresa tenga mejores posibilidades en el mercado.

Slocum (2001) explica que el compromiso con la organización repercute en la permanencia de un trabajador en su ubicación laboral puesto que se define como el fundamento de su protagonismo y de la manera de su identificación con la compañía. Las

acciones del compromiso en períodos cortos permanecen a lo largo de su trayectoria en la empresa.

De igual manera, Slocum (2001) identificó que los trabajadores al hacer suya a la organización, hablan en primera persona de este, se refieren “a mí empresa”, así: nosotros producimos productos de alta calidad justo a su medida.

Zepeda (1999), citado por Rodas (2013), ubican al individuo como el epicentro de la empresa, y desarrolla las actividades que le permiten emular al prototipo que deseara ser en congruencia con su entorno, para ser exitoso. Harter, Schmidt y Hayes (2002) mencionado en Peralta (2013), adicionan que el empleado percibe su relación con la empresa en base a su trabajo y su ubicación en la misma, favorecido por las experiencias agradables diariamente disfrutadas; por eso su propuesta radica en tomar de las actividades rutinarias. De manera que el desarrollo de la magnitud del involucramiento laboral en todos los trabajadores ocurre en las semanas o meses iniciales en cada trabajador, casi en la inducción.

Siendo así, una organización funciona porque los individuos que la conforman laboran en ella, con compromiso y dedicación, cuyas dimensiones del compromiso laboral según Meyer y Allen (1991), son:

El Compromiso Afectivo, considerado como la adhesión emocional del trabajador con la organización, debido a la plena satisfacción de ambas partes en base a sus necesidades y expectativas. Así mismo, Arciniega (2006), citado por Funes (2013), explicó que el compromiso afectivo otorga un apego psicológico, una identificación e incorporación a la filosofía de la empresa, que genera un orgullo natural de pertenencia y charlan de esta en sus ambientes familiares y sociales con pleno orgullo.

En Compromiso de Continuación, formulan que el compromiso de continuación es la relación costo beneficio que realiza el colaborador con la continuidad o no en la organización, habida cuenta el despliegue de esfuerzo, desempeño, lealtad, identificación y sentido de pertenencia a lo largo de su estancia en la misma, mirado desde el enfoque de Arciniega (2006) como las pequeñas inversiones que el trabajador ha realizado en su experiencia laboral, mediante las capacitaciones y que estas son revertidas a la empresa con el todo lo dado por el servidor; que Castañón (2001), citado por Santos (2011), al respecto

indica que lo más valioso del trabajador es la oportunidad que deja de tomar de aceptar otra oferta laboral, la que aumenta en tanto continúe en la misma.

El Compromiso Normativo, es una exigencia moral y de agradecimiento del servidor para con la empresa. Arciniega (2006), citado por Funes (2013), en otro trabajo indicaron que el compromiso normativo, es emotivo en base a un fuerte sentimiento, basado en la lealtad. Por esa razón, Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) acotan si algunas instituciones son capaces de cubrir las expectativas y recompensar su esfuerzo para favorecer su autoestima.

Para referirnos a la variable Desempeño Laboral, partiremos conceptualizándolo como la herramienta por excelencia para informarnos lo que está sucediendo en la compañía, y en virtud de lo cual Chiavenato (2002), comenta que todos los individuos son evaluados a lo largo de su existencia en los diferentes espacios de actuación, y por lo tanto el laboral es el más común.

Chiavenato (2011), indica la persona manifiesta su interés respecto de su desempeño a nivel específico en sus funciones, para ello, existen varios procedimientos, como evaluaciones de desempeño, evaluaciones a los servidores, calificación de méritos, comunicación de los logros parciales, etc. De manera que la medición de desempeño depende de cómo es la institución, formal e informal.

Chiavenato (2002) definió la importancia de evaluar el desempeño, establece que la evaluación del desempeño es realizada por los superiores, jefes o funcionarios a los subordinado, colaboradores o trabajadores de la empresa, en función de los estándares de medición fijados con anticipación y que se debieron cumplir, entre otras características como las habilidades, conocimientos, destrezas, experiencia y técnicas puestas al servicio de la misma, para lograr los ascensos, incrementos salariales, compensaciones y premios. Teniendo para ello, el trabajador la debida retroalimentación oportuna.

De igual forma el personal que debe evaluar el desempeño y está obligado a evidenciar al mismo colaborado lo que los demás opinan de su labor y de su aporte a la compañía y al demandante externo, es así que, Chiavenato (2002), establece que debe ser el empleado el primero preocupado por ser evaluado para que conozca cuáles son sus fortalezas y debilidades y pueda superar las deficiencias para crecer en la empresa. En tal sentido, las

organizaciones brindan la oportunidad a través de los superiores jerárquicos para que estos informen sobre sus competencias y aportes a la misma.

Así mismo, los beneficios de la evaluación del desempeño, de acuerdo a Chiavenato (2011), opina que estas ventajas de la medición de la gestión de los servidores que se les genera al máximo funcionario gerencial, a los servidores, a la persona, a la estructura orgánica y a la sociedad en su conjunto; sea mirado desde el caso del gerente, que le será útil para tener un detalle de la performance de sus subordinados, para luego ir en la búsqueda de soluciones, abrir un puente de diálogo con todos, comentarles a los demás el horizonte de los controles, por ello, la mayor utilidad para el gerente será mantener contacto con todos identificando sus falencias para superarlas en conjunto.

Para el trabajador como individuo o persona existen varios beneficios, uno de ellos es conocer a plenitud las reglas de la nueva organización, asimilar el norte de la compañía en base a su visión, identificar el valor que le asignan los demás a la empresa en mérito a sus indicadores de crecimiento como consecuencia de los aportes de todos; la posibilidad de saber de sus potencialidades; detectar los programas de mejoras que han impuesto sus superiores para mejorar el ambiente de trabajo: asesorías, talleres, cursos, planes, incentivos, promociones, etc.

Finalmente, la compañía obtiene como logro los resultados de las mediciones, comparaciones, logros, performance, gestiones y algunas desviaciones y deficiencias, que sirva de sustento para sugerir una campaña agresiva de actividades de formación que ayude a elevar el nivel de sus tareas; que redundará en beneficio de todos, con la consiguiente subida de la productividad, motivada por la reubicación de los servidores, con el adiestramiento en las variadas competencias y por la mejora en las relaciones laborales.

Hoy en día existen métodos tradicionales de evaluación del desempeño, como diversidad de técnicas, instrumentos, métodos y dinámicas que miden la performance de los subordinados, ante esto Chiavenato (2002), indica sobre la existencia de muchos métodos para realizar la correspondiente evaluación, pero lo fundamental es que se recurra a recursos ineludibles como la justicia, equidad, y transparencia. Basados en las políticas con visión integral en la dirección y gerencia, es decir, con visión estratégica, visión táctica, y visión operacional.

Tal como lo comenta, los métodos o técnicas de estas mediciones laborales, difieren acorde a los requerimientos de la empresa, en virtud de lo que desea conocer, medir, comparar, estudiar, se logra representarlos en escalas gráficas, tablas, figuras, etc. que Chiavenato (2011) señaló que estos elementos de control y medición se preocupan por hacer su trabajo en las personas con factores ya aceptados. Evidenciando que es muy fácil de implementar por su sencillez, siendo el mismo Chiavenato (2011) quién manifestó que se realiza utilizando oraciones que describen el actual desempeño de las funciones del servidor en forma específica, estando cada bloque conformado por una o varias oraciones, y que queda a criterio del evaluador la elección de la frase u oración que más se acerque a la función del trabajador y refleje la situación.

En el método de investigación de campo, de acuerdo a lo indicado por Chiavenato (2011) se dan dos condiciones, la elección obligada de una o dos alternativas que se debe elegir, la misma que indicará la ruta del desempeño laboral, y que deberá estar a cargo de un experto en este tipo de mediciones, normalmente lo ejecuta el superior jerárquico del colaborador, incorporando en el test las interrogantes más específicas relacionadas con el puesto, horarios y todas las actividades de su propia naturaleza, considerando las situaciones especiales que pudieran entorpecer el normal desarrollo de sus habituales funciones laborales.

Siempre se debe considerar que aun cuando el jefe esté a cargo de esta responsabilidad, este debe poseer los conocimientos básicos para que la evaluación no pierda objetividad y responde a sus propios tecnicismos, cuyos propósitos supremos son el diseño e implementación de los objetivos, políticas y estrategias globales de la compañía, partiendo por la principal, que es la capacitación integral a los elementos de la estructura orgánica sin distinción alguna.

Evidentemente que se enfrenta a la principal desventaja del método de investigación de campo, el costo; debido a que se necesita la contratación puntual de un experto evaluador calificado, por la dificultad y el empleo de tiempo adicional para su estructuración, implementación y monitoreo, además de la atención de las eventualidades adicionales a la planificación inicial que Chiavenato (2011) los menciona como incidentes críticos, vistas desde el extremo positivo, para los incidentes de éxito y desde el extremo negativo, para los incidentes de fracaso del personal. Claro, que, en el primer caso, que es lo favorable, al haber

logrado el éxito, se debe mantener las características que hicieron posible este escenario, y en el otro extremo, de las negativas se debe eliminar, a fin de que no afecte el rendimiento y desempeño de los colaboradores.

En cuanto a la Evaluación del desempeño y su vinculación con otros sub sistemas o sistemas organizacionales, Alles (2011) comenta que es un elemento muy importante dado que mantiene estrecha relación con las remuneraciones, beneficios, desarrollo de planes, formación de nuevos talentos, elaboración de planes de sucesión, análisis y descripción de puestos, por eso es que se debe ejecutar el diseño de la evaluación de desempeño acorde al perfil del puesto y de la persona que se vaya a evaluar, para insertarla con total seguridad que su perfil se ajusta al puesto vacante.

Luego, con arreglo a sus indicadores en su calificación del desempeño de los trabajadores se pueden realizar los planes de línea de carrera, es decir, se podrían elaborar los documentos que detallan las necesidades futuras, los planes de sucesión, las curvas salariales, los planes de compensaciones y prestaciones, los programas de beneficios y las campañas de motivación para todos los servidores de la compañía.

Por otro lado se deben merituar los errores en la evaluación del desempeño, que según Cuesta (2010) en el mismo camino de la comparación de la gestión individual existe la probabilidad que surjan inconvenientes, uno de estos se refiere al Efecto de Halo, que se da cuando se evalúa en forma global, es decir, que por una conducta específica, el evaluador se forma un concepto de la conducta de esta persona y prevalece este concepto en su evaluación global.

para mencionar la evaluación del desempeño por competencias, mencionaremos a Alles (2011), quien considera a las mediciones de la labor con los ajustes correspondientes al puesto de trabajo, y la manera más prudente de ejecutarlas es sustentarse en las competencias para el puesto y del trabajador en función del puesto mencionado. Estas son importantes para su desempeño y para el alcance de los objetivos empresariales, que se expande a los logros personales y familiares.

La ventaja de la evaluación por competencias laborales está en la medida que posibilitará evaluar en primera instancia por las funciones del puesto, en segunda instancia por el área misma, o en tercera instancia por las actividades que ejecuta el servidor, sus tres

mediciones son válidas y dependerá del objetivo del evaluador o de la política de la compañía.

La evaluación del desempeño de 360° y 180°, de acuerdo a Alles (2011) refiere que la evaluación de desempeño integral es la de 360° que involucra a toda la organización, desde los niveles estratégicos hasta funcionales y operativos, además de los clientes y proveedores.

Mientras que la evaluación de desempeño de 180° es una medición parcial, utilizada para llegar a la de 360°, como pruebas de medición en cada uno de los espacios de la empresa.

Por lo tanto, se recomienda que al inicio del año 1 incluya la evaluación a todas las instancias, en la modalidad de 180°, para luego en el año 2, con los resultados parciales como sustento, implementar la de 360°, ya encaminado y con la experiencia adecuada.

El personal participante como evaluadores, como indica Alles (2011), este proceso básico de evaluación del desempeño de 180° deben involucrarse: la empresa en sí, con todos sus procesos y logística; los Gerentes, los supervisores, y los empleados, en todos los casos y cada uno desde sus perspectivas se beneficiarían de este proceso, la primera porque obtendría información para retroalimentar sus sistemas de control y hacer los ajustes necesarios en búsqueda de los objetivos; los segundos, porque tendrían elementos de medición del comportamiento de sus colaboradores y podrían tomar decisiones al respecto; y los terceros, que tendrían más claridad de su real desempeño y podrían encaminar sus proyectos de ascensos, compensaciones y crecimiento profesional.

Es preciso que para el proceso de evaluación del desempeño 180° por competencias laborales, Alles (2011) recomienda que esta medición parcial de 180° debe tener su antecedente en la implementación de un proyecto de formación agresivo a todos los niveles de la compañía, para que sea más efectiva y que se pueda medir con los test pre y post medición. Posteriormente, se realizará el seguimiento correspondiente a cargo de los jefes y supervisores, en mérito a los resultados obtenidos para corregir las desviaciones y hacer los ajustes necesarios en orden a los objetivos y políticas definidas por la empresa.

Tal es así que en mérito a las concepciones teóricas de las variables en estudio y en mérito a la realidad del problema, se formula el siguiente problema general, ¿De qué manera el Compromiso Laboral se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo?

Del mismo que se desprenden los problemas específicos, ¿De qué manera la Aceptación a las Metas del trabajador se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo?, ¿De qué manera la Disposición para realizar esfuerzos se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo?, ¿De qué manera la Expresión del deseo de ser parte del logro se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo?

Esta investigación sustenta su debida justificación, en los siguientes espacios; en el aspecto teórico, se justifica teóricamente, en la medida que las teorías de Meyer y Allen (1991) sobre compromiso organizacional es de plena aplicación en este estudio y se estudiará la relación existente con el desempeño laboral de Chiavenato (2011), ambas de estricta formalidad científica.

En el aspecto práctico, se justifica este estudio en la práctica, en la medida que la implementación de sus resultados en la realidad escogida, gestará la solución a las variables, con la consecuente elaboración de la estrategia que soportará estos resultados para encaminar a la organización hacia la competitividad en su sector.

En el aspecto metodológico, se justifica este estudio en la medida que se aplicará los conceptos metodológicos, desde la gestación del título, hasta la descripción de la realidad misma, con la obtención, procesamiento y análisis de los datos, elaborando las conclusiones y recomendaciones pertinentes y generando un aporte al conocimiento, para ello, recurriremos al diseño no experimental, con correlación y proposicional.

En el aspecto social, esta investigación se justifica socialmente, en la medida que su implementación genera beneficios a varios grupos de interés, a decir: los trabajadores mismos, porque se generará un mejor clima laboral y estarán más motivados; los directivos de la UGEL, porque avanzarían con el logro de sus objetivos institucionales; el Estado mismo, al tener una organización más eficiente; y la sociedad en su conjunto, porque sus protagonistas ingresarían a un círculo virtuoso de alto desempeño y productividad.

La hipótesis General, el Compromiso Laboral se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo. Las hipótesis específicas se desprenden en que la Aceptación a las Metas se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo, la disposición para realizar esfuerzos se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo, la expresión del deseo de ser parte del logro se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo.

Posteriormente se plantearon el objetivo general, identificar la relación existente entre el Compromiso Laboral y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo. Los objetivos específicos, identificar la relación existente entre la Aceptación a las Metas y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo, identificar que la Disposición para realizar esfuerzos se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo, identificar que la Expresión del deseo de ser parte del logro se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación.

Dado que el objetivo de la investigación será identificar la relación entre el compromiso laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Cutervo, se recurrirá a un diseño no experimental que se aplicará de manera transversal. Ahora, en virtud a lo indicado por Hernández, Fernández y Baptista (2003), la investigación experimental solo busca una relación existente que no altere ningún componente. Así mismo, los autores agregan que los diseños de investigación transversales recogen datos en un espacio dado.

Siendo su marco metodológico, que según Hernández et al. (2014), respecto a este trabajo científico tiene diseño transversal correlacional-causal, debido a que con este tipo de estudios se describe la realidad problemática, a partir de las variables y sus dimensiones y se correlacionan las variables entre sí y la correlación de los componentes de la variable independiente con la variable dependiente para identificar su correspondiente relación, cuyos resultados pueden representarse gráficamente.

Descriptiva, debido a que Hernández, Fernández y Baptista (2014) porque trata de detallar todas las características de su propia realidad ya sea esta persona, grupos sociales, cosas, edificios, empresas, etc. Sin embargo, el autor, no pretende, que, a partir de la descripción de las características de la realidad propiamente dicha, asumir una posición de vínculo entre las dos variables en estudio, no pretende, bajo ninguna circunstancia establecer una relación entre estas dos variables.

Es Correlacional, cuando el mismo Hernández *et. al.*, (2014) porque todo estudio de investigación correlacional busca dar respuesta a las interrogantes respecto a la relación entre las variables objeto del estudio: ¿Aumenta el desempeño laboral a medida que aumenta el compromiso laboral?, ¿Por qué causas debería incrementar el desempeño laboral?., todas en un marco de estricta relación.

2.2.Operacionalización de las Variables.

Tabla 1: Operacionalización de la Variable Compromiso Laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍA
V.I. Compromiso Laboral.	Aceptación a las metas.	Predisposición al cumplimiento.	1	Técnica: la encuesta, y el instrumento: el cuestionario,	Likert	1. Totalmente en desacuerdo. 2. Muy en desacuerdo. 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4. Muy de acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo.
		Aportes adicionales.	2			
	Disposición para realizar esfuerzos.	Esfuerzo sin límite.	3			
		Contagia a los demás.	4			
	Expresión del deseo de ser parte del logro.	Actitud positiva.	5			
		Ayuda a los demás.	6			

Fuente: Tomado de (Conway, 2004; Meyer y Allen, 1991; Cáceres, 2000).
Adaptado por la propia investigadora.

Tabla 2: Matriz de Operacionalización de la Variable Desempeño Laboral.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍA
V.D. Desempeño Laboral.	Puntualidad.	Asistencia voluntaria.	7	Técnica: la encuesta, y el instrumento: el cuestionario-	Likert.	1. Totalmente en desacuerdo. 2. Muy en desacuerdo. 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4. Muy de acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo.
	Trabajo en equipo.	Agrado por el trabajo en equipo.	8			
	Jerarquías.	Respeto a las jerarquías.	9			
	Comunicación.	Fácil de comunicarse.	10			
	Calidad.	Búsqueda de la calidad.	11			
	Productividad.	Aporte individual.	12			

Fuente: Tomado de Chiavenato (2002)
Adaptado por la propia investigado

2.3.Población, Muestra, Muestreo.

Población, según Hernández *et al.* (2010) citando a Selltiz *et al.* (1980), se identifica una población cuando hay elementos de similares características agrupadas o muy cercanas entre sí. Y, en este se identificó a la población dada por los colaboradores de la UGEL Cutervo que suman 145.

Muestra, para este caso la muestra la integran los servidores de la UGEL Cutervo, cuya cantidad ha sido determinada por la aplicación del procedimiento de la fórmula muestral, así:

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

Datos:

Nivel de confianza	=	Z	=	1.96
Variabilidad positiva	=	p	=	0.5
Variabilidad negativa	=	q	=	0.5
Tamaño de la población	=	N	=	145
Precisión o el error	=	E	=	0.05
Tamaño de la muestra	=	n	=	105

Como consecuencia de la mencionada fórmula, se determinó en 105 trabajadores para la muestra.

Se ha considerado los siguientes criterios de inclusión: los trabajadores de todas las modalidades de contratación laboral, los trabajadores que tengan cualquier tiempo de servicios, y los trabajadores de ambos sexos. Así mismo, los criterios de exclusión, son: los trabajadores cuyos contratos son de eventualidad.

2.4. Técnicas de recolección de información.

Considerando a la muestra poblacional a los trabajadores de la UGEL Cutervo, la técnica que se empleará será la encuesta, la cual, según Malhotra (2004), la ha definido que como la búsqueda de información a través de un cuestionario personalizado previamente construido. Según el mencionado autor, también define a la encuesta incorporando una serie de preguntas debidamente estructuradas que se les otorga a los elementos de la muestra para que proporcionen los datos señalados.

Tendremos como instrumento al cuestionario, que según Tamayo y Tamayo (2004), es un documento de recolección de datos de la realidad en forma de interrogantes por escrito y se responden de la misma manera.

2.5.Procedimiento.

En primer lugar, se presentó una carta dirigida al director de la unidad de Gestión Educativa Local de Cutervo, donde se ejecutará la investigación, para que se autorice realizar el estudio. Durante la entrevista psicológica, se asegurará el cumplimiento de los criterios de inclusión. Aquellos colaboradores que laboren en la institución se les invitara a participar de la investigación, explicándoles en qué consiste su participación. De aceptar, mediante el consentimiento informado (ver anexo 4), se procedió a explicar el fin, costo, beneficios y riesgos del estudio. Posteriormente, se aplicó cuestionario compuesto por 12 interrogantes, que tiene como finalidad medir las actitudes hacia el trabajo, y fue diseñado especialmente para esta población de trabajadores de la UGEL Cutervo.

Los instrumentos se aplicaron de manera individual en las instalaciones de la institución, mismos que cuentan con adecuada ventilación e iluminación, sin distractores. La aplicación se realizó durante el día. Se orientó, a las participantes, sobre la forma correcta de llenado de los instrumentos, utilizando lenguaje comprensible. Así mismo, se absolvieron las dudas que se presentaron durante el proceso de evaluación

2.6.Métodos de análisis de datos.

Métodos del nivel descriptivo, de la recolección de datos a través de las encuestas, y con su análisis e interpretación correspondiente se describirá la realidad para identificar la relación y proponer la solución. Y, los Métodos a análisis ligados a las hipótesis, con la aplicación del Coeficiente de la Correlación de Pearson encontraremos la relación existente entre los resultados y las hipótesis a fin de demostrar su relación o no.

2.7.Aspectos éticos.

Noreña y Rebolledo (2012), en muy explícito al indicar que los actores de la investigación tienen la obligación de indagar sobre los criterios éticos en el momento de la recopilación y captación de los mismos, con el propósito de expandir y garantizar la calidad del trabajo.

Tabla 3: Criterios de rigor éticos

Aspectos	Características éticas del criterio
Objetivos claros	Con los objetivos precisos y claros se garantizan los fines del estudio.
Datos transparentes	Los datos recolectados se evidenciarán tal como han sido encontrados, para ser coherentes y observar mejor el problema.
Confidencialidad	Esto es garantía de protección profesional de las fuentes de información.

Fuente: Tomado de Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012) y adaptado por la investigadora.

III. RESULTADOS

Confiabilidad.

La determinación de la confiabilidad se realizó con la aplicación de la fórmula del Coeficiente del Alfa de Cronbach a sus 12 ítems de los 105 elementos encuestados en este estudio. De esta manera, se obtuvo una confiabilidad de 0,786, que de acuerdo a la escala correspondiente recibe un calificativo de “excelente confiabilidad”, por las condiciones adecuadas de garantía estadística en todos sus elementos.

Por lo que, aun así, se excluyera algún elemento de la composición general, esta no sufriría alteraciones en su resultado, ajustándose a la coherencia y consistencia estadística.

Tabla 4: Resumen de procesamiento de casos para la confiabilidad total.

	Ítems	N	%
Casos	Válido	105	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	105	100,0

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

Fuente: Tomado del SPSS v23.

Adaptado por la propia investigadora.

Tabla 5: Estadísticas de Fiabilidad de todos los elementos.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,786	0,803	12

Fuente: Tomado del SPSS v23.

Adaptado por la propia investigadora.

Correlaciones.

Correlación de Pearson para las variables Compromiso Laboral y Desempeño Laboral, que de acuerdo a las siguientes tablas de estadísticos descriptivos y correlacionales se ha demostrado que existe la correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral), debido a que $r < 0,05$. Siendo que sus resultados en las tres dimensiones han posibilitado la relación con la variable dependiente, debido a las respuestas parciales de las preguntas sobre sus indicadores.

Tabla 6: Correlaciones de las variables.

	Ítems	Compromiso Laboral	Desempeño Laboral
Compromiso Laboral	Correlación de Pearson	1	0,338**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	105	105
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	0,338**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	105	105

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

Fuente: Tomado del SPSS v23.

Adaptado por la propia investigadora.

Correlación de Pearson de la Dimensión Aceptación de las metas de la variable independiente respecto de la variable dependiente Desempeño Laboral, que de acuerdo al cálculo realizado en el SPSS v23 con los estadísticos descriptivos y las correlaciones correspondientes se ha determinado que existe una correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral), pues $r < 0,05$. En la manera que el 40% no está de acuerdo con la aceptación de las metas de la compañía, el 40% muestra su indiferencia, y apenas el 20% manifiesta su aceptación. Esto a que asumen este tema como una imposición superior, debido a que no se socializado y no se ha incluido a los trabajadores en la planificación de las metas. Así mismo, el 40% están en desacuerdo, es decir no aceptan realizar aportes adicionales a sus labores obligatorias, debido a que no se sienten considerados en la formulación de las metas de la empresa; mientras que el 60% restante muestran su indiferencia, pues, ni siquiera se sienten interesados en el tema, debido a que no reciben ninguna beneficio ni recompensa alguna, limitándose a cumplir con sus tareas especificadas y dentro del horario de trabajo establecido, aun cuando quedasen pendientes, estos pasan para el día siguiente, y así sucesivamente. Adicionalmente, cuando se les solicita su participación en una reunión de urgencia por alguna contingencia, su rechazo a asistir a esta, aun dentro del horario de trabajo, es rotundo, ni qué decir si la reunión se realiza fuera del horario habitual.

Tabla 7: Correlaciones, Aceptación de las metas y Desempeño Laboral.

	Ítems	Aceptación de metas	Desempeño Laboral
Aceptación de las metas	Correlación de Pearson	1	0,632**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	105	105
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	0,632**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	105	105

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

Fuente: Tomado del SPSS v23.

Adaptado por la propia investigadora.

Correlación de Pearson de la Dimensión Disposición para realizar esfuerzos de la variable independiente con respecto a la variable dependiente Desempeño Laboral, que, de acuerdo a los cálculos realizados con los estadísticos descriptivos y las correlaciones correspondientes, se ha determinado que existe una correlación significativa de 0,01 (bilateral), debido a que $r < 0,05$. Esto en virtud a que el 40% muestran su indiferencia al tema, cuando se les consulta si estarían dispuestos a realizar un esfuerzo adicional sin límite por el bien de la empresa, mientras que en esta oportunidad un 60% manifiesta que sí estarían dispuestos a realizar este esfuerzo adicional, con el agregado que en este segundo grupo, los que están a favor, son los funcionarios de confianza de la gestión del turno, pues estos, deseen o no, voluntariamente o no, están obligados a laborar más tiempo de la jornada normal y a desplegar un esfuerzo adicional, mientras que los trabajadores del primer grupo son los servidores nombrados y que la mayoría integra el sindicato, por lo tanto, su seguridad laboral, les permite adoptar esta posición de indiferencia y hasta de rechazo. Además, que el 20% de los encuestados indican que no están de acuerdo para contagiar a los demás en el logro de sus metas laborales, pero el 40% muestran su indiferencia, mientras que sólo aceptan el 40% restante, sí aceptan esta circunstancia; esto en mérito a que han experimentado que la empresa no les comunica los planes que se implementarán en el año y que se sienten alejados de la realización de las actividades institucionales, de manera que esta es la forma de mostrar su rechazo por el descuido de los conductores hacia ellos, que son los generadores del servicio. Así mismo, que esta apatía, ya es una costumbre por años, responsabilizando a las autoridades de turno el curso de las cosas, tanto hacia dentro como afuera de la organización.

Tabla 8: Correlaciones, Disposición para realizar esfuerzos y Desempeño Laboral.

	Ítems	Disposición para realizar esfuerzos	Desempeño Laboral
Disposición para realizar esfuerzos	Correlación de Pearson	1	0,325**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	105	105
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	0,325**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	105	105

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

Fuente: Tomado del SPSS v23.

Adaptado por la propia investigadora.

Correlación de Pearson de la Dimensión Expresión del deseo de ser parte del logro de la variable independiente con respecto a la variable dependiente Desempeño Laboral, y que, de acuerdo a las estadísticas descriptivas y las correlaciones correspondientes, se ha determinado que existe una correlación significativa de 0,01 (bilateral), debido a que $r < 0,05$. Estos resultados obedecen a que al preguntársele si demuestra una actitud positiva y celebra ser parte del logro, el 20% indicó que no está de acuerdo, el 20% se muestra indiferente, y el 60% manifestó que sí demuestra la actitud positiva y celebra ser parte del logro de la meta; esto debido a que 6 de 10 trabajadores sienten la necesidad de participar de los éxitos de la empresa, para ello, demuestran con acciones su beneplácito apoyando las iniciativas institucionales, más aun cuando se realizan dentro del horario de trabajo. Normalmente estas actividades son por el aniversario de la empresa o cuando se realiza algún evento integrador entre los trabajadores. Así mismo, al consultárseles que, si demuestran permanentemente su ayuda a los demás, las respuestas fueron que el 20% están en desacuerdo, el 40% son indiferentes, y el 40% sí están de acuerdo, esto significa que 4 de cada 10 siguen muy de cerca las gestiones que los directivos realizan para ayudar en la implementación de los programas institucionales debidamente programadas y que se requiere del concurso de todos. Además, que son trabajadores que buscan por sí solos ser útiles a los demás, y esta es una linda ocasión para ello.

Tabla 9: Correlaciones, Expresión del deseo de ser parte del logro y Desempeño Laboral.

Ítems		Expresión del deseo de ser parte del logro	Desempeño Laboral
Expresión del deseo de ser parte del logro	Correlación de Pearson	1	0,137
	Sig. (bilateral)		0,164
	N	105	105
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	0,137	1
	Sig. (bilateral)	0,164	
	N	105	105

Fuente: Tomado del SPSS v23.

Adaptado por la propia investigadora.

Análisis inferencial.

Contrastación de la hipótesis general de la variable independiente Compromiso Laboral y la variable dependiente Desempeño Laboral.

H1 = El Compromiso Laboral sí se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Cutervo.

H0 = EL Compromiso Laboral no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Cutervo.

Tabla 10: Pruebas de Chi-cuadrado, Compromiso Laboral y Desempeño Laboral.

Ítems	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	315,000 ^a	9	0,000
Razón de verosimilitud	279,758	9	0,000
Asociación lineal por lineal	11,879	1	0,001
N de casos válidos	105		

a. 9 casillas (56,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,20.

Fuente: Tomado del SPSS v23.

Adaptado por la propia investigadora.

Interpretación:

Dado que el valor de significancia (valor crítico observado) es $0,000 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, que el Compromiso Laboral sí se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la UGEL Cutervo.

Contrastación de la hipótesis específica 01: Dimensión de Aceptación de las metas y la variable dependiente Desempeño Laboral.

H1 = La Aceptación de las Metas sí se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Cutervo.

H2 = La Aceptación de las Metas no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Cutervo.

Tabla 11: Pruebas de Chi-cuadrado, Aceptación de las Metas y Desempeño Laboral.

Ítems	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	315,000 ^a	9	0,000
Razón de verosimilitud	279,758	9	0,000
Asociación lineal por lineal	41,490	1	0,000
N de casos válidos	105		

a. 9 casillas (56,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,20.

Fuente: Tomado del SPSS v23.

Adaptado por la propia investigadora.

Interpretación:

Dado que el valor de significancia (valor crítico observado) es $0,000 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, que la Aceptación de las Metas sí se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Cutervo.

Contrastación de la hipótesis específica 02: Dimensión de Disposición para realizar esfuerzos y la variable dependiente Desempeño Laboral.

H1 = La Disposición para realizar esfuerzos sí se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Cutervo.

H0 = La Disposición para realizar esfuerzos no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo.

Tabla 12: Pruebas de Chi-cuadrado, Disposición para realizar esfuerzos y Desempeño Laboral.

Ítems	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	315,000 ^a	9	0,000
Razón de verosimilitud	279,758	9	0,000
Asociación lineal por lineal	10,993	1	0,001
N de casos válidos	105		

a. 9 casillas (56,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,20.

Fuente: Tomado del SPSS v23.

Adaptado por la propia investigadora.

Interpretación:

Dado que el valor de significancia (valor crítico observado) es $0,000 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, que la disposición para realizar esfuerzos sí se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Cutervo.

Contrastación de la hipótesis específica 03: Dimensión Expresión del deseo de ser parte del logro y la variable dependiente Desempeño Laboral.

H1 = La Expresión del deseo de ser parte del logro sí se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Cutervo.

H0 = La Expresión del deseo de ser parte del logro no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Cutervo.

Tabla 13: Pruebas de Chi-cuadrado, Expresión del deseo de ser parte del logro y Desempeño Laboral.

Ítems	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	315,000 ^a	9	0,000
Razón de verosimilitud	279,758	9	0,000
Asociación lineal por lineal	1,951	1	0,162
N de casos válidos	105		

a. 9 casillas (56,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,20.

Fuente: Tomado del SPSS v23.

Adaptado por la propia investigadora.

Interpretación:

Dado que el valor de significancia (valor crítico observado) es $0,000 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, que la Expresión del deseo de ser parte del logro sí se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Cutervo.

IV. DISCUSIÓN

Respecto del objetivo específico 1, determinar la relación, estructurado en base a la dimensión aceptación de las metas, cuyos indicadores fueron el cumplimiento de las metas y la generación de aportes adicionales en el trabajo; y que tuvo su origen en el problema específico ¿De qué manera la Aceptación a las Metas del trabajador se relaciona con el Desempeño Laboral?, que resultó en la hipótesis específica: la aceptación a las metas del trabajador se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Cutervo; siendo así, los resultados han evidenciado que la Aceptación de las metas y el Desempeño Laboral, efectivamente están en sintonía con lo que aseveran (Conway, 2004; Meyer y Allen, 1991; Cáceres, 2000) en el sentido que para que el compromiso laboral se traduzca en un fiel reflejo de una conducta a fin a la organización, el trabajador debe voluntariamente y con plena libertad aceptar las metas de la organización y hacerlas suyas, como parte de su existencia en el trabajo, y muchas veces fuera de este, según corresponda, puntualmente al señalar que sólo el 20% de toda la muestra encuestada ascendente a 64 trabajadores han manifestado que sí aceptarían las indicaciones sobre las metas corporativas; datos preocupantes, ya que el 40% han manifestado su oposición en aceptar las metas de la compañía, porque no consideran a la empresa como parte suya, les falta identificación y lealtad, pues asumen a la empresa como una institución más que no le impacta positivamente en sus vidas; tal es así que un mismo porcentaje, es decir el 40% ha mostrado su desinterés total en el tema, y este comportamiento distante del objetivo organizacional es sustentado porque no han sido capacitados para entender y asimilar la cultura organizacional, Por otro lado, al preguntársele sobre su preparación para contagiar a los demás para el logro de sus metas en bien de la organización, sólo el 40% de los trabajadores consultados si se sienten preparados para contagiar a los demás, en la medida que tienen la esperanza que los funcionarios reconozcan públicamente su lealtad e identificación y están formando parte del grupo de los trabajadores identificados con la actual gestión; sin embargo, el 20% no se sienten preparados, porque han sufrido alguna experiencia negativa en sus expectativas cifradas por el reconocimiento de su identificación con la compañía; y el 40% restante muestran su total indiferencia sobre el tema, ya que no sienten que estos aspectos sea parte de su vida, porque no han recibido ningún tipo de beneficio de la empresa; teniendo estrecha coherencia con lo manifestado por Chiavenato (2000) al referirse que la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización es el logro de los objetivos a partir de la voluntad del mismo trabajador; consistentemente con el destino de las personas en su

dependencia a sus empresas (Contreras, 2007); y en virtud de la participación de todos los agentes involucrados activamente para mejorar su desempeño (Jara y Díaz, 2017). Por lo tanto, sí existe relación significativa entre la aceptación a las metas y el desempeño laboral dado que $r < 0,05$ rechazándose la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa.

Por otro lado, respecto del objetivo específico 02, con el fin de determinar que disposición para realizar esfuerzos se relaciona con el desempeño laboral, a partir del problema específico ¿De qué manera la disposición para realizar esfuerzos se relaciona con el desempeño laboral?, surgiendo la hipótesis específica: la disposición para realizar esfuerzos se relaciona con el desempeño laboral; cuyos resultados se dieron como consecuencia de las interrogantes ¿Está preparado para para realizar un esfuerzo sin límite en bien de la institución? y ¿Está preparado para contagiar a los demás para el logro de las metas?, y, con respecto de la primera interrogante, se obtuvo que el 40% manifiesta no estar interesado en ser partícipe de los eventos que involucren tareas o esfuerzos adicionales, debido a que no están identificados con la política de los directivos; así mismo, el 60%, y esta cifra hay que resaltarla, sí están preparados para participar en cualquier evento que implique la realización de una tarea o esfuerzo adicional, aun con el riesgo de destinar tiempo adicional a las horas habituales de la jornada normal de trabajo, pues consideran que su esfuerzo sería tomado en cuenta por las autoridades para posteriores ascensos o promociones internas, con lo cual les permitiría escalar dentro de la línea de carrera del sector, de manera que esta motivación los lleva a tener ciertas expectativas de crecimiento laboral y profesional, con lo cual estarían avanzando a la par de las metas institucionales con sus metas personales. Y, con respecto a la segunda de las preguntas, se evidenció que sólo el 40% del total de los encuestados aceptan la premisa de ser protagonistas del apoyo a sus demás compañeros en la búsqueda del logro de sus metas personales en el trabajo, y lo hacen con el propósito de crecer ellos juntos con sus compañeros, pues consideran que cuanto más prácticas de las funciones suyas y de los demás realicen, más conocimientos, habilidades y destrezas adquieren con la práctica adicional, lo que les permitirá avanzar en sus propósitos personales. Así mismo, es preciso señalar que los encuestados que no aceptaron esta premisa y son parte del 20% que mostraron su rechazo y del 40% que mostraron su indiferencia, lo hicieron, porque consideran que no vale la pena insistir en animar, motivar o contagiar positivamente a los demás compañeros, porque la inversión en tiempo y esfuerzo no tendrá sus frutos, pues, están seguros que nadie quiere trabajar gratis, que es un término que se ha

acuñado a raíz de las decepciones que han sufrido por las decisiones poco atinadas de la administración, que han afectado a la gran mayoría de trabajadores que aportaron su esfuerzo en aras de gestar una mejor institución, ante esto, vino la apatía y el desinterés casi generalizado; conducta vinculada a la teoría del compromiso laboral de (Conway, 2004; Meyer y Allen, 1991; Cáceres, 2000) que sostienen a los servidores que se involucran en los quehaceres, expectativas y logros de la compañía en la medida que están predispuestos a realizar un esfuerzo adicional, como un valor agregado, como una característica de distinción individual y que beneficiaría al equipo total; esto, es corroborado por Alvarado (2018) que en su tesis sobre el compromiso organizacional, concluyó que un factor importante para que se genere este es la dosis de motivación en base al reconocimiento público de sus logros en favor de la empresa; teniendo correspondencia con Robbins (2004) que indicó que el compromiso laboral es una actitud positiva hacia el trabajo, directamente proporcional a la carga emocional y de identificación de este con la organización. Al respecto, Manager (2009) citado por Pérez (2012) resalta que el nivel del compromiso influye directamente con la eficiencia en el desempeño. Es decir, que de acuerdo a las tablas cruzadas de la hipótesis se concluye que existe relación significativa entre la disposición para realizar esfuerzos y el desempeño laboral, dado que $r < 0,05$, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alternativa.

Con respecto al objetivo específico 03 en determinar la relación existente entre la dimensión expresión del deseo de ser parte del logro de la compañía, en base del problema específico ¿De qué manera la expresión de ser parte del logro se relaciona con el desempeño laboral?, generando la hipótesis específica: la expresión del deseo de ser parte del logro se relaciona con el desempeño laboral. Cuya dimensión se compone de dos interrogantes: ¿Demuestra una actitud positiva y celebra el logro? y ¿Demuestra permanentemente su ayuda a los demás?; en ambos casos se ha encuestado a los 64 trabajadores de la UGEL Cutervo, siendo que en la primera pregunta se obtuvo que 1 de cada 5 trabajadores no está de acuerdo en ser parte del logro, pues consideran que no tiene ninguna influencia que ellos sientan como suyos los logros de los demás o de la organización, pues no recibirán ningún beneficio económico, todo lo contrario, sienten que son maltratados por la administración actual, ya que son condicionados para la renovación de sus contratos laborales o presionados para aceptar trabajar en condiciones no muy adecuadas o sienten que son postergados en el reconocimiento para los ascensos, promociones y destaque, en este sentido, manifiestan que

cada uno se preocupa por sus problemas y no existe trabajo en equipo, pues está evidenciándose un egoísmo cada vez más notorio en toda la empresa; mientras que 3 de cada 5 colaboradores han manifestado tajantemente que sí demuestran una actitud positiva y además celebran considerarse parte activa de los logros de la organización, indicador muy alentador en la medida que este grupo es la base o por lo menos debería considerarse la base para generar cualquier cambio o transformación en la forma de conducir a la organización, por ejemplo, de la actual gestión casi sin rumbo a una gestión del desempeño laboral por competencias a manera de meritocracia, trazando una línea de carrera accesible complementada con una curva salarial acorde a los lineamientos estatales (Alles, 2010); entonces, este grupo declarado con actitud positiva y de alta motivación, es el perfil del nuevo funcionario de la UGEL Cutervo, habida cuenta es este perfil que más se ajusta a las necesidades y que mejores resultados podrían obtener en una gestión de alta competencia, primero interna, luego externa, y a partir de este grupo humano gestar los cimientos de próximos trabajadores alineados a este perfil; y el último dato correspondiente al segmento de los trabajadores que no muestran interés en el tema, ellos son 1 de cada 5, dato que no debería pasar desapercibido, porque con una proporción de un quinto del total de encuestados, ubicándose del lado desfavorable para la dirección, se gesta cualesquier movimiento de trabajadores que pondrían en serias dificultades a la misma. Pero esta reacción obedece a que no sienten ninguna identificación para con la empresa, debido a que siempre o casi siempre se han sentido relegados en los derechos de mejora de todo trabajador, como, por ejemplo: horarios preferentes, licencias, permisos, ascensos, mejores plazas, beneficios a manera de prestaciones, premios y reconocimientos. Ahora, con respecto a la segunda interrogante, sobre la demostración de su permanente ayuda a los demás, se refiere a los demás compañeros de labores, en el ejercicio laboral de sus tareas, para que todos alcancen las metas del área y juntos los objetivos institucionales, de manera que un quinto indica que no están de acuerdo en ayudar a los demás, independientemente de lo que le pueda afectar, pues consideran que el desempeño del trabajo es individual y como tal se debe responder; dos quintos han mostrado su indiferencia al respecto, porque no consideran que les genere valor personal ayudar a los demás, es más consideran que por ayudar se pueden ganar problemas, y los dos quintos restantes, han manifestado que sí están dispuestos a brindar ayuda a los demás, ya que a diferencia de los trabajadores de los grupos anteriores, estos sí asumen que la ayuda es una muestra de solidaridad, empatía, y de trabajo en equipo, a manera de adquirir con la práctica las competencias que los lleven a crecer en la

organización, y que además es una forma de responder a la confianza de los directivos en su capacidad profesional y en su manera de conducirse como personas ayudando a otras personas, que se sienten aliviadas al recibir el apoyo de otras personas, sensibles, en un mundo cada vez menos humanizado y sensible. Esta forma de conducirse se sustenta en la teoría del compromiso laboral de (Conway, 2004; Meyer y Allen, 1991; Cáceres, 2000) que aseveran sobre la actitud manifiesta del trabajador, cuando este se ha comprometido con la causa de la empresa, en la medida que expresa abiertamente su voluntad de testimoniar su deseo de ser parte integrante del logro de todos; es estricta consistencia con Peralta (2013) quien manifestó que el desempeño de sus labores genera una conexión del trabajador para con su organización, y que produce identificación plena del aporte de este a la compañía. Por ello, Salanova y Schaufeli (2009) sostienen que es un estado motivacional con una fuerte carga de emociones positivas que pretenden el cumplimiento de las metas organizacionales; de manera que existe una frase que representa esta conducta de lealtad e identificación “tener puesta la camiseta de la organización” (Cámara, 2012); corroborado por Meyer y Allen (1991) que menciona sobre el compromiso afectivo del individuo con su organización manifestando su identificación plena. En tal sentido, cuando el compromiso laboral se hace efectivo, se reducen las horas y costos de supervisión aumentando la eficacia (Davis y Newstrom, 2003). Por ello, en mérito a que $r < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, demostrando que sí existe relación significativa entre la expresión del deseo de ser parte del logro y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Cutervo.

Finalmente, con respecto al objetivo general, que busca determinar la relación existente entre la variable independiente Compromiso Laboral y la variable dependiente Desempeño Laboral, en mérito al problema general ¿De qué manera el compromiso laboral se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Cutervo?, surgió la hipótesis general: el compromiso laboral se relaciona con el desempeño laboral; de manera que en síntesis, la evaluación de los resultados de los tres objetivos específicos de la variable independiente con relación a la variable dependiente previo a la obtención de este resultado global, se obtuvo que en el primer objetivo específico correspondiente a determinar la relación de la dimensión de la aceptación de las metas y la variable dependiente Desempeño Laboral, se determinó la existencia de la vinculación debido a que en primer lugar, la predisposición de los trabajadores en aceptar el mandato imperativo de la dirección en ser partícipes del logro alcanzado de los objetivos institucionales, lo que resulta que a mayor

predisposición en aceptar las metas de la compañía, mayor será el desempeño de los mismos trabajadores; y en segundo lugar, sobre la demostración de su intención en generar aportes adicionales para que todos logren las metas, que dicha demostración voluntaria de evidenciar el otorgamiento de un esfuerzo extra en cuanto a tiempo y esfuerzo físico o intelectual, es necesario para contribuir a las metas globales, por eso se determinó que a mayor demostración voluntaria de dar un esfuerzo adicional para el cumplimiento de las metas estaría directamente relacionada con el mayor desempeño laboral. Así mismo, con respecto al objetivo específico 02, orientado a la determinación de la relación entre la dimensión disposición para realizar esfuerzos, se determinó su relación, debido a que en primer lugar, se determinó que sí están preparados para realizar un esfuerzo sin límite en bien de la organización, y que a mayor otorgamiento del trabajador de un esfuerzo sin límites aumentaría en la misma proporción el desempeño laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo, pues dicho de otra manera, si el otorgamiento de este esfuerzo sin límite es menor, menor será el desempeño laboral, es decir, que la predisposición de un esfuerzo sin límites en favor de la compañía está en directa proporción con el desempeño laboral de todos los servidores de esta; además que en segundo lugar, también se determinó su relación por cuanto se evidenció que sí están preparados para contagiar con sus emociones a los demás para el logro de sus metas, de manera que a mayor esfuerzo en contagiar a los demás con sus emociones, resulta que el desempeño laboral aumenta. Por último, con respecto al objetivo específico 03, en el sentido de determinar la relación existente entre la dimensión expresión del deseo de ser parte del logro, se determinó que sí existe relación, pues, en primer orden, los trabajadores demostraron que a mayor actitud positiva y celebración del logro mayor es el desempeño laboral, dicho de otra manera, que la actitud positiva es una demostración de entusiasmo necesario para ir en búsqueda de nuevos retos y nuevas metas personales y corporativas; por otro lado, se determinó la relación entre la demostración de permanente ayuda a los demás con el desempeño laboral, ya que el movimiento para menor o mayor ayuda afecta directamente al desempeño laboral, puesto que la ayuda es muy importante en todos los niveles de la organización. De manera que la respuesta se sustenta en la teoría del compromiso laboral de (Conway, 2004; Meyer y Allen, 1991; Cáceres, 2000) respecto a que el estado psicológico de los trabajadores respecto a la organización genera un vínculo de lealtad e identificación personal y de equipo en aras de la obtención de los logros de todos, como manifestación libre de la voluntad de ser parte de la empresa y de tangibilizar sus esfuerzos con renuncia a su individualidad a favor del colectivo. De manera que Torres

(2019) demostró en su investigación que existe relación entre el desempeño de sus tareas y el nivel del compromiso individual; tal es así que, se expresa en un sentido de involucramiento con el trabajo, con la lealtad y con la creencia que conduce a la empresa, como consecuencia de una fuerte identificación (O'Reilly, 1989). Adicionalmente, se incorporan conceptos como la personalidad y sus valores, en el compromiso laboral (Funes, 2013). Por esto, al demostrar que $r < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, sí existe relación significativa entre el compromiso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Cutervo.

V. CONCLUSIONES

1. Se ha determinado la relación significativa entre la Aceptación de las metas y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo-2019, ya que $r < 0,05$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Debido a que se ha demostrado que la predisposición al cumplimiento de las metas y la intención de generar aportes adicionales para el logro de las metas organizacionales están en directa proporción al desempeño laboral que pueda ocasionar.
2. Se ha determinado la relación significativa entre la Disposición para realizar esfuerzos y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Cutervo, ya que $r < 0,05$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; en base a la fase de preparación del trabajador para realizar un esfuerzo sin límites en bien de la organización y además de estar en condiciones para contagiar a los demás en pro del logro de las metas de la compañía afectan en la misma proporción al desempeño de los trabajadores.
3. Se ha determinado la relación significativa entre la Expresión del deseo de ser parte del logro y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Cutervo, ya que $r < 0,05$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, de manera que se la demostración de una actitud positiva y celebración de los logros, complementados con la práctica de permanente ayuda a los demás, evidencian la relación con el desempeño laboral.
4. Se ha determinado la relación significativa entre el Compromiso Laboral y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo, ya que $r < 0,05$, con lo cual rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, de manera que las dimensiones aceptación de las metas, disposición para realizar esfuerzos y la expresión del deseo de ser parte del logro, forman en conjunto el contrapeso de la correlación con el desempeño de los servidores públicos en la medida que la volatilidad de estas dimensiones generan cambios en los resultados del desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Señor director de la UGEL Cutervo la implementación de políticas destinadas a fomentar el compromiso laboral de los trabajadores para mejorar su desempeño.
2. Se recomienda al Jefe de Planificación la aplicación de programas de capacitación destinados a propiciar el compromiso de los trabajadores a través de la aceptación de las metas institucionales.
3. Se recomienda al encargado de Talento Humano la implementación de actividades motivacionales para lograr la predisposición de los trabajadores a incrementar sus esfuerzos en aras de los objetivos institucionales.
4. Se recomienda a los trabajadores en su conjunto a manifestar asertivamente su voluntad de ser partícipe activo del logro de la institución.

BIBLIOGRAFÍA

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional*. 6ta. Edición. México: Cengage Learning. [Consultado el 11 de noviembre del 2019]. Recuperado de: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a1bdc9466890694ff0a11e937b269278.pdf>
- Acosta, N. (2018). ¿Cuál es la definición de desempeño laboral? (artículo). [Consultado el 22 de noviembre del 2019]. Recuperado de: <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Alles, M. (2009). *Diccionario de Comportamientos La Trilogía*. Buenos Aires: Granica. [Consultado el 21 de octubre del 2019]. Recuperado de: https://www.academia.edu/28874344/Diccionario_de_competencias_la_trilogia_Da_Tomo_I_-_Martha_Alles
- Alles, M. (2010). *Desempeño por competencias*. Buenos Aires: Granica. [Consultado el 19 de setiembre del 2019]. Recuperado de: <https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2012/02/alles-martha-desempec3b1o-por-competencias-de-360c2ba-completo.pdf>
- Alles, M. (2010). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Granica. [Consultado el 23 de octubre del 2019]. Recuperado de: https://www.academia.edu/8907748/Martha_Alles_Direccion_Estratgica_De_Recursos_Humanos_Gestion_Por_Competicencias_El_Diccionario_Editorial_Granica_2002_Buenos_Aires
- Alles, M. (2011). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Granica. [Consultado el 22 de octubre del 2019]. Recuperado de: <https://www.marcialpons.es/libros/direccion-estrategica-de-recursos-humanos/9789506414771/>
- Alles, M. (2012). *Desarrollo de Talento Humano*. Buenos Aires: Granica. [Consultado el 24 de octubre del 2019]. Recuperado de: https://www.academia.edu/25639584/Desarrollo_Del_Talento_Humano_Alles_1ed

- Alles, M. (2012). Las 50 herramientas de recursos humanos que todo profesional debe conocer. Buenos Aires: Granica. [Consultado el 24 de octubre del 2019]. Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books/about/50_Herramientas_de_Recursos_Humanos_que.html?id=OYFfAAAAQBAJ&redir_esc=y
- Alvarado, M. (2018). Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la red 02 - Puente Piedra, 2018 (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad César Vallejo. [Consultada el 10 de noviembre del 2019]. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22427/Alvarado_CMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arozamena, L. (2011). Las compras públicas sustentables en América Latina. Estado de avance y elementos clave para su desarrollo. (OEA), Helena Fonseca (OEA). [Consultado el 23 de noviembre del 2019]. Recuperado de:
<https://www.oas.org/es/sap/dgpe/pub/compras2.pdf>
- Batanzos, N., & Paz, F. (2011). *El compromiso organizacional (CO) docente y en la educación superior: Una revisión en América Latina durante la última década*. Recuperado el 30 de setiembre de 2019, de XVI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. [Consultado el 12 octubre del 2019]. Recuperado de: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvi/docs/4D.pdf>
- Caruanchin, F. (2018). Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Provincial de Otuzco- la Libertad (tesis de bachiller). [Consultada el 24 de octubre del 2019]. Recuperada de:
<https://scholar.google.com.pe>
- Chiavenato, I. (1998). Administración de Recursos Humanos. (3a. Ed.). México: Mac Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (1999). Introducción a la Teoría General de la Administración. (4a.Ed.). México: Mac Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Bogotá: McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. 8va Edición. Bogotá: Mac Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. 9va Edición. Bogotá: Mac Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *El capital humano de las organizaciones*. 9va Edición. Bogotá: Mac Graw-Hill.
- Criado, J. (26-07 de 2019). La administración pública en la era del gobierno abierto. *Gobernanza inteligente para un cambio de paradigma en la gestión pública*. [Consultado el 22 de octubre del 2019]. Recuperado de: <https://scholar.google.com.pe /2019/07/26/ scholar?hl>
- Cronbach, L. J. (1957). The two disciplines of scientific psychology. *American Psychology*, issue number 12.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper & Row
- Cuesta, S. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ecoe.
- Dávila, C., y Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar (artículo). [Consultado el 23 de octubre del 2019]. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472014000200004&lang=es
- Doria, C. (2018). *Modernización de la gestión pública y competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí* (Tesis de maestría). [Consultada el 22 de octubre del 2019]. Recuperada de: <https://scholar.google.com.pe>
- Fernández, G. (2018). *Engagement y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Red AVANSYS* (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres. [Consultado el 30 de setiembre de 2019]. Recuperado de: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3709/3/fernandez_mgi.pdf

- Flores, F., Gatica, F., Sánchez, M., & Martínez, A. (2017). Evolución de la evaluación del desempeño docente en la Facultad de Medicina; evidencia de validez y confiabilidad. *Investigación en Educación Médica*, 6(22), 96-103. [Consultado el 30 de setiembre de 2019]. Recuperado de: <https://www.elsevier.es/es-revista-investigacion-educacion-medica-343-pdf-S2007505716300382>
- Fuentes, K. (2018). Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018 (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad César Vallejo. [Consultado el 30 de setiembre del 2019]. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19480/Fuentes_TKJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M., y Flores, E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa – Perú (artículo). [Consultado el 24 de octubre del 2019]. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200007&lang=es
- Gibson, J. (2006). Organizaciones: comportamiento, estructura, procesos. México: Mac Graw-Hill Interamericana.
- Gómez, L., & Balkin, D. (2008). Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Pearson.
- Grados, R. (2018). El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada – Lima Norte, Lima – Perú, 2018 (Tesis de licenciatura). Lima, Perú: Universidad Tecnológica del Perú. [Consultada el 13 de octubre del 2019]. Recuperado de: http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/1822/1/Rosa_Grados_Trabajo_de_Investigacion_Bachiller_2018.pdf
- Guerra, M., Gonzales, J. y Villatan, K. (2019). Análisis del desempeño y la participación laboral de los empleados en el proceso productivo de una planta recicladora de PET

de la ciudad de Morella, Michoacán. [Consultado el 22 de julio del 2019]. Recuperado de: <https://scholar.google.com.pe./2019/07/26/scholar?hl>

Hernández et al. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. 5ta.Ed. Mc Graw-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V. México, 656 p.

Hernández et al. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. 6ta.Ed. Mc Graw-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V. México, 634 p.

Herrera, E. (2017). La competitividad laboral y su influencia en la gestión Municipal del personal administrativo en la Municipalidad distrital de Huaura. (Tesis de licenciatura). [Consultada el 10 de octubre del 2019]. Recuperada de: <https://scholar.google.com.pe>

Informe OEA, S. T. (2018). Taller “Experiencias y nuevas tendencias en procesos de contratación pública”.

Jara, A. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral en los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud (Tesis de doctor). [Consultada el 23 de octubre del 2019]. Recuperada de: <https://scholar.google.com.pe>

Jara, N., & Díaz, M. (2017). Políticas de evaluación del desempeño del docente universitario, mito o realidad. *Educación Médica Superior*, 31(2), 1-15. [Consultado el 11 de noviembre del 2019], Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v31n2/ems18217.pdf>

López, F. y Salas, H. (2009). *Investigación Cualitativa en Administración*. Cinta Moebio 35:128-145. [Consultado el 11 de noviembre del 2019]. Recuperado de: www.moebio.uchile.cl/35/lopez.html

Luis, I. (2015). Nuevos modelos de gestión pública: tecnologías de gestión, cultura organizacional y liderazgo después del “Big Bang” paradigmático. (Tesis Doctoral). [Consultado el 15 de octubre del 2019]. Recuperada de: <https://scholar.google.com.pe>.

- Malhotra, N., (2004). *Investigación de Mercados Un Enfoque Aplicado*, Cuarta Edición, Editorial Pearson Educación de México, S.A. de C.V., 2004, Págs. 115 y 168.
- Narea, N., & Páez, M. (2015). *El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la Escuela Vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015* (Tesis de licenciatura). Guayaquil, Ecuador: Universidad Laica Vicente Rocafuerte. [Consultado el 22 de octubre del 2019]. Recuperado de: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1460/1/T-ULVR-1456.pdf>
- Reyero, D. (2017). *Compromiso laboral: la nueva ventaja competitiva* (artículo). [Consultado el 22 de noviembre del 2019]. Recuperado de: <https://davidreyero.com/mis-temas/compromiso-laboral-distintivo-de-las-mejores-organizaciones/>
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2018). *Administración 13 E. (13 va ed.)*. México.
- Salvador, E., y Sánchez, J. (2017). *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente* (artículo). [Consultado el 24 de octubre del 2019]. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572018000100011&lang=es
- Suarez, L. (2017). *Caracterización del desempeño laboral y la competitividad en las MYPES del sector educación, rubro instituciones educativas privadas en la urbanización Andrés Araujo Moran – Tumbes*. (Tesis de licenciatura). [Consultada el 16 de octubre del 2019]. Recuperada de: <https://scholar.google.com.pe>
- Tamayo y Tamayo (2004). *El Proceso de la Investigación Científica*. Edición reimpressa, Editor Editorial Limusa, 2004. ISBN 9681858727, 9789681858728, Largo 440 páginas. [Consultado el 24 de octubre del 2019]. Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?id=BhymmEqkJwC>
- Torres, A. (2019). *El compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de la institución educativa 3056 “Gran Bretaña”- Red 05, UGEL 02, 2017* (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado el 30 de setiembre de

2019, de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24667/Torres_PAF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villoria, M. (2019). Gestión pública. [Consultado el 22 de agosto del 2019]. Recuperado de:
<https://scholar.google.com.pe/2019/07/22/scholar?hl>

Werther, W. Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos. México: Mac Graw-Hill.

ANEXOS
Anexo 1:
Matriz de consistencia

Tabla 14: Matriz de consistencia del Compromiso Laboral y su relación con el Desempeño Laboral en la UGEL Cutervo-2019.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Conclusiones	Recomendaciones
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Conclusión General	Recomendación General
¿De qué manera el Compromiso Laboral se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo-2019?	Determinar la relación existente entre el Compromiso Laboral y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo-2019.	El Compromiso Laboral se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo-2019.	Se ha determinado la relación significativa entre el Compromiso Laboral y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo-2019, ya que $r < 0,05$, con lo cual rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, de manera que las dimensiones aceptación de las metas, disposición para realizar esfuerzos y la expresión del deseo de ser parte del logro, forman en conjunto el contrapeso de la correlación con el desempeño de los servidores públicos en la medida que la volatilidad de estas dimensiones generan cambios en los resultados del desempeño laboral.	Se recomienda al Señor Director de la UGEL Cutervo la implementación de políticas destinadas a fomentar el compromiso laboral de los trabajadores para mejorar su desempeño.
Problema Específicos	Objetivo Específicos	Hipótesis Específicas	Conclusiones Específicas	Recomendaciones Específicas
¿De qué manera la Aceptación a las Metas del trabajador se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo-2019?	Determinar la relación existente entre la Aceptación a las Metas y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo-2019.	La Aceptación a las Metas se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo-2019.	Se ha determinado la relación significativa entre la Aceptación de las metas y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo-2019, ya que $r < 0,05$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Debido a que se ha demostrado que la predisposición al cumplimiento de las metas y la intención de generar aportes adicionales para el logro de las metas organizacionales están en directa proporción al desempeño laboral que pueda ocasionar.	Se recomienda al Jefe de Planificación la aplicación de programas de capacitación destinados a propiciar el compromiso de los trabajadores a través de la aceptación de las metas institucionales.
¿De qué manera la Disposición para realizar esfuerzos se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo-2019?	Determinar que la Disposición para realizar esfuerzos se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo-2019.	La Disposición para realizar esfuerzos se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo-2019.	Se ha determinado la relación significativa entre la Disposición para realizar esfuerzos y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Cutervo-2019, ya que $r < 0,05$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; en base a la fase de preparación del trabajador para realizar un esfuerzo sin límites en bien de la organización y además de estar en condiciones para contagiar a los demás en pro del logro de las metas de la compañía afectan en la misma proporción al desempeño de los trabajadores.	Se recomienda al encargado de Talento Humano la implementación de actividades motivacionales para lograr la predisposición de los trabajadores a incrementar sus esfuerzos en aras de los objetivos institucionales.
¿De qué manera la Expresión del deseo de ser parte del logro se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo-2019?	Determinar que la Expresión del deseo de ser parte del logro se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo-2019.	La Expresión del deseo de ser parte del logro se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo-2019.	Se ha determinado la relación significativa entre la Expresión del deseo de ser parte del logro y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Cutervo-2019, ya que $r < 0,05$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, de manera que se la demostración de una actitud positiva y celebración de los logros, complementados con la práctica de permanente ayuda a los demás, evidencian la relación con el desempeño laboral.	Se recomienda a los trabajadores en su conjunto a manifestar asertivamente su voluntad de ser partícipe activo del logro de la institución.

Fuente: Elaboración de la propia investigadora.

Anexo 2:
Instrumento de la recolección de datos



ENCUESTA
DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DE LA UGEL CUTERVO-2019.



Señor (a) (ita), el objetivo del presente cuestionario es Identificar el nivel del Compromiso del Trabajador se relaciona con su Desempeño Laboral en la UGEL Cutervo-2019, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente. Donde 1 es el mínimo puntaje y 5 es el máximo puntaje.

Variables y sus dimensiones / Escala		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
VARIABLE COMPROMISO LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión: Aceptación de las metas.						
1	¿Muestra Predisposición al cumplimiento de las metas?					
2	¿Demuestra su intención de generar Aportes adicionales para lograr las metas?					
Dimensión: Disposición para realizar esfuerzos.						
3	¿Está preparado para realizar un Esfuerzo sin límite en bien de la institución?					
4	¿Está preparado para Contagiar a los demás para el logro de las metas?					
Dimensión: Expresión del deseo de ser parte del logro.						
5	¿Demuestra una Actitud positiva y celebra el logro?					
6	¿Demuestra permanentemente su Ayuda a los demás?					
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión: Puntualidad.						
7	¿Asiste puntualmente en forma voluntaria?					
Dimensión: Trabajo en equipo.						
8	¿Demuestra Agrado por el trabajo en equipo?					
Dimensión: Jerarquía.						
9	¿Acostumbra a respetar a las jerarquias de la organización?					
Dimensión: Comunicación						
10	¿Propicia la Facilidad para que los demás se comuniquen con usted?					
Dimensión: Calidad						
11	¿Tiene por hábito buscar la calidad?					
Dimensión: Productividad						
12	¿Se preocupa por generar un aporte individual adicional en aras de mayor productividad?					


Muchas gracias por su colaboración ;
Cutervo-2019.

Anexo 3:
 Ficha o cartilla de Validación del instrumento de datos

Juez 1, Mirian Elizabeth Contreras Guerrero.

 CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA POR JUICIO DE EXPERTOS 	
1	Nombre del juez Mirian Elizabeth Contreras Guerrero Profesión Licenciada en Psicología Mayor grado académico obtenido Maestra en Psicología Educativa
2	Experiencia Profesional (en años) 6 años Institución donde labora Institución Educativa Fe y Alegría 69- Cutervo Cargo Psicóloga
DESARROLLO DE LA TESIS	
Compromiso del Trabajador y su Relación con el Desempeño Laboral en la UGEL Cutervo-2019.	
AUTORA	
Bach. CELMIRA MERA FIGUEROA	
INSTRUMENTO VALIDADO	
Cuestionario	
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	
Identificar el nivel del Compromiso del Trabajador se Relaciona con su Desempeño Laboral en la UGEL Cutervo-2019.	
DETALLE DEL INSTRUMENTO:	
El instrumento ha sido construido a partir de los indicadores de la operacionalización de las variables. Esta encuesta será aplicada a los trabajadores de la UGEL Cutervo. Agradeceré evaluar cada ítem marcando con un aspa (x) en "A" si está de acuerdo o en "D" si está en desacuerdo. Si está en desacuerdo por favor indique la sugerencia.	
ÍTEMS, PREGUNTAS	VALORACIÓN
1. ¿Muestra Predisposición al cumplimiento de las metas? a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/> b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/> c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/> d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/> e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/>	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencia: _____ _____
2. ¿Demuestra su intención de generar Aportes adicionales para lograr las metas? a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/> b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/> c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/> d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/> e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/>	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencia: _____ _____
3. ¿Está preparado para realizar un Esfuerzo sin límite en bien de la institución? a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/> b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/> c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/> d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/> e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/>	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencia: _____ _____
4. ¿Está preparado para Contagiar a los demás para el logro de las metas? a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/> b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/> c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/> d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/> e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/>	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencia: _____ _____

<p>5. ¿Demuestra una Actitud positiva y celebra el logro?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (✓) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Demuestra permanentemente su Ayuda a los demás?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (✓) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Asiste puntualmente en forma voluntaria?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (✓) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Demuestra Agrado por el trabajo en equipo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (✓) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Acostumbra a respetar a las jerarquías de la organización?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (✓) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Propicia la Facilidad para que los demás se comuniquen con usted?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (✓) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Tiene por hábito buscar la calidad?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (✓) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Se preocupa por generar un aporte individual adicional en aras de mayor productividad?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (✓) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>PROMEDIO OBTENIDO</p>	<p>N°TA <u>12</u> N°TD _____</p>

COMENTARIO GENERAL	
NOMBRE:	
Miriam Elizabet Contreras Guerrero	
D.N.I. N°: 44304104	
FECHA: 28 de Octubre de 2019	FIRMA

Anexo 2: Juez 2, María Soledad del Socorro Monsalve Berríos.



CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA
POR JUICIO DE EXPERTOS



1	Nombre del juez	María Soledad del Socorro Monsalve Berríos
	Profesión	Profesora
	Mayor grado académico obtenido	Doctora en Administración Educativa.
2	Experiencia Profesional (en años)	24 años
	Institución donde labora	Unidad de Gestión Educativa Local - Cutervo
	Cargo	Jefa de Gestión Pedagógica.
DESARROLLO DE LA TESIS		Compromiso del Trabajador y su Relación con el Desempeño Laboral en la UGEL Cutervo-2019.
AUTORA		Bach. CELMIRA MERA FIGUEROA
INSTRUMENTO VALIDADO		Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		Identificar el nivel del Compromiso del Trabajador se Relaciona con su Desempeño Laboral en la UGEL Cutervo-2019.
DETALLE DEL INSTRUMENTO:		El instrumento ha sido construido a partir de los indicadores de la operacionalización de las variables. Esta encuesta será aplicada a los trabajadores de la UGEL Cutervo. Agradeceré evaluar cada ítem marcando con un aspa (x) en "A" si está de acuerdo o en "D" si está en desacuerdo. Si está en desacuerdo por favor indique la sugerencia.
ÍTEMS, PREGUNTAS		VALORACIÓN
1. ¿Muestra Predisposición al cumplimiento de las metas?		A (✓) D ()
a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/>		Sugerencia:
b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/>		_____
c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/>		_____
d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/>		_____
e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/>		_____
2. ¿Demuestra su intención de generar Aportes adicionales para lograr las metas?		A (✓) D ()
a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/>		Sugerencia:
b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/>		_____
c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/>		_____
d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/>		_____
e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/>		_____
3. ¿Está preparado para realizar un Esfuerzo sin límite en bien de la institución?		A (✓) D ()
a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/>		Sugerencia:
b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/>		_____
c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/>		_____
d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/>		_____
e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/>		_____
4. ¿Está preparado para Contagiar a los demás para el logro de las metas?		A (✓) D ()
a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/>		Sugerencia:
b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/>		_____
c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/>		_____
d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/>		_____
e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/>		_____

<p>5. ¿Demuestra una Actitud positiva y celebra el logro?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) De acuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (✓) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Demuestra permanentemente su Ayuda a los demás?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>d) De acuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (✓) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Asiste puntualmente en forma voluntaria?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) En desacuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (✓) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Demuestra Agrado por el trabajo en equipo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>b) En desacuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>d) De acuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (✓) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Acostumbra a respetar a las jerarquías de la organización?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) En desacuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (✓) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Propicia la Facilidad para que los demás se comuniquen con usted?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>b) En desacuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (✓) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Tiene por hábito buscar la calidad?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) En desacuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (✓) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Se preocupa por generar un aporte individual adicional en aras de mayor productividad?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>b) En desacuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (✓) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>PROMEDIO OBTENIDO</p>	<p>N°TA <u>12</u> N°TD _____</p>

<p>COMENTARIO GENERAL</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
<p>NOMBRE:</p> <p><i>María Soledad del Socorro Monsalve Berrios</i></p> <p>D.N.I. N°: <i>27280610</i></p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>FECHA: <i>28 de Octubre de 2019</i></p>	<p><i>Soledad</i></p> <p>FIRMA</p>

Juez 3, Pedro Antonio Pérez Arboleda.




**CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA
POR JUICIO DE EXPERTOS**



1	Nombre del juez	PEDRO ANTONIO PÉREZ ARBOLEDA
	Profesión	LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS
	Mayor grado académico obtenido	MAESTRO
2	Experiencia Profesional (en años)	15 AÑOS
	Institución donde labora	UNIV. CÉSAR VALLEJO
	Cargo	DOCENTE DE POSGRADO
DESARROLLO DE LA TESIS		Compromiso del Trabajador y su relación con el Desempeño Laboral en la UGEL Cutervo-2019.
AUTORA		Bach. CELMIRA MERA FIGUEROA
INSTRUMENTO VALIDADO		Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		Identificar el nivel del Compromiso del Trabajador que se relaciona con su Desempeño Laboral en la UGEL Cutervo-2019.
DETALLE DEL INSTRUMENTO:		El instrumento ha sido construido a partir de los indicadores de la operacionalización de las variables. Esta encuesta será aplicada a los trabajadores de la UGEL Cutervo. Agradeceré evaluar cada ítem marcando con un aspa (x) en "A" si está de acuerdo o en "D" si está en desacuerdo. Si está en desacuerdo por favor indique la sugerencia.
ÍTEMS, PREGUNTAS		VALORACIÓN
1. ¿Muestra Predisposición al cumplimiento de las metas? a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/> b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/> c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/> d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/> e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/>		A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencia: _____ _____
2. ¿Demuestra su intención de generar Aportes adicionales para lograr las metas? a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/> b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/> c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/> d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/> e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/>		A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencia: _____ _____
3. ¿Está preparado para realizar un Esfuerzo sin límite en bien de la institución? a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/> b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/> c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/> d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/> e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/>		A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencia: _____ _____
4. ¿Está preparado para Contagiar a los demás para el logro de las metas? a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/> b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/> c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/> d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/> e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/>		A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () Sugerencia: _____ _____

<p>5. ¿Demuestra una Actitud positiva y celebra el logro?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Demuestra permanentemente su Ayuda a los demás?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Asiste puntualmente en forma voluntaria?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Demuestra Agrado por el trabajo en equipo?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Acostumbra a respetar a las jerarquías de la organización?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Propicia la Facilidad para que los demás se comuniquen con usted?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Tiene por hábito buscar la calidad?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Se preocupa por generar un aporte individual adicional en aras de mayor productividad?</p> <p>a) Totalmente en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) En desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) De acuerdo..... <input type="checkbox"/></p> <p>e) Totalmente de acuerdo..... <input type="checkbox"/></p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>Sugerencia:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>PROMEDIO OBTENIDO</p>	<p>N°TA <u>12</u> N°TD <u>—</u></p>

<p>COMENTARIO GENERAL</p>	
<p>NOMBRE:</p> <p>PEDRO ANTONIO PÉREZ ARBOLEDA</p>	 <p>FIRMA</p>
<p>D.N.I. N°:</p> <p>16456428</p>	
<p>FECHA:</p> <p>28/10/2019</p>	

Anexo 4:
Consentimiento informado para participantes de la investigación

Institución : Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo
Investigadora : Licenciada en Psicología Celmira Mera Figueroa
Título : Compromiso Laboral y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Cutervo, Cajamarca.

Fines del estudio:

Se le invita a participar en un estudio denominado: Compromiso Laboral y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Cutervo, Cajamarca.

El compromiso laboral se presenta en tres dimensiones: Aceptación de las metas, disposición para realizar esfuerzos y expresión de deseo de ser parte del logro. El desempeño laboral está referido en cuanto a puntualidad, trabajo en equipo, jerarquía, comunicación, calidad y productividad. La investigación está a cargo de la Maestrante en Gestión del Talento Humano, de la escuela de posgrado de la universidad César Vallejo. Tiene como objetivo determinar la relación existente entre el Compromiso Laboral y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo.

Procedimiento:

Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda de manera anónima a dos cuestionarios: Compromiso Laboral y Desempeño Laboral, las cuales tomarán aproximadamente 30 minutos de su tiempo.

Riesgo:

No existe riesgo al participar en este estudio.

Beneficio:

Los resultados contribuirán a determinar la relación existente entre el Compromiso Laboral y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la UGEL Cutervo. Al finalizar el estudio, la investigadora realizará una charla con los participantes, sobre la importancia del compromiso laboral en el desempeño laboral.

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por participar en este estudio; así como tampoco recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole. Por tanto, los costos de la investigación están cubiertos por la investigadora, de tal manera que su participación en este estudio no le ocasionará inversión alguna.

Confidencialidad:

La información que se recoja será anónima y no se usará para ningún otro propósito que no sea los de la investigación. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que pueda identificar que usted fue parte de esta investigación, ya que no aparecerá su nombre ni otros datos personales. Los resultados de la aplicación de estos instrumentos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso de la información: La información una vez procesada será eliminada.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse del mismo en el momento que usted lo desee sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor comunicarse con la investigadora Celmira Mera Figueroa, a través de la dirección electrónica celmimf@hotmail.com, o telefónicamente al número 949771225.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo en que consiste mi participación en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio cuando así lo desee.

Fecha: ____ / octubre / 2019

Nombre del Participante
(En letra de imprenta)

Firma del participante

Anexo 5:
Autorización para el desarrollo de la tesis

Autorización para el desarrollo de la tesis

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD”

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA
REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Wilian Villalobos Hoyos

Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cutervo

Yo Celmira Mera Figueroa, identificada con DNI 10782092, licenciada en Psicología, maestrante de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, ante usted me presento y expongo.

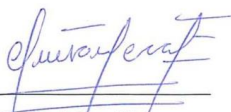
Que, presento el proyecto de investigación titulado: **COMPROMISO LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CUTERVO, CAJAMARCA**. Cuyo principal motivo será determinar la asociación entre las variables compromiso laboral y desempeño laboral.

En este sentido solicito aprobación y autorización para ejecución del proyecto de investigación; así mismo, me comprometo a cumplir con las buenas prácticas de investigación.

Cutervo 20 Setiembre de de 2019

Atentamente,





Lic. Celmira Mera Figueroa
DNI: 10782092