



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Compromiso organizacional y el desempeño por competencias
de los trabajadores administrativos de una Institución Pública,
Lima, 2020**

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

AUTORA:

Espinoza De La Rosa, Sandra Elizabeth (ORCID: 0000-0003-4156-9984)

ASESOR:

Mg. Romero Pacora, Jesús (ORCID: 0000-0003-4188-2479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico a Dios por iluminarme y brindarme salud para poder terminar mi carrera con éxito.

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

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, por su labor de enseñanza y dedicación en la formación de estudiantes de calidad.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirnos la vida y la salud de todos los días, para formarnos como los mejores seres humanos y profesionales en la vida

A mis padres y hermana por su apoyo, amor y sacrificio, demostrados en el día a día y por el profundo cariño que nos demostramos como una familia unida.

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, por su labor de enseñanza y dedicación en la formación de estudiantes de calidad y sobre todo, por haber contribuido al desarrollo de nuestras competencias laborales y profesionales.

La Autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Métodos de análisis de datos.	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES.	42
VII. RECOMENDACIONES.	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS.....	49

Índice de tablas

Tabla 1: Fiabilidad para el compromiso organizacional.....	20
Tabla 2: Fiabilidad con Alfa de Cronbach.....	21
Tabla 3: Fiabilidad para el desempeño por competencias.	21
Tabla 4: Fiabilidad con Alfa de Cronbach.....	21
Tabla 5: Medida de tendencia central de la variable compromiso organizacional	22
Tabla 6: Tabla cruzada para las variables compromiso organizacional y desempeño por competencias.....	23
Tabla 7: Estadísticos descriptivos de la dimensión afectiva.....	24
Tabla 8: Tabla cruzada para la dimensión afectiva y el desempeño por competencias.	26
Tabla 9: Estadísticos descriptivos de la dimensión continua.....	27
Tabla 10: Tabla cruzada para la dimensión continua y el desempeño por competencias.	28
Tabla 11: Estadísticos descriptivos de la dimensión normativa.....	29
Tabla 12: Tabla cruzada para la dimensión normativa y el desempeño por competencias.	30
Tabla 13: Prueba de normalidad para la variable compromiso organizacional. ...	31
Tabla 14: Prueba de normalidad para la variable compromiso organizacional. ...	32
Tabla 15: Correlaciones no paramétricas entre el compromiso organizacional y el desempeño por competencias.....	33
Tabla 16: Correlaciones no paramétricas entre la dimensión afectiva y el desempeño por competencias.....	34
Tabla 17: Correlaciones no paramétricas entre la dimensión continua y el desempeño por competencias.....	35
Tabla 18: Correlaciones no paramétricas entre la dimensión normativa y el desempeño por competencias.....	36

Índice de figuras

Figura 1: Medida de tendencia central de la variable compromiso organizacional	23
Figura 2: Estadísticos descriptivos de la dimensión afectiva.....	25
Figura 3: Estadísticos descriptivos de la dimensión continua.....	27
Figura 4: Estadísticos descriptivos de la dimensión normativa	29

Resumen

El presente trabajo tuvo como propósito principal determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño por competencias de los trabajadores administrativos de una institución pública.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, con un tipo de estudio no experimental trasversal, diseño descriptivo – correlacional y una muestra de 78 trabajadores. Se utilizó instrumentos de recolección de datos validados por expertos, se utilizó como instrumento el cuestionario.

Como resultados, el compromiso organizacional se relaciona directamente con el desempeño por competencias con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,776 lo que nos permite decir que, existió una relación positiva - considerable entre ambas. Se pudo afirmar que, en el resultado del cruce de variables entre el compromiso organizacional y el desempeño por competencias, el 17.4% consideró que es bajo, el 60.3% considera que es medio y el 7.7% lo considera en el nivel alto. Por lo tanto, se puede percibir que dentro de la problemática el compromiso organizacional afecta de alguna manera de forma negativa al desempeño por competencias.

Palabras claves: Compromiso organizacional, Afectivo, Desempeño por competencias.

Abstract

The main purpose of this work was to determine the relationship between organizational commitment and performance by competencies of administrative workers of a public institution.

The research was quantitative in focus, with a type of non-experimental cross-sectional study, descriptive-correlational design and a sample of 78 workers. Data collection instruments validated by experts were used, the questionnaire was used as an instrument.

As results, organizational commitment is directly related to performance by competencies with a Spearman Rho coefficient of 0.776, which allows us to say that there was a positive - considerable relationship between the two. It was possible to affirm that, in the result of the crossing of variables between the organizational commitment and the performance by competences, 17.4% considered it to be low, 60.3% consider it to be medium and 7.7% consider it to be high. It should be noted that, in the case of the totals, high level. Therefore, it can be perceived that within the problem, organizational commitment negatively affects performance by competencies in some way.

Keywords: Organizational commitment, Affective, Performance by competencies.