



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Compromiso organizacional y desempeño laboral del Distrito Judicial
de San Martín, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Palomino Velásquez, Marcelo (ORCID: 0000-0002-9265-3038)

ASESOR:

Dr. Sánchez Dávila, Keller (ORCID: 0000-0002-0196-1351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Con amor y cariño dedico este trabajo de investigación a mis hijos Dayana Mariel y Renzo Marcelo y a mis padres Justiniano y Sabina.

Marcelo

Agradecimiento

El agradecimiento especial a la Universidad César Vallejo, a mis docentes y a mi asesor de investigación el doctor Keller.

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	26
3.1. Tipo y diseño de investigación	26
3.2. Variables y Operacionalización	26
3.3. Población, muestra, muestreo	27
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
3.5. Procedimiento.....	29
3.6. Método de análisis de datos.....	30
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS.....	32
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de compromiso organizacional en el distrito Judicial de San Martín, 2020.	32
Tabla 2. Nivel de desempeño laboral de los colaboradores del distrito Judicial de San Martín, 2020.	32
Tabla 3. Prueba de normalidad	33
Tabla 4. Relación entre el compromiso organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores del distrito Judicial de San Martín, 2020. .	33

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de dispersión entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores.....	34
--	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación el compromiso organizacional con el desempeño laboral del distrito Judicial de San Martín, 2020, la investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 21 trabajadores, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, los resultados determinaron que el nivel de compromiso es bajo en un 43%. Asimismo, el nivel de desempeño laboral es malo en un 33%; concluyendo que existe relación entre el compromiso organizacional con el desempeño laboral del distrito Judicial de San Martín, 2020, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson obtuvo un valor de 0,9288 que indica una correlación positiva alta y el nivel de significancia bilateral es igual a 0,000 y este valor es menor a 0.05, además, solo el 86.14% del compromiso organizacional influye en el desempeño laboral.

Palabras clave: Compromiso, desempeño, trabajadores.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the organizational commitment and the work performance of the San Martín Judicial district, 2020, the research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample was 21 workers, the technique data collection was the survey and as an instrument the questionnaire, the results determined that the level of commitment is low by 43%. Likewise, the level of job performance is 33% bad; concluding that there is a relationship between the organizational commitment with the job performance of the San Martín Judicial district, 2020, because the Pearson correlation coefficient obtained a value of 0.9288 that indicates a high positive correlation and the bilateral significance level is equal to 0.000 and this value is less than 0.05, in addition, only 86.14% of organizational commitment influences job performance.

Keywords: Commitment, performance, workers.

I. INTRODUCCIÓN

La coyuntura actual en temas de salud (COVID-19), ha obligado a desarrollar reformas en diferentes sectores claves para el desarrollo integral de los países, uno de los grandes afectados ha sido el trabajo presencial, el cual debido a las restricciones de los gobiernos por salvaguardar la integridad de sus pobladores, han impedido que este siga desarrollándose de manera tradicional, pasando a ser en modalidad remota, el cual ha supuesto todo un reto tanto para las empresas y organizaciones como también para los colaboradores. Por ello, se han desplegado una serie de programas y estrategias para poder acondicionar los puestos de trabajo y las actividades para que se puedan desarrollar sin la presencia física de las personas en las oficinas, de modo que las actividades no se paralizen y se siga produciendo, sin embargo, esto no ha sido fácil de realizar debido a que es necesario la implementación de diversos recursos tecnológicos que por su naturaleza, tienen un costo elevado para su obtención, por ello, las empresas con pocas disponibilidades de capital han sido las más afectadas. (Canteli, 2020, p.1)

De acuerdo al Estudio de Tendencias de Talento Global (2020) la gran mayoría de colaboradores se presentan preocupados por la problemática actual laboral, pues sienten que no están seguros en sus puestos y, teniendo en cuenta que es la única fuente para su sustento, se incrementa la incertidumbre, asimismo, considerando que, en muchas empresas, la implementación del trabajo remoto, en cuanto a equipos, corre a cuenta del personal, por lo tanto, muchas personas han tenido que desvincularse laboralmente. (Palma, 2020, p.1). Dentro de este ambiente de problemáticas, se presenta una que es exclusivamente para el área de gestión de los recursos humanos, pues ahora también tienen que velar por el cuidado de la salud de sus colaboradores en temas de bioseguridad, por lo tanto, sus responsabilidades se incrementan. (Canteli, 2020, p.1)

A nivel nacional, la problemática en relación a la pandemia, ha elevado la crisis en el ámbito laboral, pues ha aumentado la demanda de puestos de trabajo mientras que las ofertas laborales han disminuido. De acuerdo a, Rodríguez (2020), a medida que las organizaciones se vuelven más competitivas,

requieren de personal más preparado, con mejores conocimientos sobre el desarrollo de procesos complejos, sin embargo, estos perfiles son más difíciles de encontrar debido a la escasa preparación que desarrollan los profesionales por el conformismo y la falta de recursos para acceder a cursos de especialización necesarios para mejorar sus conocimientos. (Observatorio de recursos humanos, 2020, p.1), de acuerdo, el personal que labora en las diferentes instituciones públicas no se siente comprometidos con la misma, ya que muchos de estos no se sienten motivados, y sean por las situaciones actuales que se viene dando, remuneraciones, las condiciones laborales y las exigencias laborales lo que ha generado que muchos de estos no tengan el desempeño laboral deseado.

El distrito Judicial de San Martín, es una institución pública que administra justicia e imparte el servicio de justicia a la sociedad, por lo que el problema radica en los trabajadores, el cual enfrenta una serie de dificultades como el incumplimiento de trabajos, tardanzas al centro laboral, poca participación en sus funciones diarias, el personal no cumple con los procesos de las tareas asignadas y no realizan los trabajos con puntualidad; personal desmotivado, con un ambiente laboral inadecuado, con deficiente comunicación entre colaboradores y superiores, la cual va generando un bajo rendimiento en el desempeño laboral, evidenciado en las constantes molestias y/o quejas por los usuarios, sobrecargas laborales por parte del personal, no se logra cumplir las metas individuales ni grupales, perjudicando así los objetivos institucionales, con personal desmotivado, ya que la institución no desarrolla estrategias que permita al colaborador sentirse satisfecho laboralmente y por ende comprometido.

En base a la realidad problemática, se formuló el **problema general**: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional con el desempeño laboral en el distrito Judicial de San Martín, 2020? **Problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores del distrito Judicial de San Martín, 2020? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del distrito Judicial de San Martín, 2020?

Esta investigación tiene como justificación: **Por conveniencia:** fue conveniente debido a que permitió brindar una herramienta a los representantes de la institución para una mejor toma de decisiones y que estos pueda revertir las deficiencias encontradas contando con personal comprometido y con altos niveles de desempeño. **Relevancia social:** Permitted que los colaboradores brinden una mejor calidad de servicio al usuario, buscando siempre satisfacer las necesidades de los mismos y que la institución tenga una buena imagen ante la sociedad, además servirá a futuras investigaciones que tengan similar problemática. **Valor teórico:** dio a conocer la relación existente entre ambas variables, contribuyendo a la comunidad científica con un aporte científico, además se justifica en teorías de autores que describirán cada variable de estudio y aportarán nuevos conocimientos. **Implicancias prácticas:** es importante porque permitirá desarrollar actividades de corrección a la problemática actual para la mejora de la entidad en cuanto a las variables abordadas, de modo que puedan entregar valor hacia la población. **Utilidad metodológica:** mediante el uso de procedimientos metodológicos e instrumentos que ayudan a recabar la información con mayor eficiencia y veracidad, de modo que los resultados presentan alta validez para acrecentar el conocimiento sobre el tema abordado.

En base a lo anterior, es necesario plantear como **objetivo general:** Determinar la relación entre el compromiso organizacional con el desempeño laboral del distrito Judicial de San Martín, 2020. **Objetivos específicos:** Identificar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores del distrito Judicial de San Martín en el contexto de la pandemia Covid-19, 2020. Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del distrito Judicial de San Martín en el contexto de la pandemia Covid-19, 2020.

Finalmente se menciona la **hipótesis general:** H_i : Existe relación significativa entre el compromiso organizacional con el desempeño laboral en el distrito Judicial de San Martín, 2020. H_o : No existe relación significativa entre el compromiso organizacional con el desempeño laboral del distrito Judicial de San Martín, 2020. **Hipótesis específicas:** H_1 : El nivel de compromiso

organizacional del distrito Judicial de San Martín, 2020, es alto. H2: El nivel de desempeño laboral en el distrito Judicial de San Martín, 2020, es bueno.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes se tiene a nivel internacional a, López, E. (2017), *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de las contralorías municipales del estado de Carabobo* (Artículo científico). Universidad de Carabobo, Venezuela, la investigación fue de tipo correlacional, diseño no experimental, con una población de 132 funcionarios y muestra de 40, técnica la encuesta, instrumento el cuestionario. Concluyó que: después de realizar la prueba Pearson se obtuvo un coeficiente $r = 0,755$, de esta manera se determinó que las variables poseen correlaciones positivas y a la vez significativas, de modo que, se afirma que la satisfacción laboral es un recurso fundamental para desarrollar o incrementar los indicadores de compromiso organizacional propicio para el crecimiento personal y de la organización, sostenido en una noción natural de mejorar el desempeño de las actividades asignadas. Por lo tanto, debido a los datos de correlación que vincula a estas variables, si la organización mejora los lineamientos para potenciar el desempeño de sus colaboradores, logrará mejorar el compromiso organizacional.

Naranjo, J. (2018), *Compromiso Laboral y el Desempeño de los funcionarios de la Dirección General del Registro Civil Identificación y Cedulación Zona 3*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. El tipo fue exploratorio diseño no experimental, la población y muestra fue de 100 funcionarios, la técnica, la encuesta y el instrumento, el cuestionario. Concluyó que: los resultados de la exploración afirmaron que las variables analizadas, guardan correlaciones que permiten determinar que, mientras mejores sean los índices de compromiso laboral, el desempeño de los colaboradores, mejorará de manera paralela a la primera variable, por lo tanto, es favorable que, la entidad refuerce las actividades que conllevan a generar compromiso en su fuerza laboral como recurso indispensable para mejorar los resultados. Asimismo, se conoció que, el personal encuestado, se encuentra bien identificado con la visión organizacional y desarrolla sus actividades con eficiencia, buscando la mejora permanente de los mismos como parte de su superación personal y la consecución de los objetivos generales propuestos.

Pedraza, N. (2020), *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en instituciones de educación superior*. (Artículo científico). Revista iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, México. El tipo fue aplicado, diseño no experimental, la población y muestra fue de 90 directivos, la técnica, la encuesta y el instrumento, el cuestionario. Concluyó que: partiendo de la realidad y el objetivo que persigue el objeto de estudio, la satisfacción laboral es uno de los recursos fundamentales en los colaboradores de las entidades educativas para generar el compromiso organizacional, debido a que este representa a la puerta de entrada para que una persona se sienta bien en la organización y despierte el interés por participar de forma activa en el logro de los objetivos organizacionales a nivel general, por lo tanto, las áreas encargadas de gestionar al capital humano de las instituciones educativas, deben dedicar esfuerzo y recursos en gestionar la satisfacción de sus colaboradores, teniendo en cuenta que el compromiso organizacional se dará de manera secuencial.

A nivel nacional, Flores, F. (2017), *Compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud del Rímac, Lima, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. El tipo fue básico, de diseño no experimental, la población fue de 150 servidores y la muestra de 109, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyó que: después de haber encontrado un coeficiente de correlación igual a $Rho = 0.740$ se establece que, las variables se correlacionan entre sí, de manera positiva y a la vez significativa, por lo tanto, mientras mejores sean los niveles de compromiso organizacional presente en los colaboradores, se incrementará el desempeño laboral que beneficiará no solo a los colaboradores mediante el cumplimiento de sus objetivos personales, sino que la imagen de la organización se verá mejorada ante los usuarios, asimismo, se pudo determinar que los colaboradores muestran compromiso organizacional en la medida en que la entidad logra cumplir sus promesas laborales, las cuales se encuentran relacionadas a los pagos oportunos, a las asignaciones como parte de recompensas por sus resultados, la entrega de ambientes y herramientas necesarias para el desarrollo de las actividades laborales, como también los implementos de bioseguridad para incrementar

la seguridad debido a que se encuentran expuestos a posibles contagios de enfermedades al encontrarse en contacto con pacientes enfermos; por lo tanto, los elementos tangibles son de suma importancia para generar compromiso y por ende incrementar su nivel de desempeño, al desarrollar sus funciones de manera responsable y buscando la mejora continua.

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). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. El tipo fue aplicado, de diseño no experimental, la población y muestra fue de 60 profesionales, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyó que: el procesamiento estadístico, reflejó que las variables abordadas en el estudio, poseen datos cuantitativos de correlación positiva, sostenidos en un valor igual a 0.678, el cual representa a un nivel significativo, por lo tanto, se puede afirmar que, debido a la dependencia que presenta el desempeño laboral hacia el compromiso organizacional, este se verá mejorado a medida que la variable independiente se mejore, es decir, mientras mejores sean los niveles de compromiso por parte de los colaboradores, los índices de desempeño serán mejores e irán incrementándose de manera paralela como efecto de la correlación existente; asimismo, la investigación permitió conocer los factores tangibles e intangibles que hacen posible el desarrollo de sentimientos de compromiso para con la organización, dentro de los cuales se encuentra a las instalaciones donde se lleva a cabo la prestación de los servicios, las herramientas que disponen para el desarrollo de sus actividades, los cuales son de suma importancia porque determina los elementos básicos para que el colaborador no solo se sienta valorado en su centro de labores, sino que ayuda a ser eficiente gracias al uso de las herramientas necesarias, además, indicaron que uno de los factores que incrementan su compromiso, son los pagos oportunos que realiza la entidad debido a que tienen responsabilidades financieras que cumplir, lo cual se ve perjudicado cuando la entidad no cumple con los plazos estipulados.

Mendoza, J. (2017), *Influencia del grado de compromiso organizacional en el desempeño laboral en profesionales del centro quirúrgico del hospital Manuel*

Núñez Butrón - Puno 2016. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. El tipo fue correlacional, diseño no experimental, la población y muestra fue de 34 personales de salud, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyó que: los valores de correlación indican que estadísticamente, existen relaciones positivas entre las variables, sin embargo, estas son de nivel medio (0.379) lo cual indica que, el compromiso organizacional no es uno de los elementos principales para mejorar el desempeño laboral en el objeto de estudio abordado, asimismo, esta afirmación se sustenta al conocer que, solo el 50% de los encuestados, presentan un buen nivel de desempeño, a diferencia de otro 50% restante, que presenta un desempeño deficiente, asimismo, no todos los profesionales encargados de atender las necesidades, cuentan con los conocimientos necesarios para atender al público, el cual es un determinante para presentar niveles de desempeño medios.

A nivel local, Castro, K. (2021), *Gestión del talento humano en el desempeño laboral, PEHCBM 2020.* (Artículo científico). Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, México. El tipo fue aplicado, diseño no experimental, la población y muestra fue de 70 personas, la técnica, la encuesta y el instrumento, el cuestionario. Concluyó que: los niveles de gestión de los recursos humanos, corresponden a un nivel medio, por lo cual, el índice de desempeño no es el más adecuado para que la organización logre sus objetivos. Asimismo, los niveles de correlación entre las variables, es igual a 0.798, el cual indica que, el desempeño laboral presenta un dependencia significativa hacia la gestión del talento humano, por lo tanto, mientras mejores sean las actividades y recursos asignados para la gestión del capital humano, se verá incrementado el desempeño, por lo que es muy beneficioso para la organización, velar por la eficiencia de esta área, conociendo que es un elemento de relevancia para alcanzar los objetivos planeados y lograr el desarrollo social de acuerdo a las planificaciones enfocadas a la mejora de la calidad de vida.

Álava, N. (2019), *Compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén*

Juanjuí, 2019. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Corresponde al tipo no experimental, diseñado de forma correlacional, la cantidad poblacional y muestral fue de 34 trabajadores, los cuales fueron abordados mediante el uso de la encuesta y la aplicación del cuestionario como instrumento para recabar la información desde la muestra. Concluyó que: se encontró un valor de correlación Rho Spearman igual a 0.874, por lo que la determinación fue que, estas correlaciones pertenecen a una interpretación de positiva y a la vez muy alta, por ello se considera que mientras mejores sean los niveles de compromiso organizacional por parte de los colaboradores, más altos serán los índices de desempeño laboral, como respuesta a la alta presencia de motivaciones que propician el compromiso para con la organización con respecto al desarrollo de las actividades asignadas para el logro de los objetivos generales.

Arcos, F. (2020), *Desempeño laboral y calidad en trabajadores de empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Corresponde al tipo de investigación no experimental, de diseño correlacional, la cantidad poblacional y muestral fue de cinco trabajadores, para lo cual utilizó a la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento de investigación. Concluyó que: los datos estadísticos resultantes son iguales a una correlación de 0,606 con un p-valor ($0.000 < 0,01$), por lo tanto, se determina que el nivel de relación entre las variables es positiva y a la vez significativa, de modo que, el desempeño laboral guarda relación con la calidad de los colaboradores, por lo tanto, mientras mejores sean los índices de desempeño laboral, significa que los colaboradores realizan sus actividades bajo mejores estándares de calidad que propician la entrega de resultados eficientes que contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.

Angulo, J. (2017), *Compromiso organizacional y nivel de productividad de los trabajadores de la red de servicios de salud Picota, 2016.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Pertenece a las investigaciones de tipo básico, abordado mediante un diseño correlacional, la cantidad poblacional y muestral abarcó a 32 trabajadores, utilizó a la encuesta en

calidad de técnica y al cuestionario como instrumento para acceder a la información necesaria. Concluyó que: las variables abordadas en el estudio, se correlacionan debido a que el procesamiento estadístico arrojó un valor de correlación igual a 0.859, el cual significa que mientras mejores sean los niveles de compromiso organizacional presente en los colaboradores, la entidad podrá gozar de un mejor nivel de productividad, debido a la alta vinculación o dependencia entre sí, por lo tanto, es de suma importancia que se desarrollen los lineamientos aplicables al fortalecimiento de los vínculos entre colaborador y empresa, teniendo en cuenta que estos propicia la satisfacción laboral que posteriormente desencadena una productividad a nivel eficiente.

Una vez descrito los antecedentes, se procede a describir las variables en estudio, para lo cual la primera variable, **compromiso organizacional**, es definida por el autor Tanjung (2016), quien sostuvo que, el compromiso organizacional es la conexión intangible que vincula a un subordinado con la entidad donde labora, cuyos vínculos son generados gracias a la satisfacción que percibe el colaborador lo cual le genera valor a la entidad, pues fortalece su involucramiento, persistencia y permanencia en las actividades que efectúa el trabajador, lo cual le permite incrementar su rendimiento y desempeño; el compromiso organizacional es un aspecto interno que demuestra un individuo hacia la organización donde desempeña sus funciones como trabajador, dicho compromiso le permite desempeñar sus funciones adecuadamente, es decir con la mayor y mejor entrega posible, haciendo que fruto de su trabajo se generen resultados positivos, contribuyendo con el logro de los objetivos personales de sí mismo, así como colectivos, o sea de la organización para la cual labora (p. 79)

De igual manera, el autor García (2006), conceptualiza al compromiso organizacional, como el grado de identificación que asumen los trabajadores para desempeñar sus funciones en su centro laboral, la cual se encuentra supeditada al nivel de satisfacción que pueda obtener de la organización, determinando así, su apego hacia ella, el compromiso organizacional, permite que un trabajador se identifique con los objetivos de una entidad, propiciando

así que el individuo desempeñe sus funciones en búsqueda de tales objetivos interiorizándolos en sí mismo para brindar lo mejor para conseguirlos, el compromiso que posea un trabajador le conlleva a que desarrolle sus funciones con mayores niveles de eficiencia, objetando mejoras en los resultados que obtenga a nivel personal y colectivo de la entidad, el compromiso se ve determinado por las expectativas que posea el trabajador sobre las funciones o labores que desempeña en la entidad, pues si tiene buenas posibilidades de crecer en ello personal o profesionalmente, dará lo mejor de sí en sus funciones para lograr desarrollarse y con ello lograr resultados personales e institucionales (p. 229).

El compromiso organizacional se caracteriza por la identificación que posea un colaborador sobre las actividades que realiza en su lugar de trabajo, tal compromiso e identificación permiten que desarrolle sus funciones con la mayor eficiencia y calidad posible, brindando lo mejor de sí para el cumplimiento y logro de sus objetivos personales y organizacionales, el compromiso que obtenga un trabajador le permite explotar sus habilidades y destrezas en el ejercicio de sus funciones, logrando así desarrollarse como persona y como trabajador con la mejora continua en sus procesos, buscando la manera de desempeñar mejor sus funciones optimizando el uso de los recursos disponibles en el menor tiempo posible. La importancia del compromiso recae en el aumento del rendimiento que el trabajador pueda tener en el centro laboral donde opera, lo cual se verá reflejado en el rendimiento organizacional, es calve que un trabajador se encuentre comprometido pues esto motivará a sus colegas de trabajo y por ende todos asumirán dicho compromiso por el logro de objetivos colectivos.

Según los autores Robbins y Coutler (2018), el compromiso organizacional es generado por un trabajador cuando este alinea sus propósitos individuales a los propósitos organizacionales donde efectúa sus labores cotidianamente, alcanzando tal sincronía entre ellos que le permitan brindar lo mejor de sí para lograrlos, pues al lograr los objetivos institucionales también estará logrando sus propósitos personales con miras al desarrollo individual y colectivo, este compromiso es muy beneficioso para la entidad en la que labora el trabajador,

pues supone que está desarrollando sus funciones con la mayor entrega posible lo cual se verá reflejado en los resultados de la entidad al final de un periodo, es importante que las entidades comprometan a sus trabajadores para que su trabajo resulte productivo, eficiente y eficaz, pues con ello estarán logrando que mejoren los resultados institucionales. Cuando un trabajador se encuentra comprometido en el ejercicio de sus funciones, este desarrollará sus actividades sin necesidad de presión y lo hará con voluntad propia, dejando de lado factores externos que obstruyan sus propósitos.

Por su parte, los autores Meyer y Allen (2011), indican que, que un trabajador comprometido con la organización donde ejerce sus labores, psicológicamente está vinculado con ella, y al desarrollar sus actividades adecuadamente no solo está cumpliendo con sus labores encomendadas, sino que también está logrando satisfacción personal, esta satisfacción que pueda lograr se genera gracias a la identificación que posea con la entidad y sus objetos, lo cual le permite desarrollar un grado de pertenencia a la entidad brindándole predisposición al desarrollo de sus actividades y permanencia en la organización de manera continua, mejorando su desempeño y buen rendimiento para la misma, es decir, que un trabajador comprometido efectúa sus labores no solo por cumplirlas ordinariamente, sino, tratando de que se efectúen con mejora continua en el tiempo, o sea que cada vez que se desarrollen de la mejor manera posible, en busca de maximización de resultados a través del tiempo, generándose beneficios comunes.

Además Aamodt (2010), puntualizó que, el compromiso organizacional parte del interés que tengan los colaboradores de una entidad desempeñando adecuadamente sus funciones, y no se trata solo de cumplirlas, sino de desarrollarlas de manera eficiente, con la utilización óptima de los recursos que tiene a disposición, buscando manera idóneas y estrategias innovadoras para que los resultados que obtenga sean los mejores cada vez, un trabajador comprometido pondrá lo mejor de sí en el desempeño de sus funciones, optando por descubrir procesos a través de práctica cotidiana que le ayuden a reducir tiempos en el desarrollo de sus actividades y con ello lograr mayores resultados con el paso de los días, permitiéndole tener un grado de

compromiso y predisposición por realizar cosas en bien de la entidad, el compromiso organizacional hace que un trabajador se encuentre identificado y alineado con sus metas personales y organizaciones que presenta la entidad, por lo que le permitirá luchar para conseguir ambas, el compromiso muchas veces se ve influenciado por la satisfacción que encuentre el trabajador realizando sus labores.

De acuerdo a los autores Meyer y Allen (2011), existen diferentes componentes que hacen posible el desarrollo de compromiso organizacional en los colaboradores, los cuales tienen que ver con elementos tangibles como también de intangibles, dentro de los cuales se encuentra a las remuneraciones, los reconocimientos por el logro de resultados sobresalientes, la asignación de herramientas para el desarrollo de la actividad encomendada, asimismo, los factores intangibles se componen por el clima laboral, la posibilidad de ascender y mejorar su perfil profesional, la consideración de las opiniones vertidas en torno a una problemática suscitada dentro del entorno laboral, entre otros; por lo tanto, la organización cumple un rol de relevancia importante en la formación de compromiso organizacional, entregando los elementos cuya responsabilidad es innata y propiciando un ambiente de colaboración y armonía entre compañeros, de modo que, cuando existen estos elementos, los trabajadores sienten que son parte importante de la organización y que se preocupan por su bienestar, por lo tanto, retribuye ese esfuerzo, comprometiéndose de manera interna a lograr los objetivos generales al mismo tiempo que da cumplimiento a los suyos, lo cual genera buenos niveles de desempeño propicios para lograr el éxito.

El autor Aamodt (2010) sentencia que gran parte del nivel del compromiso presente en los colaboradores para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, está determinado por el grado de participación que tiene la organización para entregar los elementos que hacen posible el desarrollo de compromiso, dentro de los cuales se encuentra el pago oportuno de las remuneraciones pactadas, la compensación de acuerdo a la labor realizada, los reconocimientos, la inclusión de los colaboradores en las decisiones organizacionales, la posibilidad de desarrollar una línea de carrera, entre

otros, hacen posible que el compromiso organizacional sea creciente en los colaboradores, lo cual posibilitará llevar la productividad a más altos niveles como respuesta al involucramiento de las personas en el logro de los objetivos generales y las proyecciones de desarrollo organizacional, muy aparte de sus objetivos e intereses personales; por lo tanto, cuando se quiera analizar el nivel de compromiso organizacional, anexo a ello, se debe conocer también la participación de la organización mediante la entrega de los elementos necesarios para propiciar tal recurso de suma importancia.

Para Luthans (2008), el compromiso de un trabajador con la empresa donde realiza sus labores, determina la entrega de su mayor esfuerzo por conseguir resultados engrandecidos, dejando de lado el conformismo por completar sus labores simplemente y optando por el mejor rendimiento que pueda obtener fruto de la realización de sus funciones, es decir que un trabajador comprometido buscará maneras estratégicas de ahorrar tiempo y recursos en la entidad, buscando los mejores resultados donde el salga beneficiado y la entidad también al mismo tiempo, un trabajador comprometido no necesita la reiteración frecuente de sus funciones y la necesidad de ser forzado para el cumplimiento de las mismas, sino este realizará sus actividades laborales por voluntad propia en busca de lograr sus beneficios personales y colectivos que presenta la entidad. El compromiso que puedan tener los trabajadores permite que obtengan un grado de apego a su centro laboral facilitándoles tener mayor grado de entrega y pertenencia a la organización, con lo cual también la decisión de pertenecer por periodos prolongados ejerciendo sus labores en su centro de trabajo.

Asimismo, de acuerdo con Kruse (2013), mencionó que, el compromiso organizacional, nace del aspecto psicológico emocional de un trabajador con su centro laboral creando un sentimiento de apego hacia él, motivándolo a ejercer de la mejor manera sus funciones y desarrollar predisposición para su correcto desenvolvimiento. El compromiso organizacional impulsa al trabajador a desempeñar sus funciones óptimamente, permitiendo que este opte por la mejor manera de realizar sus tareas, sintiéndose orgulloso de lo que realiza y donde lo realiza, el compromiso nace a partir de que el

colaborador identifica las ofertas benéficas que dispone la entidad para su desarrollo personal y en qué forma estas ofertas pueden satisfacer sus necesidades. Además, el compromiso puede deberse al grado de satisfacción que ostente el trabajador en el lugar donde desarrolla sus actividades, puesto que esto le permitirá desarrollar sus funciones al máximo. Los directivos institucionales a fin de lograr el compromiso de sus trabajadores deben implementar medidas estratégicas que brinden la satisfacción de sus necesidades, y permita que estos se sientan cómodos realizando sus labores.

Para Tanjung (2016), el compromiso de un trabajador con la organización, garantiza que este desarrolle sus actividades haciendo uso eficiente de los recursos que posee, lo cual traerá consigo resultados benéficos hacia la entidad empleadora, puesto que supone el mejor rendimiento personal que se verá repercutido en el rendimiento organizacional, este compromiso puede experimentarse de tres tipos distintos en un colaborador, como es el caso del compromiso afectivo, generado a través de vínculos emocionales de afecto que experimenta un trabajador hacia su centro laboral, gracias a las experiencias adquiridas a través del tiempo afianzando su satisfacción. Compromiso normativo, supone un compromiso por retribución que un trabajador realiza como sentido de deuda que posee hacia la entidad por los beneficios que esta le otorga. Compromiso de continuidad, generado por un trabajador, lo cual le permite seguir laborando en la entidad continuadamente, por un sentido de conveniencia en cuanto a que es mejor, más económico y conveniente seguir allí, que salir o dejar de laborar en ella.

Asimismo, para Davis (2001), es importante que una entidad se centre en atender las necesidades y carencias de los colaboradores, satisfaciéndolos adecuadamente, a fin de que estos se comprometan óptimamente en el desempeño de sus funciones, creando un grado de identidad e identificación con el ente, lo cual le será factible para que sus actividades resulten productivas y obtengan rendimientos óptimos. Es característico que los colaboradores comprometidos, se hagan cargo idóneamente de sus responsabilidades, por el grado de afecto generado a la entidad, logrando que estas se efectúen de la mejor manera que resulte conveniente. Las

expectativas que pueda tener un trabajador resultan importante al momento de determinar su compromiso con las funciones que realiza, ya que su comodidad y bienestar ayuda que dichas expectativas resulten satisfechas, por lo que dará lo mejor de sí en el desempeño de sus funciones retribuyendo a la entidad en el logro de sus objetivos por el beneficio de haber satisfecho sus necesidades, encontrándose cómodo y en buenas condiciones mentales para realizar sus tareas designadas.

Daft (2004), manifiesta que para tener un trabajador comprometido, una entidad debe propiciar que este se encuentre satisfecho realizando sus labores, es por ello que debe dotarle del conocimiento, las herramientas e instrumentos necesarios para que desempeñe sus funciones óptimamente, así como también resulta de suma importancia que las condiciones laborales sean adecuadas como es el caso de las relaciones interpersonales desarrolladas en el interior de la entidad, las condiciones físicas de su lugar de trabajo, además los incentivos encatrados que se oferten en el mismo, que pueden ser la remuneración, incentivo por el cumplimiento de metas, entre otros beneficios que puedan satisfacer sus necesidades. La psicología organizacional juega un papel importante para conocer el nivel del compromiso de los colaboradores, pues con ello los empleados muestran sus emociones referentes a lo que vienen realizando, resultando fácil para los directivos identificar puntos críticos y realizar medidas al respecto.

Para Tanjung (2016), las oportunidades de crecimiento profesional, es uno de los factores de suma importancia que incrementa las posibilidades de generar compromiso en los colaboradores, debido a que converge con las expectativas de aquellos colaboradores que se vinculan con la organización con el objetivo de desarrollarse profesionalmente, mejorando su perfil profesional que le permita acrecentar sus capacidades laborales, por lo tanto, es necesario que se diseñe de manera eficiente las líneas de carrera, de modo que no se genere conflictos internos pero que incentiven a los colaboradores a crecer cada día, lo cual ayudará a mejorar también los índices de desempeño, conduciendo a la especialización de sus actividades que ayudarán a mejorar la competitividad de la organización para lograr los

objetivos y alcanzar el éxito sostenido en las capacidades de sus colaboradores y la eficiencia en la gestión de los mismos.

Los autores, Hellriegel y Slocum (2004), indican que el compromiso de un trabajador con la organización donde opera, garantiza que este se desenvuelva adecuadamente desarrollando sus funciones en busca de objetivos personales e institucionales. Los empleados de una entidad son el motor que impulsa el éxito o el fracaso de una organización, es por ello que debe propiciarse que estos se encuentren comprometidos a fin que desempeñen de la mejor manera posible sus actividades y con ello se obtengan resultados idóneos logrando el desarrollo institucional. Los empleados en una entidad hacen uso de recursos financieros y físicos en el desarrollo de sus funciones, es por ello que deben encontrarse adecuadamente comprometidos para que sus actividades resulten adecuadas y se logren buenos beneficios a hacia la organización a partir de lo que realizan, un factor determinante en el compromiso de un subordinado es la motivación que obtenga para el desempeño de sus funciones, así como la alineación se sus objetivos personales a los institucionales, por lo que dará lo mejor se sí a fin de conseguirlos ambos.

De igual manera, el autor Swinscoe (2013), hace mención que, para la generación de vínculos de compromiso organizacional, las entidades deben generar en sus trabajadores sensaciones de pertenencia a través de motivaciones que le permitan desarrollar sus capacidades al máximo, proveyéndoles los recursos materiales e inmateriales que determinen su satisfacción al momento de desempeñar sus funciones; es característico que un empleado comprometido desempeñe sus actividades explotando su potencial, gracias a la comodidad que percibe al momento de ejecutar sus acciones, es por ello que los empleadores deben generar dicha comodidad garantizando su bienestar y satisfacción en el entorno y condiciones que desarrolla sus actividades laborales. Las entidades deben prestar las condiciones necesarias y adecuadas para que un trabajador satisfaga sus necesidades y expectativas, ofertando remuneraciones justas y coherentes, de acuerdo con el desempeño del trabajador, puesto que en muchas

ocasiones los trabajadores perciben que dan más de lo que reciben lo cual les desmotiva a esforzarse y tener un mejor rendimiento.

De igual manera, el autor Tanjung (2016), sostiene que la satisfacción que posea un colaborador en su lugar de trabajo es un aspecto decisivo para que este pueda comprometerse en la realización de sus actividades naturalmente, es por ello que las entidades deben brindar las comodidades y beneficios necesarios para mantener satisfechos a sus colaboradores y con ello lograr su compromiso con la entidad, aprovechando sus habilidades, destrezas y virtudes benévolas acarreadas a la entidad. Es así que no basta simplemente que los trabajadores sientan orgullo por el lugar donde laboran, sino que además es necesario que este centro laboral satisfaga sus expectativas motivándolos a realizar adecuadamente sus actividades, logrando así buenos resultados fruto de su labor.

Características de un subordinado comprometido con su centro laboral, de acuerdo con Díaz (2004), los trabajadores comprometidos con la entidad donde laboran se encuentran prestos a realizar sus funciones sin necesidad de que los empleadores le estén reiterando o presionando para que desempeñen adecuadamente sus funciones, más bien estos entregan mucho más de los que se les pide hacer, es decir que un trabajador comprometido refleja esmero por el logro de buenos resultados, realizando sus actividades y tareas con responsabilidad, pasión, entrega, júbilo, entre otras características que determinan su satisfacción y compromiso. Asimismo, la organización debe presentar características que permitan a un colaborador comprometerse, logrando la eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus funciones a través del brindado de las condiciones óptimas para que este se desenvuelva adecuadamente, con herramientas que permitan tener un mayor desempeño, retroalimentaciones que le permitan conocer plenamente sus roles, funciones y objetivos a alcanzar y demás aspectos importantes.

Las **dimensiones** de la variable compromiso organizacional, son expuestas por el autor, Tanjung (2016), quien menciona como dimensión 1: Compromiso afectivo, que es el compromiso desarrollado por un trabajador gracias a las experiencias vividas en el centro laboral, las cuales fueron incrementando su

afecto hacia la entidad o el centro laboral, el compromiso afectivo, tiene presente vínculos afectivos que relacionan al trabajador con la entidad donde labora. El compromiso afectivo permite que un trabajador se sienta cómodo en el lugar donde trabaja, por el afecto que le tiene al lugar y a lo que realiza, todo ello gracias a sus experiencias vividas en dicho centro laboral, que incrementan sus ganas de continuar laborando en la organización y pertenecer a ella, contribuyendo al logro de sus propósitos. Sus indicadores son: **Pertenencia:** es el factor que genera relación entre el colaborador y la organización, de modo que se siente parte de ella; **involucramiento:** es el grado en el que el colaborador busca la forma de hacerse parte del equipo y participa de manera activa en el desarrollo de las actividades; **lazos emocionales:** son aquellos que permiten que el colaborador se vincule con la organización de manera afectiva, lo cual genera compromiso con el cumplimiento de objetivos; **satisfacción en el trabajo:** es el grado en el que el colaborador se siente satisfecho en su centro de trabajo.

Asimismo, el autor Tanjung (2016), menciona como dimensión 2: Compromiso continuo, que representa un compromiso asumido por el trabajador para seguir laborando en una entidad por el coste de oportunidad que supone continuar con su vínculo laboral o dejarlo, asumiendo que la ruptura del vínculo laboral afectaría su estabilidad personal; por contraparte, también puede reflejarse un compromiso por el riesgo que supone la estabilidad de la entidad al terminar el vínculo laboral por parte del trabajador, por lo cual sigue desempeñando sus funciones en su centro laboral. Sus indicadores son: **Convivencia:** es la forma en cómo se desarrolla el ambiente de trabajo dentro de las áreas de la organización; **oportunidades:** consiste en la presentación de tentativas de trabajo fuera de la organización; **remuneraciones:** son las asignaciones dinerarias que las organizaciones asignan a cada actividad laboral, a lo cual acceden los colaboradores. Dimensión 3: Compromiso normativo, es un compromiso contraído por un trabajador como retribución a la entidad por los beneficios que le ha generado en el tiempo que viene laborando en ella, es decir que es un compromiso que realiza como reconocimiento a la empresa por lo que invirtió en las retroalimentaciones, diplomados, cursos, viajes por capacitaciones, etc. por lo que el trabajador

tiene presente una sensación de deuda por la entidad y por ende se compromete a seguir laborando con esmero y gratitud (p. 59). Sus indicadores son: **Normas de la entidad:** es el documento en el que las organizaciones plasman las normas que rigen las acciones y comportamientos de los colaboradores; **procedimientos:** son las instrucciones de cómo deben proceder los colaboradores en el desarrollo de sus actividades de trabajo; **lealtad:** es el valor que hace posible que los colaboradores se mantengan fieles a la organización, mediante el desarrollo de sus actividades y el manejo de la información sensible; **obligación moral:** es la inclinación hacia el desarrollo de las actividades de la organización encomendadas.

Como segunda variable, **desempeño laboral**, el autor, Arias (2011), lo conceptualiza como el grado de efectividad que tiene un trabajador de acuerdo a su desenvolvimiento en las tareas o responsabilidades que se le fueron asignadas; es decir que el desempeño laboral tiene que ver con el rendimiento que posee un trabajador en el ejercicio de sus funciones en la entidad donde labora, pudiendo ser positiva o negativa, según como se desenvuelva o los resultados que pueda acarrear a la entidad, es importante que un ente tenga muy en cuenta el desempeño de sus colaboradores, evaluando constantemente su rendimiento y los beneficios que le generen sus trabajadores, el desempeño laboral es un aspecto importante a considerar por una entidad, pues si los trabajadores se desempeñan adecuadamente en la ejercicio de sus funciones, entonces estos traerán consigo buenos resultados hacia la entidad, pudiendo así incrementar las posibilidades de concretar eficientemente sus objetivos y si es que no lo vienen haciendo se apliquen las medidas correctivas pertinentes (p. 377)

Del mismo modo, el autor Chiavenato (2004), manifiesta que el desempeño laboral es el grado de rendimiento que ostentan los empleados de una entidad de acuerdo al ejercicio de sus funciones, pudiendo este ser evaluado para determinar si es el idóneo para el logro de los objetivos institucionales o es necesario realizar mejoras al respecto. Es importante que una entidad realice evaluaciones al desempeño de sus colaboradores frecuentemente a fin de determinar si vienen desempeñando sus funciones de manera correcta y

adecuada, la evaluación del desempeño de los trabajadores debe realizarse de tal manera que se refuercen sus habilidades y la forma en que vienen desempeñándose, mas no para castigarlos por sus acciones, por lo que, cuando las organizaciones pretenden llevar a cabo este procedimiento, deben brindar toda la información necesaria a los participantes para que no se generen especulaciones equivocadas.

De igual forma para Johnson (2003) sostiene que, la evaluación del desempeño es una herramienta muy importante para mejorar el desempeño ya que permite conocer cuáles son las falencias del capital humano, de manera que se puedan aplicar las medidas correctivas necesarias. Asimismo, Druker (2002), afirmó que, se deben brindar nuevas concepciones sobre la evaluación del desempeño para limpiar las equivocadas definiciones. Dessler (2001), sobre el desempeño laboral de los colaboradores explicó que se incrementa a medida que estos son conscientes de la gran importancia que tienen para la organización. Para Werther (2000) el buen desempeño de los colaboradores es el ingrediente principal para el éxito organizacional, debido a que este es el encargado de llevar a cabo los procesos con eficiencia, los cuales a su vez dotaran de calidad a los productos o servicios que la empresa ofrezca, por lo tanto, se debe invertir en propiciar las condiciones necesarias que propicien un buen desempeño laboral.

Según, Klinger y Nabaldian (2002), cuando los colaboradores se encuentran satisfechos con sus labores y con la organización en general, es más probable que su desempeño sea sobresaliente, como resultado de un vínculo afectivo que se crea entre las dos partes, propiciando que los objetivos generales formen parte de la búsqueda constante del colaborador, por lo que será más provechoso gracias al involucramiento con la misma. Para, Amorós (2007), las evaluaciones de desempeño, son procesos coordinados que deben ser realizados bajo parámetros de planeación coherente y teniendo en cuenta las necesidades de la organización, por lo tanto, el área de recursos humanos, debe preparar no solo a los encargados de llevar a cabo este proceso sino también a quienes interpretarán los resultados, cabe mencionar que los resultados que se obtengan del proceso, contienen un alto valor informativo

que puede dar luces de los problemas que limitan la eficiencia en el desarrollo de las actividades realizadas por los colaboradores, entre otros, los cuales están dados de acuerdo a los objetivos que la organización plantee para este proceso.

Seguidamente, London y Mone (2014), indicó que, el desempeño laboral, puede ser visto desde una óptica grupal o individual, sin embargo, todo parte de la predisposición que cada uno tenga para desarrollar las actividades asignadas para contribuir a los objetivos generales, por lo tanto, para ver el desempeño a nivel colectivo, es necesario que, antes de ello se hayan asignado equipos de trabajo, de modo que se hayan establecido las metas y objetivos bajo ese mismo orden, por lo tanto, los que conforman el equipo de trabajo pueden ser evaluados de acuerdo a las asignaciones realizadas. También, Motowidlo (2003), precisó que, para que pueda existir un buen desempeño a nivel grupal o de equipo, los integrantes deben poseer ciertas habilidades que hacen posible no solo el logro de los objetivos, sino que además propician la creación de un ambiente de armonía y colaboración entre todos, para fortalecer el desarrollo de las actividades con el mayor índice de eficiencia posible.

Para, Reyes (2014), la evaluación del desempeño laboral, es una manera de conocer cuáles son las predisposiciones que ponen los colaboradores al omento de desarrollar las actividades asignadas como parte de sus responsabilidades, por lo tanto, es una forma de monitorear el grado de eficiencia laboral. Por su parte, cuando abordamos la importancia del compromiso organizacional, de acuerdo a Betanzos, Andrade y Paz (2006), es indispensable que los colaboradores estén comprometidos con la organización como requisito muy importante para dar paso al buen desempeño, debido a que, si un colaborador se siente comprometido con su trabajo, buscará la mejor manera de llevar a cabo sus actividades, buscando no solo el logro sus objetivos personales, sino que se enfocará en lograr los objetivos generales que propician el desarrollo integral de la organización.

Asimismo, Ruiz (2013), dijo que, los colaboradores mientras más comprometidos se encuentren con la organización, más altos serán sus

índices de desempeño como resultado de la búsqueda constante del desarrollo integral de la organización más allá del solo beneficio personal. Respecto a los desafíos para el compromiso organizacional, en opinión de, Shahid y Azhar (2013), que, el principal encargado de promover el compromiso en los colaboradores corresponde a la organización mediante mecanismos integrales que ayuden a desarrollar inclusión laboral para con todos los colaboradores a través de reconocimientos a sus esfuerzos, la prestación de las condiciones necesarias para su desarrollo personal y profesional. Para, Davis y Newtrons (2000), el compromiso organizacional propicia un mejor desempeño en los colaboradores, el cual a su vez es aprovechado por la organización a través de la mejora de sus procesos que generan la mejora en la competitividad y calidad de los entregables hacia el público.

Para London y Mone (2014), el desempeño laboral, está asociado a la forma en como los colaboradores utilizan los recursos propios y de la organización, tangibles e intangibles, para desarrollar las actividades que se les ha asignado, por lo tanto, el conocimiento que el colaborador tenga sobre la ejecución de la actividad laboral, mejor será su eficiencia y calidad de trabajo realizado, asimismo, es necesario que tenga la capacidad de utilizar los diferentes recursos tecnológicos que están destinados a incrementar la productividad mediante la simplificación de actividades y procesos; por lo tanto, es necesario que la organización, desarrolle lineamientos que ayuden a potenciar estas habilidades en los colaboradores para poder incrementar su desempeño y facilitar el desarrollo de las labores. Asimismo, es necesario que se gestione la entrega de recursos materiales necesarios para llevar a cabo las actividades, mejoramiento del entorno laboral, las condiciones donde se desarrollan las actividades, entre otras que ayudan a potenciar los resultados desde una óptica compartida, tanto de la predisposición de los colaboradores para desempeñar sus funciones como de la administración de la organización para entregar los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades.

En cambio, Rodas (2013), expresó que, la importancia de un buen compromiso organizacional, es que este impacta de manera directa no solo

sobre el desempeño laboral, sino que influye sobre el comportamiento que estos presenten al momento de desarrollar sus actividades. Además De la Rosa y Carmona (2010), afirmaron que, las relaciones entre los jefes y colaboradores ayudan a desarrollar vínculos de compromiso y buen desempeño, además, ayuda a generar un buen clima laboral bajo un enfoque de inclusión y colaboración entre los participantes de las actividades, sin embargo, estos recursos no son suficientes para tener un buen desempeño, es necesario que se haga la prestación de las herramientas para desarrollar las actividades sin retrasos, de manera que se obtenga una congruencia entre las exigencias y los recursos entregados por la organización hacia sus colaboradores.

Los autores Dickson, Smith, Grojean y Ehrhar (2001, p. 197), sostienen que el desempeño posee dos dimensiones importantes: 1. Productividad organizacional. Consiste en el desarrollo de las actividades bajo lineamientos de calidad y eficiencia que hace posible la entrega de los productos hacia los clientes bajo las especificaciones prometidas, logrando cumplir con su objetivo de entregar valor hacia los clientes con características adheridas a los bienes como parte de un buen desempeño laboral a nivel individual y colectivo. 2. Efectividad organizacional. Consiste en el grado de cumplimiento que tiene la organización para cumplir a cabalidad con las metas y objetivos propuestos de acuerdo a los tiempos estipulados y con la calidad requerida. Esta información suele ser más relevante para los gerentes y quienes están a cargo de la organización ya que proporciona los datos de desarrollo organizacional.

Dimensiones de la variable desempeño laboral, para, Arias (2011), menciona las siguientes dimensiones: **Habilidad:** Concierno a la capacidad que una persona posee para desarrollar actividades motrices y cognitivas. Sus indicadores son: **Realización del trabajo:** es el desarrollo de las actividades como parte de la obligación laboral que tiene el colaborador para con la organización; **aporte de ideas:** es la capacidad de los colaboradores para aportar ideas de valor para mejorar la toma de decisiones organizacionales; **perfeccionamiento:** es la capacidad de la fuerza laboral para realizar reconfiguraciones a las labores realizadas con la finalidad de mejorar los

resultados; **orientación a resultados:** es la habilidad y capacidad de los colaboradores para trabajar en base al cumplimiento de metas y el logro de objetivos.

Dimensión **Conocimiento:** Consiste en la información que un colaborador posee sobre una actividad en específico que le permite desarrollarla de acuerdo a lo estipulado. Sus indicadores son: **Manejo de equipos:** capacidad que permite a una persona dirigir a un grupo de personas de manera eficiente hacia el logro de objetivos. **Innovaciones tecnológicas:** es el acoplamiento de instrumentos y herramientas tecnológicas que facilitan el desarrollo de las actividades y procesos dentro de una organización. **relaciones interpersonales:** son los vínculos que se generan entre colaboradores que permiten estrechar lazos de confianza y cooperación.

Personalidad: Está referido al manejo de las situaciones laborales y personales que poseen las personas, las cuales influyen en el desempeño laboral. Sus indicadores son: **Liderazgo:** es la capacidad para influir de manera positiva sobre las personas y generar confianza para guiarlos hacia el desarrollo de actividades en función a las metas; **iniciativa:** es la predisposición para fomentar la realización de actividades y mejoras dentro de la actividad laboral; **recompensa:** son los reconocimientos al buen desempeño que realizan las organizaciones, como parte del incentivo laboral; **expectativas:** son aquellas especulaciones sobre lo que se espera en cuanto a rendimiento laboral, es decir, son las proyecciones que se realizan en función a la demanda del puesto y los recursos asignados para el desarrollo de las actividades necesarias. Sus indicadores son: **Reconocimiento del trabajo:** son los procedimientos que permiten resaltar el buen desempeño de los colaboradores en el cumplimiento de sus obligaciones laborales; **sanciones:** son las penalidades que se aplican a los colaboradores cuando infringen las normas de trabajo.

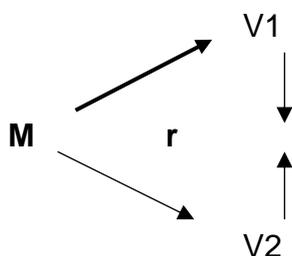
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: el presente estudio corresponde al tipo básica, ya que persigue el objetivo de encontrar los posibles usos o efectos en la práctica. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Diseño de la investigación: consiste en la estructura en la que se sustentará la investigación, es decir, define como la forma como se llevará a cabo, donde se detallan los pasos, procesos y actividades necesarias para lograr el objetivo de la investigación. (Niño, 2011, p. 53)

El estudio presenta un diseño no experimental debido a que no se realiza la manipulación o modificación de las variables abordadas; asimismo, es de alcance correlacional, debido que busca establecer las relaciones que vinculan a los elementos analizados; además, es de corte transversal, porque la recolección de información respecto a la muestra, solo se realizará en un solo momento. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)



Dónde:

M = Muestra

V1 = Compromiso organizacional

V2 = Desempeño laboral

r = Relación entre variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Compromiso organizacional

Variable 2: Desempeño laboral

Nota: La matriz de operacionalización de las variables se encuentran en los anexos.

3.3. Población, muestra, muestreo

Población: La población estuvo conformada por 21 trabajadores colaboradores del distrito Judicial de San Martín, a abril del 2021.

Criterios de inclusión: Personal administrativo (nombrado y CAS).

Criterios de exclusión: Colaboradores que están por locación de servicios, jefes superiores.

Muestra: La muestra fue igual que la población, por ser pequeña, es decir los 21 colaboradores.

Muestreo: Muestreo no probabilístico, debido a que se trabajó con el total de la población y no existiendo margen de error alguno.

Unidad de análisis: Fue un trabajador del distrito Judicial de San Martín.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La técnica aplicada para determinar la relación entre las variables en estudio será la encuesta, es decir se utilizó una encuesta para el compromiso organizacional y del mismo modo para el desempeño laboral. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Instrumento

El instrumento para medir la variable compromiso organizacional, fue el cuestionario que fue elaborado por el mismo autor, dicho instrumento se basó en el autor de Quino (2017), el cual contiene 30 enunciados, dividido en 3 dimensiones, posee una escala de medición ordinal con una valoración de: de : 1= nunca, 2= casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5 = siempre, para efectos del análisis de la variable se trabajó con las siguientes escalas de conversión: de: 1 = Muy bajo (rango de 30 - 54) , 2= Bajo (rango de 54 -78) , 3= Medio (rango de 78 - 102), 4= Alto

(rango de 102 a 126), 5= Muy alto (rango de 126 a 150), de acuerdo a los valores mínimos y máximos de la variable.

El instrumento para medir la variable de desempeño laboral, fue el cuestionario que fue elaborado por el mismo autor, dicho instrumento Se basó en el autor de Quino (2017), el cual contiene 30 enunciados, dividido en 4 dimensiones, posee una escala de medición ordinal con una valoración de: de : 1= nunca, 2= casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5 = siempre, para efectos del análisis de la variable se trabajó con las siguientes escalas de conversión: de: 1 = muy malo (rango de 30 - 54) , 2= malo (rango de 54 - 78) , 3= regular (rango de 78 - 102), 4= bueno (rango de 102 a 126), 5= muy bueno (rango de 126 a 150), de acuerdo a los valores mínimos y máximos de la variable.

Validez

Para este procedimiento, se recurrió a la validación mediante el juicio de expertos, para lo cual se reunirá a 3 expertos sobre las variables abordadas, quienes tendrán la labor de revisar los instrumentos alcanzados para verificar su coherencia y cohesión.

Variable	N°	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Compromiso organizacional	1	Metodólogo	4.4	Coherente y aplicable
	2	Especialista	4.8	Recomienda su aplicación
	3	Especialista	4.4	Coherente y aplicable
Desempeño laboral	1	Metodólogo	4.4	Coherente y aplicable
	2	Especialista	4.8	Recomienda su aplicación
	3	especialista	4.4	Coherente y aplicable

En la tabla se presenta los resultados que surgieron del proceso de validación de los cuestionarios, en cuanto a los factores de pertinencia y cohesión respectivamente. Se resalta que el promedio final de validez alcance un valor igual a 4.53, el cual representa al 90.66% de concordancia entre los validadores. Estos resultados, determinan que los instrumentos presentan alta validez, por lo tanto, es posible su

aplicación para los fines definidos.

Confiabilidad

Este procedimiento se desarrolló haciendo uso del coeficiente denominado Alpha de Cronbach.

Análisis de confiabilidad del compromiso organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	30

Análisis de confiabilidad del desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	30

3.5. Procedimiento

La investigación se inició con el reconocimiento de la realidad problemática perteneciente al objeto de estudio, para lo cual se recurrió al método empírico; seguidamente, se recurrió a las fuentes primarias y secundarias de información, para recabar los antecedentes y construir el

marco teórico; asimismo, se elaboraron los instrumentos necesarios para recolectar la información perteneciente a las variables de estudio, los cuales pasaron por un proceso de validación y la determinación de su confiabilidad; asimismo, se solicitó el permiso a la entidad para la aplicación de la encuesta, una vez recibida la afirmación, se acudió al lugar para que la muestra, desarrolle el cuestionario, previas indicaciones de cómo hacerlo; toda esa información se procesó utilizando procedimientos y programas estadísticos para que al final, con esos resultados, se determinó las conclusiones y recomendaciones respectivas.

3.6. Método de análisis de datos

Se llevó a cabo el proceso de análisis de los datos recopilados haciendo uso del programa SPSS v.25, ya que se trató de información cuantitativa; asimismo, se utilizó a la estadística de tipo descriptiva para el respectivo análisis de las medidas de tendencia central, frecuencias, porcentajes, entre otros; mientras que para la comprobación de hipótesis y dar cumplimiento a los objetivos planteados, se utilizó el coeficiente denominado Pearson, con lo cual se determinará el valor de correlación entre las variables. El mencionado coeficiente, arroja valores que están en un intervalo de entre -1 y 1, para indicar el tipo y nivel de relación existente entre los elementos analizados.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se apegó a los principios éticos internacionales, rigiendo la investigación, propiciando el respeto a las personas participantes del estudio y terceros relacionados, argumentando que las personas fueron tratadas con respeto, cuya participación fue voluntaria sin condicionamientos; el principio de beneficencia para los participantes, el cual se sustenta en que el estudio se desarrolló con la finalidad de generar cambios positivos en el la entidad objeto de estudio; el principio de justicia, en el cual se consideró el respeto a la ética, la moral y los derechos de los participantes, el principio de no maleficencia, objetando en todo momento causar daños hacia la entidad que brindó la información así como a las personas participantes. Asimismo, el estudio

goza de integridad científica, el cual determina que se desarrolló solo para fines académicos; por último, se precisa que, el proceso de investigación se realizó bajo los estándares de responsabilidad para brindar resultados confiables que ayuden a cumplir los objetivos. De la misma manera, el estudio fue desarrollado con observancia en la guía presentada por la Universidad César Vallejo sobre materia investigativa y las normas APA.

IV. RESULTADOS

4.1. Compromiso organizacional en el distrito Judicial de San Martín, 2020.

Tabla 1.

Nivel de compromiso organizacional en el distrito Judicial de San Martín, 2020.

Escala	Intervalos	f	Porcentaje
Muy Bajo	30 – 54	2	10 %
Bajo	54 – 78	9	42 %
Medio	78 – 102	4	19 %
Alto	102 – 126	6	29 %
Muy Alto	126 - 150	0	0 %
		21	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores del distrito Judicial de San Martín en el contexto de la pandemia Covid -19.

Interpretación:

La tabla 1 presenta los resultados sobre el nivel en el que se encuentra el compromiso organizacional en la entidad; en la cual se observa que, es bajo en 42 % (9), alto en 29 % (6), medio en 19 % (4), muy bajo en 10 % (2).

4.2. Desempeño laboral de los colaboradores del distrito Judicial de San Martín, 2020.

Tabla 2.

Nivel de desempeño laboral de los colaboradores del distrito Judicial de San Martín, 2020.

Escala	Intervalos	f	Porcentaje
Muy Malo	30 – 54	2	10 %
Malo	54 – 78	7	33 %
Regular	78 – 102	7	33 %
Bueno	102 – 126	5	24 %
Muy Bueno	126 - 150	0	0 %
		21	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores del distrito Judicial de San Martín en el contexto de la pandemia Covid-19.

Interpretación:

La tabla 2 presenta los resultados sobre el nivel en el que se encuentra el desempeño laboral en la entidad; en la cual se observa que, es malo en 33 % (7), regular en 33 % (7), bueno en 24 % (5), muy malo en 10 % (2).

4.3. Relación entre el compromiso organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores del distrito Judicial de San Martín, 2020.

Tabla 3.

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	,927	21	,119
Desempeño laboral	,964	21	,600

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Debido a que se contó con una muestra inferior a 50 unidades muestrales, se procedió a calcular el tipo de distribución mediante Shapiro Willk, el cual arrojó un valor superior a 0.05, por lo cual se determinó que la distribución es no paramétrica, por lo tanto, se procedió a utilizar el coeficiente Pearson para establecer las correlaciones.

Tabla 4.

Relación entre el compromiso organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores del distrito Judicial de San Martín, 2020.

		Compromiso organizacional	Desempeño laboral
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	1	,928**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	21	21
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,928**	1

Sig. (bilateral)

,000

N

21

21

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

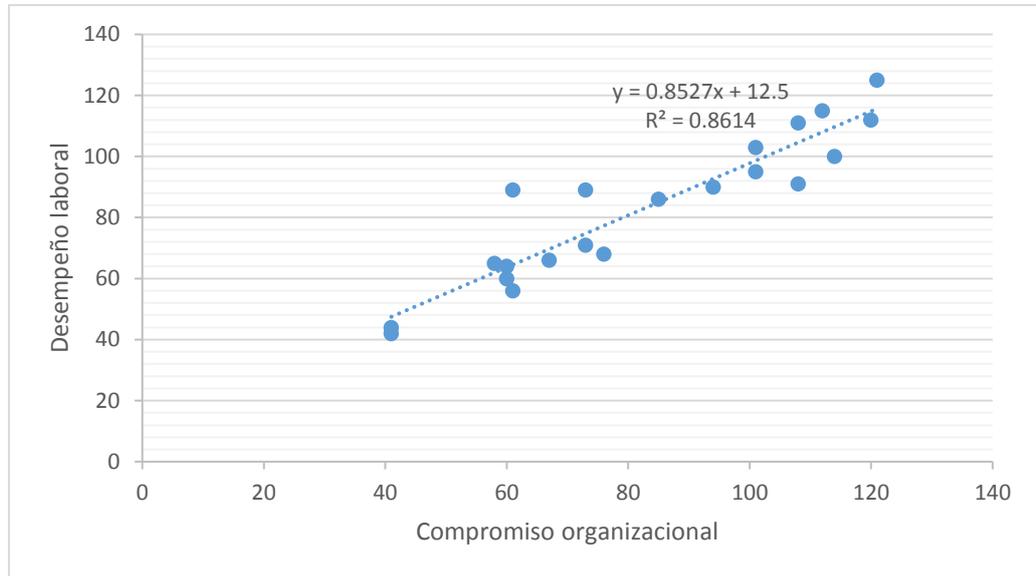


Figura 1. Diagrama de dispersión entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores.

Interpretación:

La tabla 4 presenta la correlación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, desarrollado mediante el coeficiente de Pearson, el cual arrojó un valor igual a 0.928, correspondiente a un nivel alto de tipo positiva, asimismo, el valor de p fue igual a 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$); asimismo, solo el 86.14 % solo el 86.14 del compromiso ejerce influencia sobre el desempeño de los colaboradores.

V. DISCUSIÓN

En este apartado, se contrasta los resultados obtenidos en la investigación con los resultados de los antecedentes mencionados anteriormente, teniendo como resultado que el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores del distrito Judicial de San Martín, tiene un nivel bajo correspondiente a un 42%, seguido de un nivel alto en un 29%, así mismo se observa un nivel medio en un 19%, seguido de un nivel muy bajo en un 10%, dichos resultados guardan relación con lo expuesto por Naranjo (2018), quien menciona que los resultados de la exploración afirmaron que las variables analizadas, guardan correlaciones que permiten determinar que, mientras mejores sean los índices de compromiso laboral, el desempeño de los colaboradores, mejorará de manera paralela a la primera variable, por lo tanto, es favorable que, la entidad refuerce las actividades que conllevan a generar compromiso en su fuerza laboral como recurso indispensable para mejorar los resultados. Asimismo, se conoció que, el personal encuestado, se encuentra bien identificado con la visión organizacional y desarrolla sus actividades con eficiencia, buscando la mejora permanente de los mismos como parte de su superación personal y la consecución de los objetivos generales propuestos.

Además, Pedraza (2020), hizo mención que partiendo de la realidad y el objetivo que persigue el objeto de estudio, la satisfacción laboral es uno de los recursos fundamentales en los colaboradores de la entidades educativas para generar el compromiso organizacional, debido a que este representa a la puerta de entrada para que una persona se sienta bien en la organización y despierte el interés por participar de forma activa en el logro de los objetivos organizacionales a nivel general, por lo tanto, las áreas encargadas de gestionar al capital humano de las instituciones educativas, deben dedicar esfuerzo y recursos en gestionar la satisfacción de sus colaboradores, teniendo en cuenta que el compromiso organizacional se dará de manera secuencial.

Asimismo, se muestra el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del distrito Judicial de San Martín, que tiene un nivel malo correspondiente a un 33%, seguido de un nivel regular en un 33%, así mismo se observa un nivel

bueno en un 24%, seguido de un nivel muy malo en un 10%, dichos resultados guardan relación con Castro (2021), mencionó que, los niveles de gestión de los recursos humanos, corresponden a un nivel medio, por lo cual, el índice de desempeño no es el más adecuado para que la organización logre sus objetivos. Asimismo, los niveles de correlación entre las variables, es igual a 0.798, el cual indica que, el desempeño laboral presenta una dependencia significativa hacia la gestión del talento humano, por lo tanto, mientras mejores sean las actividades y recursos asignados para la gestión del capital humano, se verá incrementado el desempeño, por lo que es muy beneficioso para la organización, velar por la eficiencia de esta área, conociendo que es un elemento de relevancia para alcanzar los objetivos planeados y lograr el desarrollo social de acuerdo a las planificaciones enfocadas a la mejora de la calidad de vida.

Además, se destaca la existencia de una relación entre el compromiso organizacional con el desempeño laboral del distrito Judicial de San Martín, 2020, ya que el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,928 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$). dichos resultados indican que a mejor compromiso organizacional del personal, mayor será su desempeño, evidenciado en el cumplimiento de metas asignadas, cumplimiento de los objetivos institucionales, personal satisfecho y comprometido con la organización, dichos resultados guardan relación con lo expuesto por López (2017) al manifestar que después de realizar la prueba Pearson se obtuvo un coeficiente $r = 0,755$, de esta manera se determinó que las variables poseen correlaciones positivas y a la vez significativas, de modo que, se afirma que la satisfacción laboral es un recurso fundamental para desarrollar o incrementar los indicadores de compromiso organizacional propicio para el crecimiento personal y de la organización, sostenido en una noción natural de mejorar el desempeño de las actividades asignadas. Por lo tanto, debido a los datos de correlación que vincula a estas variables, si la organización mejora los lineamientos para potenciar el desempeño de sus colaboradores, logrará mejorar el compromiso organizacional.

Del mismo modo, Flores (2017), precisó que, después de haber encontrado un coeficiente de correlación igual a $Rho = 0.740$ se establece que, las variables se correlacionan entre sí, de manera positiva y a la vez significativa, por lo tanto, mientras mejores sean los niveles de compromiso organizacional presente en los colaboradores, se incrementara el desempeño laboral que beneficiará no solo a los colaboradores mediante el cumplimiento de sus objetivos personales, sino que la imagen de la organización se verá mejorada ante los usuarios, asimismo, se pudo determinar que los colaboradores muestran compromiso organizacional en la medida en que la entidad logra cumplir sus promesas laborales, las cuales se encuentran relacionadas a los pagos oportunos, a las asignaciones como parte de recompensas por sus resultados, la entrega de ambientes y herramientas necesarias para el desarrollo de las actividades laborales, como también los implementos de bioseguridad para incrementar la seguridad debido a que se encuentran expuestos a posibles contagios de enfermedades al encontrarse en contacto con pacientes enfermos; por lo tanto, los elementos tangibles son de suma importancia para generar compromiso y por ende incrementar su nivel de desempeño, al desarrollar sus funciones de manera responsable y buscando la mejora continua; además, Fuentes (2018), mencionó que, el procesamiento estadístico, reflejó que las variables abordadas en el estudio, poseen datos cuantitativos de correlación positiva, sostenidos en un valor igual a 0.678, el cual representa a un nivel significativo, por lo tanto, se puede afirmar que, debido a la dependencia que presenta el desempeño laboral hacia el compromiso organizacional, este se verá mejorado a medida que la variable independiente se mejore, es decir, mientras mejores sean los niveles de compromiso por parte de los colaboradores, los índices de desempeño serán mejores e irán incrementándose de manera paralela como efecto de la correlación existente; asimismo, la investigación permitió conocer los factores tangibles e intangibles que hacen posible el desarrollo de sentimientos de compromiso para con la organización, dentro de los cuales se encuentra a las instalaciones donde se lleva a cabo la prestación de los servicios, las herramientas que disponen para el desarrollo de sus actividades, los cuales son de suma importancia porque determina los elementos básicos para que

el colaborador no solo se sienta valorado en su centro de labores, sino que ayuda a ser eficiente gracias al uso de las herramientas necesarias, además, indicaron que uno de los factores que incrementan su compromiso, son los pagos oportunos que realiza la entidad debido a que tienen responsabilidades financieras que cumplir, lo cual se ve perjudicado cuando la entidad no cumple con los plazos estipulados.

Al mismo tiempo, Mendoza (2017), encontró que los valores de correlación indican que estadísticamente, existen relaciones positivas entre las variables, sin embargo, estas son de nivel medio (0.379) lo cual indicó que, el compromiso organizacional no es uno de los elementos principales para mejorar el desempeño laboral en el objeto de estudio abordado, asimismo, esta afirmación se sustenta al conocer que, solo el 50% de los encuestados, presentan un buen nivel de desempeño, a diferencia de otro 50% restante, que presenta un desempeño deficiente, asimismo, no todos los profesionales encargados de atender las necesidades, cuentan con los conocimientos necesarios para atender al público, el cual es un determinante para presentar niveles de desempeño medios. Por otra parte, Álava (2019), encontró un valor de correlación Rho Spearman igual a 0.874, por lo que la determinación fue que, estas correlaciones pertenecen a una interpretación de positiva y a la vez muy alta, por ello se considera que mientras mejores sean los niveles de compromiso organizacional por parte de los colaboradores, más altos serán los índices de desempeño laboral, como respuesta a la alta presencia de motivaciones que propician el compromiso para con la organización con respecto al desarrollo de las actividades asignadas para el logro de los objetivos generales; asimismo, Arcos (2020), menciona que los datos estadísticos resultantes son iguales a una correlación de 0,606 con un p-valor ($0.000 < 0,01$), por lo tanto, se determina que el nivel de relación entre las variables es positiva y a la vez significativa, de modo que, el desempeño laboral guarda relación con la calidad de los colaboradores, por lo tanto, mientras mejores sean los índices de desempeño laboral, significa que los colaboradores realizan sus actividades bajo mejores estándares de calidad que propician la entrega de resultados eficientes que contribuyen al logro de los objetivos organizacionales y finalmente, Angulo (2017), determinó que las

variables abordadas en el estudio, se correlacionan debido a que el procesamiento estadístico arrojó un valor de correlación igual a 0.859, el cual significa que mientras mejores sean los niveles de compromiso organizacional presente en los colaboradores, la entidad podrá gozar de un mejor nivel de productividad, debido a la alta vinculación o dependencia entre sí, por lo tanto, es de suma importancia que se desarrollen los lineamientos aplicables al fortalecimiento de los vínculos entre colaborador y empresa, teniendo en cuenta que estos propicia la satisfacción laboral que posteriormente desencadena una productividad a nivel eficiente.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación significativa entre el compromiso organizacional con el desempeño laboral del distrito Judicial de San Martín, 2020, ya que el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,928 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), además, solo el 86.14% del compromiso organizacional influye en el desempeño laboral.

- 6.2.** El nivel de compromiso organizacional de los colaboradores del distrito Judicial de San Martín, es bajo en un 42%, alto en un 29%, medio en un 19%, muy bajo en un 10%, debido a que el personal no se queda a laborar por iniciativa propia cuando se requiere más horas de la jornada laboral, no participa activamente en el cumplimiento de sus funciones voluntariamente.

- 6.3.** El nivel de desempeño laboral de los colaboradores del distrito Judicial de San Martín, es malo en un 33%, regular en un 33%, bueno en un 24%, muy malo en un 10%, debido a que el personal no comprende claramente las instrucciones brindadas por sus superiores, no aportan con soluciones a los problemas que se presentan en las labores diarias,

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al jefe del distrito Judicial de San Martín, fortalecer la institución mediante reuniones de trabajo con los trabajadores para recoger nuevas ideas, con el objetivo de poder involucrar al personal en el cumplimiento de los objetivos institucionales, hacerles parte de los mismos e incentivar el trabajo en equipo.

- 7.2.** Al jefe del distrito Judicial de San Martín, monitorear el cumplimiento de los procedimientos establecidos por su área, para que se desarrollen de acuerdo a los reglamentos y manuales internos, con tal de poder tener desempeños óptimos del personal, y poder así satisfacer las necesidades de los usuarios.

- 7.3.** Al jefe del personal, realizar procesos de inducción para mejorar la ejecución de sus labores, además de que cuenten con mayor capacidad de respuesta ante las dudas y consultas de los usuarios por sus trámites realizados, así mismo desarrollar un plan de evaluación para poder incrementar el nivel de desempeño realizado.

REFERENCIAS

- Aamoddt, L. (2010) *El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno*. Revista de estudios empresariales segunda época número 1. <http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847/808>
- Alava, N. (2019). *El compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Gran Pajatén del Distrito de Juanjuí, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54620/Alava_RN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional, en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Chiclayo, Lambayeque: Escuela de Economía - USAT.
- Angulo, J. (2017). *Relación entre compromiso organizacional y nivel de productividad de los trabajadores administrativos de la red de servicios de salud Picota, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12894/angulo_ij.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arcos, F. (2020). *Desempeño laboral y calidad en trabajadores de empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46404/Arcos_SFDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. (2011). *Administración de recursos humanos: Para el alto desempeño*. México: Trillas.
- Betanzos, B.: Andrade, L. y Paz, S. (2013). *The Modeling and Assessment of Work Performance. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 2, pp.47- 74. Recuperado el 01 de octubre de 2019.

[https://goallab.psych.umn.edu/orgpsych/readings/8.%20Productive%20Behavio/Campbel%20&%20Wiernik%20\(2015\).pdf](https://goallab.psych.umn.edu/orgpsych/readings/8.%20Productive%20Behavio/Campbel%20&%20Wiernik%20(2015).pdf)

- Castro, K. (2021). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020*. (Artículo científico). Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, México, <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Chiavenato, I. (2004) *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Daft, R. (2004). *Comportamiento organizacional*. Edinburgh Business School Heriot – Watt University
- Davis, K. (2001). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Editorial McGraw Hill.
- Davis, K. y Newtrons, J. (2000). *Comportamiento Humano en el trabajo*. Mc Graw Hill. México.
- De la Rosa, M. D. y Carmona, A. (2010). *The influence of leader member exchange on the employee's commitment*. Review Business Universia, 1(1), 122-132.
- Dessler, G. (2001) *Administración de personal*. 8ª Ed. Pearson Educación. México.
- Díaz, A. (2004). *Fundamentos del Clima Organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)
- Dickson M., Smith D., Grojean, M. y Ehrhart, M. (2001). "An Organizational Climate Regarding Ethics: The Outcome of Leader Values and the Practices That Reflect Them", *Leadership Quarterly*, verano de 2001, pp. 197-217; L.K. Trevino, "A cultural Perspective on Changing and Developing Organizational Ethics", en W.A. Pasmore y R.W. Woodman (eds.), *Research in Organizational Change and Development*, vol. 4 (Greenwich, CT: JAI Press, 1990), y B. Victor y J.B. Cullen, "The Organizational Bases of Ethical Work Climates", *Administrative Science Quarterly*, marzo de 1988, pp. 101-125.
- Druker, J. (2002) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (2ª Ed.) México: McGraw-Hill.
- Flores, F. (2017). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud del Rímac, Lima, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú,

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6139/Flores_BFY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fuentes, k. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores*, 2018, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19480/Fuentes_TKJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, P. (2006). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago*. Revista NEGOTIUM/ ciencias gerenciales. Recuperado de <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/30/art8.pdf>
- Hellriegel, M. & Slocum, S. (2011) "El desarrollo de la ventaja competitiva a través de la gestión sostenible de eventos" México. Ediciones Paraninfo, Segunda Edición
- Johnson, J. (2003). *Toward a better understanding of the relationship between personality and individual job performance*. En Barrick, M. y Ryan, A. (Ed.). *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Klinger, F. & Nabaldian, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. Cuarta edición. México. McGraw-Hill.
- Kruse, K, (2013). *How do you measure engagement*. Revista Forbes. <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-doyoumeasure-engagement/2/>
- London, M. y Mone, E. (2014). *Performance management: Processes that reflect and shape organizational culture and climate*. En Schneider, B. y 96 Barbera, K. (Ed). *The oxford handbook of organizational climate and culture*. New York: Oxford University.
- Luthans, F. (2008). *Compromiso organizacional*. México D.R: Mc Graw Hill/ Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Mendoza, J. (2017). *Influencia del grado de compromiso organizacional en el desempeño laboral en profesionales de la salud del centro quirúrgico del hospital Manuel Núñez Butrón - Puno 2016*,

- <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5848/MDMmepajw.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meyer, E. y Allen, K. (2011). *Commitment in the Workplace: Theory, research and application*. EE. UU. Sage Publications.
- Motowidlo, S. (2003). Job performance. En Weiner, I. et al (Ed.). *Handbook of psychology* (Vol. 12). New Jersey: Jhon Wiley.
- Naranjo, J. (2018). *Compromiso Laboral y su relación en el Desempeño de los funcionarios de la Dirección General del Registro Civil Identificación y Cedulación Zona 3*. (Tesis maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, file:///C:/Users/percy/Downloads/595-Texto%20del%20art%C3%83_culo-5386-2-10-20200310.pdf
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*, recuperado de: <http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/3243/1/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20DISENO%20Y%20EJECUCION.pdf>
- Reyes C, M. (2014). *Relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Rafael Landívar, Asunción, G.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación
- Robbins, S.P. y Coulter, M. (2018). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Rodas, A. (2013). *Relación entre estima y compromiso laboral en docentes de una institución educativa*. Universidad de Guatemala Rafael Landivar. Facultad de Humanidades del Departamento de Psicología.
- Ruíz, J. (2013). *Organizational Commitment: A personal and business value in the internal Marketing*. Dialnet(Núm. 1), pp. 67- 86. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5089649.pdf>
- Shahid, A. & Azhar, S. (2013). *Gaining Employee Commitment: Linking to Organizational Effectiveness*. Journal of Management Research 5 (1), 250–268.
- Swinscoe, P. (2013). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios, Venezuela*
- Tanjung, P. (2016). *A three-Component Conceptualization of Organizational*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences,

6(12),

15-27.

[https://pdfs.semanticscholar.org/bb50/91f61cbd4a024add34d032b4bb0951015de2 .pdf](https://pdfs.semanticscholar.org/bb50/91f61cbd4a024add34d032b4bb0951015de2.pdf)

Werther, W. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. 5ª Ed. McGrawHill Interamericana Editores. México D.F.

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso organizacional	Tanjung (2016), sostiene que, el compromiso organizacional son aquellos vínculos intangibles que unen a un colaborador con su centro de trabajo, mediante relaciones de valor y satisfacción que fortalecen la permanencia e involucramiento en la visión organizacional, incrementando su desempeño. (p.79).	Es el grado de involucramiento que los colaboradores presentan para con la organización, el cual conduce al desarrollo de las actividades bajo un enfoque de eficiencia y optimización de recursos, enfocados en el logro de los objetivos organizacionales. La variable será evaluada a través de un cuestionario de acuerdo sus dimensiones e indicadores.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Pertenencia - Involucramiento - Lazos emocionales - Satisfacción en el trabajo 	Ordinal
			Compromiso continuo	<ul style="list-style-type: none"> - Convivencia - Oportunidades - remuneraciones 	
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Normas de la entidad - Procedimientos - Lealtad - Obligación moral 	
Desempeño laboral	Arias (2011) lo conceptualiza como el grado de efectividad en que el colaborador desarrolla las actividades asignadas como parte de sus responsabilidades. (p.377).	Es el grado de eficiencia que un colaborador presenta en su centro de trabajo al realizar las actividades que le son asignadas. La variable será evaluada a través de un cuestionario de acuerdo sus dimensiones e indicadores.	Habilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Realización del trabajo - Aporte de ideas - Perfeccionamiento - Orientación a resultados 	Ordinal
			Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de equipos - Innovaciones tecnológicas - Relaciones interpersonales 	
			Personalidad	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Iniciativa - Recompensa 	
			Expectativa	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento del trabajo - sanciones 	

Matriz de consistencia

Título: Compromiso organizacional y desempeño laboral del distrito Judicial de San Martín, 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional con el desempeño laboral del distrito Judicial de San Martín, 2020?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores del distrito Judicial de San Martín, 2020? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del distrito Judicial de San Martín, 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el compromiso organizacional con el desempeño laboral del distrito Judicial de San Martín 9, 2020.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de compromiso organizacional del distrito Judicial de San Martín, 2020. Identificar el nivel de desempeño laboral del distrito Judicial de San Martín, 2020.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación entre el compromiso organizacional con el desempeño laboral del distrito Judicial de San Martín, 2020. Ho: No existe relación entre el compromiso organizacional con el desempeño laboral del distrito Judicial de San Martín, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de compromiso organizacional del distrito Judicial de San Martín, 2020, es alto. H2: El nivel de desempeño laboral del distrito Judicial de San Martín, es bueno.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Diseño de investigación. Tipo no experimental de corte transversal y diseño correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 <--> r V2 </pre> </div> <p>Dónde: M = Muestra V1= Compromiso organizacional V2= Desempeño laboral r = Relación entre variables</p>	<p>Población La población está conformada por 21 trabajadores colaboradores del distrito Judicial de San Martín.</p> <p>Muestra Será la misma que la población.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Compromiso organizacional</td> <td>Compromiso afectivo</td> </tr> <tr> <td>Compromiso continuo</td> </tr> <tr> <td>Compromiso normativo</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center;">Desempeño laboral</td> <td>Habilidad</td> </tr> <tr> <td>Conocimiento</td> </tr> <tr> <td>Personalidad</td> </tr> <tr> <td>Expectativas</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Compromiso continuo	Compromiso normativo	Desempeño laboral	Habilidad	Conocimiento	Personalidad	Expectativas
Variables	Dimensiones												
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo												
	Compromiso continuo												
	Compromiso normativo												
Desempeño laboral	Habilidad												
	Conocimiento												
	Personalidad												
	Expectativas												

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Compromiso organizacional

Datos generales:

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca del compromiso organizacional. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de medición	Escala de conversión	
Nunca	Muy bajo	1
Casi nunca	Bajo	2
A veces	Medio	3
Casi siempre	Alto	4
Siempre	Muy alto	5

N°	DIMENSIONES	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
D1	Compromiso afectivo					
1	Está totalmente identificado con su área de trabajo.					
2	Se queda a laborar por iniciativa propia cuando se requiere más horas de la jornada laboral					
3	Se siente parte integrante de su área de trabajo.					
4	Participa activamente en el cumplimiento de sus funciones voluntariamente.					
5	Participa en actividades de confraternidad que el área promueve					
6	Participa activamente en sus funciones por iniciativa propia.					
7	Disfruto hablando de mis labores diarias con gente que no pertenece a ella.					
8	Se siente como parte de una familia					
9	Su permanencia en la institución es agradable.					
10	La permanencia en el trabajo es en un ambiente de solidaridad y colaboración.					
D2	Compromiso continuo					
11	Trabaja en la institución por las expectativas económicas.					
12	Tiene muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual.					
13	Sigue laborando debido a la ausencia de ofertas laborales.					
14	Tiene posibilidades de ascensos y promociones.					
15	Dedica su tiempo libre para seguir capacitándose.					
16	Las horas extras que laboras, las consideras como una inversión para seguir creciendo en la Institución.					
17	Recibes otras ofertas de trabajo.					
18	La institución te brinda nuevas oportunidades laborales.					
19	Estás de acuerdo con el sueldo y prestaciones que tienes en la Institución.					
20	se siente plenamente complacido con las labores que realiza en su puesto de trabajo					
D3	Compromiso normativo					
21	Los trabajadores de la Institución practican valores de respeto y tolerancia con sus compañeros y usuarios.					

22	Realiza los trabajos encomendados con responsabilidad y puntualidad.					
23	Cumple estrictamente con las normas de la institución.					
24	El cumplimiento de las normas ayuda a mejorar la eficiencia de los trabajadores.					
25	La institución está organizada adecuadamente y los procedimientos para desarrollar las tareas asignadas son claros y precisos.					
26	Las actividades que se realizan en él área, se encuentran establecidas por la institución					
27	La institución merece lealtad por los logros obtenidos profesionalmente.					
28	La fidelidad del personal es determinante en el crecimiento de la institución.					
29	Una de las razones por la que continúa laborando en la institución es porque como persona siente la obligación moral de hacer bien mis labores.					
30	La institución reconoce al trabajador de acuerdo a las normativas y políticas institucionales.					

Fuente: Quino (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017*

Cuestionario: Desempeño laboral

Datos generales:

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca del desempeño laboral. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de medición		Escala de conversión	
Nunca		Muy malo	1
Casi nunca		Malo	2
A veces		Regular	3
Casi siempre		Bueno	4
Siempre		Muy bueno	5

N°	DIMENSIONES	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
D1	Habilidad					
1	Comprende claramente las instrucciones brindadas por sus superiores					
2	Desempeña sus actividades en tiempo y forma adecuada.					
3	Aporta con soluciones a los problemas que se presentan en las labores diarias.					
4	Su jefe realiza reuniones con los trabajadores para recoger nuevas ideas y luego aplicarlas					
5	Invierte tiempo y energía en capacitarse y mejorar la ejecución de sus labores.					
6	Se capacita en temas relacionados a su trabajo, para mejorar sus habilidades					
7	Termina su trabajo oportunamente.					
8	Cumple con las tareas que se le encomienda.					
9	Esta dispuesto aprender nuevas formas de realizar su trabajo de acuerdo a las exigencias del mercado.					
D2	Conocimiento					
10	Se considera una persona dispuesta aprender el manejo de nuevos equipos					
11	Sus compañeros de labor están dispuestos aprender el manejo de nuevos equipos.					
12	Cumple con los procedimientos establecidos por su área.					
13	Presenta iniciativas de mejora en los procedimientos de trabajo en la que se desempeña.					
14	Brinda apoyo a sus compañeros en la utilización de equipos de cómputo.					
15	Asiste a capacitaciones sobre el manejo de equipos de cómputo y/o softwares especializados.					
D3	Personalidad					
16	Usted es cortés con sus compañeros y con las demás personas de su entorno laboral.					
17	Evita los conflictos dentro de su área de trabajo.					
18	Muestra aptitud para integrarse a su equipo de trabajo					

19	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo de trabajo.					
20	Promueve un clima organizacional positivo entre todos sus compañeros.					
21	Ve las cosas con optimismo, dejando de lado los pensamientos negativos.					
22	En el momento de realizar un trabajo siempre influye en sus compañeros.					
23	Asigna tareas con instrucciones claras y precisas.					
24	Aporta con nuevas ideas para mejorar los procesos de su área.					
D4	Expectativa					
25	Recibe recompensas o incentivos por sus logros en su área de trabajo					
26	Considera que las recompensas e incentivos mejoran su desempeño en el trabajo.					
27	Su jefe inmediato reconoce y muestra satisfacción por los buenos trabajos que realiza.					
28	Se siente útil y valorado por las labores que realiza en su puesto de trabajo.					
29	Cuando recibe alguna sanción pide hablar con el jefe de área, esperando que le explique los motivos de dicha sanción.					
30	Acepta las sanciones que se le imponen, siempre que ésta sea justa					

Fuente: Quino (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017*

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Bardales Delgado, José Manuel
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Compromiso laboral
Autor (s) del instrumento (s): Palomino Velásquez, Marcelo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Compromiso laboral				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 07 de junio de 2021

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Bardales Delgado, José Manuel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Palomino Velásquez, Marcelo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					44	

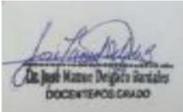
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto, 07 de junio de 2021



Dr. José Manuel Bardales Delgado
DOCENTE POSGRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Encomenderos Bancallán, Ivo Martín
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria – Docente de Investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Palomino Velásquez, Marcelo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 08 de Junio de 2021


Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
ECONOMISTA
Reg. 0134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Encomenderos Bancallán, Ivo Martín
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria – Docente de Investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Compromiso laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Palomino Velásquez, Marcelo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Compromiso laboral				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

 Tarapoto, 08 de JUNIO de 2021



Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
ECONOMISTA
Reg. 0134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Montilla Perez, Lindsay
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Publica
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Compromiso laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Palomino Velásquez, Marcelo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Compromiso laboral				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto, 07 de junio de 2021



ING. LINDSAY MONTILLA PÉREZ
 DOCENTE
 MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Montilla Perez, Lindsay
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Palomino Velásquez, Marcelo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 07 de junio de 2021


ING. LINDSAY MONTILLA PÉREZ
 DOCENTE
 MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTIN

CONSTANCIA

Que, el estudiante **MARCELO PALOMINO VELÁSQUEZ**, de la Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo-Filial Tarapoto, está autorizado a realizar la investigación titulada "**Compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Distrito Judicial de San Martín, en la Pandemia COVID-19, 2020**", en el presente año tal como consta en el título de investigación.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Moyobamba, 28 de mayo de 2021.



Fernando Augusto Zubiarte Reina
FERNANDO AUGUSTO ZUBIARTE REINA
PRESIDENTE
SALA CIVIL PERMANENTE DE MOYOBAMBA

Base de datos estadísticos

Compromiso organizacional																																
NÚMEROS	Compromiso afectivo							Compromiso continuo												Compromiso normativo										TOTAL		
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29		p30	
1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	73	
2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	101	
3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	1	1	1	2	41	
4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	4	5	4	4	1	2	2	2	60
5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	108	
6	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	1	2	2	2	61	
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	112
8	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	76	
9	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	3	114	
10	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	2	1	2	2	5	4	5	4	121	
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	2	3	4	4	4	5	120	
12	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	85	
13	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	67	
14	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	1	2	4	3	4	2	94	
15	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	4	3	3	4	2	2	1	1	58
16	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	73	
17	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	101	
18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	1	1	1	2	41	
19	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	4	5	4	4	1	2	2	2	60	
20	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	108	
21	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	1	2	2	2	61	

Desempeño laboral																															
N°	Habilidad						Conocimiento						Personalidad										Expectativa								
	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	pr11	pr12	pr13	pr14	pr15	pr16	pr17	pr18	pr19	pr20	pr21	pr22	pr23	pr24	pr25	pr26	pr27	pr28		pr29	pr30
1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	89
2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	95
3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	42
4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	4	3	4	2	3	4	3	60
5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	1	1	2	2	2	91
6	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	56
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	115
8	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	68
9	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	1	2	2	2	1	1	2	100
10	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	125
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	3	112
12	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	86
13	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	1	1	2	2	1	1	66
14	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	1	2	2	2	1	1	2	90
15	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	3	4	3	3	4	65
16	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	1	2	71
17	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	103
18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	2	44
19	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	4	4	5	3	3	4	4	64
20	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	111
21	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	89