



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA



**COMPROMISO LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL
DE PRODUCCIÓN, PUNO 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. NELSON OMAR CHUQUIPIUNTA SAAVEDRA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA


**COMPROMISO LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL
DE PRODUCCIÓN, PUNO 2024**


TESIS PRESENTADA POR:


Bach. NELSON OMAR CHUQUIPIUNTA SAAVEDRA


PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR

PRESIDENTE : 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO : 
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS : 
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Administración Pública (5909 – UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 1326-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 03 de diciembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-CU-16657 de fecha 12-11-2024 de NELSON OMAR CHUQUIPIUNTA SAAVEDRA, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **COMPROMISO LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN, PUNO 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **NELSON OMAR CHUQUIPIUNTA SAAVEDRA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
- * ASESOR DE TESIS : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : jueves 05 de diciembre de 2024
- * Hora : 03:00 pm

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.





RESOLUCIÓN N° 456-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 30 de setiembre 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-12056** de fecha 04 de setiembre de 2024, del **Bach. NELSON OMAR CHUQUIPIUNTA SAAVEDRA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. NELSON OMAR CHUQUIPIUNTA SAAVEDRA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **COMPROMISO LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN, PUNO 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **COMPROMISO LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN, PUNO 2024**; presentado por el (la) **Bach. NELSON OMAR CHUQUIPIUNTA SAAVEDRA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Sr. *Artemaco Aguilar Pinto*



RESOLUCIÓN N° 308-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 15 de julio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-8437** de fecha 09 de julio de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. NELSON OMAR CHUQUIPIUNTA SAAVEDRA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: COMPROMISO LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN, PUNO 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **COMPROMISO LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN, PUNO 2024**; presentado por el (la) **Bach. NELSON OMAR CHUQUIPIUNTA SAAVEDRA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.


UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. S. Lactimaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ulasalle.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unaj.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Americana Trabajo del estudiante	<1%
10	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1%
11	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%



Metadatos Complementarios

Título de la tesis	
COMPROMISO LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN, PUNO 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	NELSON OMAR CHUQUIPIUNTA SAAVEDRA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42786704
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-1662-7021
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02426851
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6313-4052
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103



Datos de investigación	
Línea de investigación	Administración Pública (5909 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN, PUNO País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno Coordenadas: Latitud: -15.8341875 Longitud: -70.0213822 URL Maps https://maps.app.goo.gl/NJcjGT3znoYfyPXx6</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Agosto 2024 - Diciembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
[Signature]
Dr. Sc. S. Leimaco Aguirre Pardo
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo NELSON OMAR CHUQUIPIUNTA SAAVEDRA, identificado con DNI Nro. 42786704, en mi condición de egresado de:

- [X] Escuela Profesional
[] Programa de Segunda Especialidad,
[] Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y GESTION PÚBLICA

informo que he elaborado el/la [X] Tesis o [] Trabajo de Investigación, [] Trabajo Académico denominada: COMPROMISO LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN, PUNO 2024

Asesorado por: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 30 de Diciembre del 2024

[Handwritten signature of advisor]

Firma del Asesor (obligatoria)

[Handwritten signature of student]

Firma del Estudiante (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mis padres, quienes despertaron en mí la pasión por el aprendizaje y me proporcionaron las herramientas necesarias para alcanzar mis metas académicas. Este trabajo es un testimonio de su legado.



AGRADECIMIENTO

A mis padres, quienes me han inculcado el valor de la educación y me han apoyado en cada paso de mi camino.

A mi asesor, por sus valiosas observaciones y sugerencias que enriquecieron significativamente este trabajo. A los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas, cuya pasión por la investigación me inspiró.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.....	14
1.2 Delimitación de la investigación.....	15
1.3 Formulación del problema.....	17
1.3.1 Problema general.....	17
1.3.2 Problemas específicos.....	17
1.4 Justificación de estudio.....	17
1.4.1 Justificación teórica.....	17
1.4.2 Justificación práctica.....	18
1.4.3 Justificación metodológica.....	18

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1 Objetivo general.....	19
---------------------------	----



2.2 Objetivos específicos 19

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes de la investigación20
3.1.1 Antecedentes Internacionales 20
3.1.2 Antecedentes nacionales 24
3.1.3 Antecedentes locales..... 26
3.2 Marco teórico28
3.2.1 Compromiso laboral 28
3.2.2 Desempeño laboral 34
3.3 Marco conceptual45

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1 Hipótesis general49
4.2 Hipótesis específicas49
4.3 Variables estudiadas.....49
4.4 Operacionalización de variables50

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Enfoque de investigación51
5.2 Método(s) aplicados a la investigación51
5.3 Tipo de investigación51
5.4 Nivel de investigación.....52
5.5 Diseño de la investigación52



5.6	Población y muestra	53
5.6.1	Población	53
5.6.2	Muestra	53
5.7	Técnica e instrumento	54
5.7.1	Técnica.....	54
5.7.2	Instrumento.....	54
5.8	Confiabilidad y validez del instrumento	55
5.8.1	Confiabilidad	55
5.8.2	Validez.....	56
5.9	Procedimiento de tratamiento de datos	56
5.10	Diseño de contrastación de hipótesis	56

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1	Presentación de resultados	61
6.2	Discusión de resultados.....	68
	CONCLUSIONES.....	71
	REFERENCIAS	75
	ANEXOS	82
	Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	83
	Anexo 2. Matriz de datos.....	84
	Anexo 3. Instrumentos.....	88
	Anexo 4. Validez de instrumento	90



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro de operacionalización de variables	50
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad de Compromiso laboral	55
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad del Desempeño del funcionario	55
Tabla 4 Resultados de la evaluación de la hipótesis sobre compromiso laboral y desempeño del funcionario	57
Tabla 5 Resultados de la evaluación de la hipótesis sobre compromiso afectivo y desempeño del funcionario	58
Tabla 6 Resultados de la evaluación de la hipótesis sobre compromiso de continuidad y desempeño del funcionario	59
Tabla 7 Resultados de la evaluación de la hipótesis sobre compromiso de normativo y desempeño del funcionario	59
Tabla 8 Evaluación de la normalidad de los datos	61
Tabla 9 Análisis de correlación de compromiso laboral y desempeño del funcionario	62
Tabla 10 Análisis de correlación de compromiso afectivo y desempeño del funcionario	64
Tabla 11 Análisis de correlación de compromiso de continuidad y desempeño del funcionario	65
Tabla 12 Análisis de correlación de compromiso normativo y desempeño del funcionario	67



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Análisis de correlación de compromiso laboral y desempeño del funcionario....	63
Figura 2 Análisis de correlación de compromiso afectivo y desempeño del funcionario..	64
Figura 3 Análisis de correlación de compromiso de continuidad y desempeño del funcionario.....	66
Figura 4 Análisis de correlación de compromiso de continuidad y desempeño del funcionario.....	67



RESUMEN

El objetivo principal de este estudio fue analizar la relación entre el compromiso laboral y el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Regional de Producción, Puno, en el año 2024. Se partió de la premisa de que el compromiso laboral, ya sea afectivo, de continuidad o normativo, tiene un impacto directo en el rendimiento de los funcionarios, contribuyendo a mejorar tanto la eficiencia como la calidad del trabajo. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, utilizando una metodología de investigación básica con un diseño no experimental y un nivel correlacional. Para este caso se consideró a la población de estudio incluyendo a 250 empleados públicos de la DIREPRO Puno, de los cuales se seleccionaron 152 para la muestra. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta, siendo el cuestionario el instrumento principal. Los resultados reflejaron que, entre el compromiso laboral y el desempeño laboral, hay una relación de 0,459 y un p valúe de 0,000 afirmando la existencia de una correlación significativa con un p-valor de 0.000. En conclusión, el estudio confirmó la relación.

Palabras clave: Funcionarios, motivación, productividad, recompensas y rendimiento.



ABSTRACT

The main objective of this study was to analyze the relationship between work commitment and work performance of officials of the Regional Production Directorate, Puno, in the year 2024. It was based on the premise that work commitment, whether emotional, continuity or regulatory, has a direct impact on employee performance, contributing to improving both efficiency and quality of work. The study adopted a quantitative approach, using a basic research methodology with a non-experimental design and a correlational level. The study population included 250 public employees of DIREPRO Puno, of which 152 were selected for the sample. The survey technique was used to collect data, with the questionnaire being the main instrument. The results reflected that between work commitment and work performance, there is a relationship of 0.459 and a p-value of 0.000, confirming the existence of a significant correlation with a p-value of 0.000. In conclusion, the study confirmed the relationship.

Keywords: Functions, motivation, productivity, rewards and performance.



INTRODUCCIÓN

El compromiso laboral y el rendimiento laboral son factores fundamentales para el éxito organizacional, particularmente en el sector público, donde el trabajo de los funcionarios no solo es crucial para la ejecución de políticas, sino también para la entrega de servicios esenciales a la sociedad. El compromiso laboral es un factor de relevancia en el ámbito organizacional, ya que se refiere al grado de implicación emocional y profesional que un empleado tiene con su trabajo y con la organización para la que labora. En donde, el compromiso laboral es fundamental para crear un ambiente de trabajo positivo, donde los trabajadores están dispuestos a dar un esfuerzo extra y a colaborar en equipo, lo que en última instancia fortalece la cultura organizacional y mejora el rendimiento general.

El rendimiento laboral, por su parte, es la medida tangible de la eficiencia y efectividad con la que un empleado realiza sus tareas. Este rendimiento no solo afecta los resultados operativos de la organización, sino que también tiene un impacto en la prestación de los servicios y en la capacidad de la organización para cumplir con sus metas y objetivos estratégicos. En el sector público, el rendimiento laboral es esencial para garantizar que las políticas y programas se implementen de manera efectiva, contribuyendo al bienestar social y al desarrollo económico. Un alto rendimiento laboral es un indicador de que los funcionarios no solo están cumpliendo con sus responsabilidades, sino que están aportando valor añadido a la organización y a la sociedad.

En la región de Puno, la Dirección Regional de Producción tiene la responsabilidad de promover y regular actividades productivas que son esenciales para el desarrollo económico de la región. El desempeño de los funcionarios en esta dirección es fundamental para el éxito de estas actividades, ya que de ellos depende la implementación efectiva de políticas y programas que impulsen la productividad regional.



El compromiso laboral con referente al grado de dedicación y entusiasmo que los funcionarios muestran hacia su trabajo y la organización, mientras que el desempeño del funcionario evalúa la capacidad de los funcionarios para cumplir con sus responsabilidades y contribuir al éxito organizacional. En ese contexto, la investigación está compuesta por capítulos:

Capítulo I: Se identificó y detalló el fenómeno del objeto de estudio, formulando el planteamiento del problema mediante preguntas. Además, se justificó la importancia de abordar este problema, explicando su relevancia tanto para la organización.

Capítulo II: Se definió el objetivo general, que ofreció una perspectiva amplia de lo que se deseaba alcanzar. A partir de este objetivo general, se derivaron los objetivos específicos, que consisten en metas concretas y bien delimitadas enfocadas en distintos aspectos del problema.

En el Capítulo III, IV, V y VI, se desarrolló la base conceptual, hipótesis, la metodología y los resultados.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El compromiso hacia el trabajo a nivel mundial, solo el 20% de los empleados se sienten comprometidos con su trabajo, según un informe de Gallup de (2021). Los funcionarios comprometidos tienden a ser unos 21% más productivos y generan un 22% más de rentabilidad que aquellos no comprometidos. En Europa, el nivel de compromiso hacia el trabajo es del 14%, en contraste con el 33% en Estados Unidos. Por otro lado, un estudio desempeño Laboral de la Organización Internacional de trabajo (2023) muestra que una mayor inversión en el bienestar de los funcionarios puede mejorar significativamente el trabajo. Según un informe de McKinsey, las empresas con altos niveles de compromiso hacia el trabajo tienen un 81% menos de ausentismo y un 41% menos de defectos de calidad.

Un estudio sobre compromiso hacia el trabajo en Perú de la consultora PwC en 2020 revela que solo el 28% de los funcionarios peruanos se sienten comprometidos con su trabajo. Según un informe de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE) de 2021, las empresas peruanas con altos niveles de compromiso hacia el trabajo reportan una productividad un 25% mayor que aquellas con bajos niveles de compromiso. La encuesta de



Clima Laboral realizada por Great Place to Work en 2022 muestra que el compromiso laboral en el sector público es significativamente menor (18%) comparado con el sector privado (33%). Desempeño laboral en Perú de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2023), la productividad laboral en el sector público peruano ha mostrado una tendencia de crecimiento lento, con un incremento anual promedio del 1.5% entre 2015 y 2020. Un informe del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) de 2021 señala que las instituciones con programas de bienestar laboral muestran una mejora del 30% en el desempeño de sus empleados.

A nivel local en la ciudad de Puno, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la tasa de desempleo en Puno en 2023 fue del 7.8%, lo que refleja desafíos económicos que pueden afectar la motivación laboral. Además, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) reportó en su último informe que el índice de desempeño institucional en Puno es del 65%, lo que sugiere áreas de mejora en eficiencia y efectividad.

1.2 Delimitación de la investigación

Delimitación Espacial

La presente investigación se desarrolló en la Dirección Regional de Producción de Puno, una entidad pública ubicada en el altiplano peruano. Este organismo gubernamental tiene como objetivo la gestión, regulación y promoción de actividades productivas en la región, incluyendo sectores clave como la pesca, la industria y la manufactura. La sede de la Dirección Regional de Producción, situada en la ciudad de Puno, fue el lugar central de estudio, ya que allí convergen las actividades administrativas y operativas relacionadas con la gestión de políticas productivas regionales. Este espacio ofreció un entorno idóneo para observar los niveles de compromiso y desempeño laboral de sus funcionarios en un contexto marcado por la alta exigencia de eficiencia y efectividad en el sector público (González, 2023, p. 15). La elección de esta ubicación se justificó en la necesidad de analizar cómo



factores contextuales específicos, como las limitaciones de recursos y la presión social, influyen en el comportamiento laboral. Además, la cercanía de la sede a centros administrativos y comerciales importantes de Puno facilitó la recolección de datos y permitió la interacción directa con los funcionarios involucrados en los procesos estratégicos y operativos de la entidad (Martínez, 2022, p. 29).

Delimitación Social

La investigación se centró en los funcionarios de la Dirección Regional de Producción de Puno, un grupo compuesto por empleados de distintos niveles jerárquicos, desde cargos administrativos hasta puestos operativos. Este grupo incluyó a profesionales de diversas áreas, como ingeniería, administración y derecho, lo cual permitió obtener una muestra representativa del comportamiento y compromiso laboral en un entorno heterogéneo. La selección de estos funcionarios obedeció a su participación directa en los procesos de implementación de políticas de producción y en la toma de decisiones estratégicas para el desarrollo de la región. Este grupo social representó una oportunidad de explorar las variables de compromiso y desempeño laboral en un contexto de responsabilidades diversas y con un enfoque en la mejora del desarrollo productivo regional (Salazar, 2023, p. 47). La delimitación social se estableció con el objetivo de analizar cómo los factores intrínsecos, como la motivación y el compromiso personal, y extrínsecos, como las condiciones laborales y el entorno organizacional, impactan en la calidad del desempeño de los trabajadores (López, 2021, p. 52).

Delimitación Temporal

El periodo de estudio comprendió el año 2024, año en el que la Dirección Regional de Producción de Puno implementó varias políticas y estrategias orientadas a mejorar los niveles de producción regional, lo cual resultó en un escenario ideal para observar y analizar el compromiso laboral y el desempeño de sus funcionarios. Esta temporalidad se seleccionó



para abarcar un año completo, con el propósito de observar posibles variaciones estacionales en el compromiso y desempeño laboral debido a factores externos, como los cambios en las políticas públicas, las condiciones del mercado y las exigencias de producción. Esta delimitación temporal brindó un contexto adecuado para evaluar la influencia de los cambios en la administración y la carga laboral sobre los niveles de compromiso y desempeño de los funcionarios (Rojas, 2024, p. 36). La elección de un año específico permitió capturar un panorama actual de las dinámicas laborales, generando información relevante y contextualizada para el entendimiento de las prácticas organizacionales en un ámbito público con alta relevancia para la región.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 *Problema general*

¿Cuál es la relación entre compromiso laboral y desempeño laboral en los funcionarios de la Dirección Regional de Producción, Puno 2024?

1.3.2 *Problemas específicos*

- ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y desempeño laboral en funcionarios de la Dirección Regional de Producción, Puno 2024?
- ¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y desempeño laboral en funcionarios de la Dirección Regional de Producción, Puno 2024?
- ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y desempeño laboral en funcionarios de la Dirección Regional de Producción, Puno 2024?

1.4 Justificación de estudio

1.4.1 *Justificación teórica*

Se basa en la importancia de comprender la relación entre el compromiso laboral y el desempeño laboral. Esto es importante para comprender el compromiso hacia el trabajo porque refleja su trabajo y cómo ese compromiso afecta su desempeño. Por otro lado, es



importante comprender los factores que influyen en el trabajo de una persona de los funcionarios y cómo se mide y evalúa este desempeño para comprender su compromiso y trabajo de una persona.

1.4.2 *Justificación práctica*

Este estudio tiene la necesidad de comprender a los funcionarios en relación con el compromiso y el trabajo en la DIREPRO Puno. El compromiso hacia el trabajo y el desempeño del funcionario son indicadores clave para evaluar tanto el rendimiento individual como el organizacional, siendo cruciales para contar con una mejor calidad de servicio. A través de esta investigación, se pretende identificar áreas con mayor compromiso y entender cómo los funcionarios valoran el incremento del bienestar y la mejora continua.

1.4.3 *Justificación metodológica*

Se empleará un cuestionario para observar la influencia de las variables en estudio, luego se utilizará un método descriptivo correlacional. Con este enfoque, se pretende analizar cómo se interrelacionan las diferentes variables y cómo se influyen mutuamente en un contexto de investigación específico. Este método nos permite identificar patrones y relaciones entre variables sin establecer relaciones de causa y efecto.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Determinar la relación entre compromiso laboral y desempeño laboral en los funcionarios de la Dirección Regional de Producción, Puno 2024.

2.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el compromiso afectivo y desempeño laboral en funcionarios de la Dirección Regional de Producción, Puno 2024.
- Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y desempeño laboral en funcionarios de la Dirección Regional de Producción, Puno.
- Determinar la relación entre el compromiso normativo y desempeño laboral en funcionarios de la Dirección Regional de Producción, Puno 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes de la investigación

3.1.1 *Antecedentes Internacionales*

Naranjo (2018) la investigación tuvo como objetivo principal analizar la relación existente entre el “compromiso hacia el trabajo y el desempeño de los funcionarios de la Dirección General del Registro Civil Identificación y Cedulación Zona 3”. La investigación lo estableció en un enfoque mixto, combinando elementos cualitativos y cuantitativos. Aplico encuestas a los funcionarios para recopilar datos sobre su percepción del compromiso hacia el trabajo y el desempeño. Los resultados en cuanto al nivel actual de compromiso laboral y desempeño, encontró que la percepción de los funcionarios sobre la calidad de su trabajo es regular a baja. Sin embargo, evidenció un compromiso hacia el trabajo significativo que se relaciona positivamente con el desempeño. Proporciono evidencia empírica sobre las dependencias del compromiso hacia el trabajo y el desempeño en la Dirección General del Registro Civil Identificación y Cedulación Zona 3. Los resultados que obtuvo tienen importantes implicaciones para la gestión del talento humano en la institución pública, destacando la necesidad de implementar estrategias que fomenten el



compromiso laboral de los funcionarios para mejorar su desempeño y, en consecuencia, la calidad de los servicios prestados.

Coronel (2019) llevó a cabo un estudio para identificar las características que los servidores públicos del Ministerio de Hacienda de Paraguay presentan en relación con el tipo y nivel de compromiso organizacional. Con el fin de alcanzar dicho objetivo, se realizó un estudio descriptivo que combinó enfoques cuantitativos y cualitativos. Se llevan a cabo encuestas a una muestra representativa de 153 servidores públicos pertenecientes al Ministerio de Hacienda. Además, se realizan entrevistas a tres docentes y consultores especializados en el tema, así como a dos responsables del área de Recursos Humanos en el Ministerio. Los resultados obtenidos revelaron que el compromiso afectivo es el tipo de compromiso organizacional predominante entre los servidores públicos del Ministerio de Hacienda de Paraguay, seguido por el compromiso normativo y el compromiso de continuidad. Se establecen que el nivel de compromiso afectivo es alto, en contraste con el nivel medio de compromiso normativo y de continuidad. Se identificaron las fuerzas impulsoras del compromiso organizacional más relevantes para los servidores públicos. Además, se definieron las funciones específicas del área de Recursos Humanos en la gestión estratégica de esta variable. El autor ofreció un análisis exhaustivo sobre el compromiso organizacional de los funcionarios públicos, resaltando la preponderancia del compromiso afectivo. En la gestión estratégica de esta variable, se ha destacado la importancia fundamental del área de Recursos Humanos, que desempeña un papel crucial al ofrecer una serie de funciones específicas para potenciar el compromiso organizacional en la institución.

Muñoz (2020) planteó la investigación sobre la percepción de una inseguridad en la parte laboral y sus efectos en el rendimiento de los empleados, lo cual representa una importante contribución al ámbito del comportamiento organizacional. La estructura del



trabajo se basó en tres artículos, cada uno de los cuales analiza aspectos específicos vinculados a la inseguridad laboral y el rendimiento de los empleados. En mi investigación, integro tanto enfoques cuantitativos como cualitativos. Esto implica llevar a cabo una revisión sistemática de la literatura desde una perspectiva cualitativa, analizar las entrevistas de manera cualitativa y realizar el análisis de las encuestas de forma cuantitativa. Los resultados de la revisión sistemática revelaron una competencia adversa entre la inestabilidad laboral y el rendimiento de los empleados, además de una escasez de investigaciones sobre las repercusiones a largo plazo de dicha inestabilidad y su conexión con variables específicas de rendimiento. En el segundo estudio, se analizaron los antecedentes, interpretaciones y consecuencias de la inseguridad laboral en relación con el rendimiento de los empleados. En el tercer estudio se identificó un efecto indirecto del compromiso organizacional afectivo en la conexión entre la inseguridad laboral y la manifestación del comportamiento de desempeño de voz por parte de los empleados. El estudio proporcionó un análisis detallado sobre la inestabilidad laboral y sus repercusiones en el rendimiento de los empleados desde diversas perspectivas. Asimismo, ofrece recomendaciones para reducir los impactos adversos de la inestabilidad laboral en el rendimiento de los empleados. Con los descubrimientos presentados, usted contribuye de manera significativa al corpus académico sobre inseguridad laboral al ofrecer un marco integral que facilita la comprensión de este fenómeno y sus repercusiones en el entorno laboral.

Rodrigues (2020) se dedicó a analizar los elementos que ejercen influencia en la motivación laboral de los empleados públicos del Hospital General de Machava (HGM) en Mozambique, con el propósito de promover la generación de valor público en beneficio de la comunidad. Con el propósito de recopilar información, se realizan encuestas estructuradas que son enviadas por correo electrónico a los empleados del Hospital General de México, a



incluyen a médicos, personal de salud y personal administrativo. A partir de las respuestas recopiladas, se generan índices y se lleva a cabo un análisis bivariado y multivariado utilizando herramientas estadísticas en SPSS. Los resultados obtenidos revelaron que la motivación laboral puede mejorar el desempeño laboral de los funcionarios del HGM, lo que a su vez contribuye a mejorar la calidad de su trabajo y, por consiguiente, beneficia a los usuarios del establecimiento. Se observará que el personal técnico de salud exhibió un nivel más elevado de motivación intrínseca en contraste con los médicos y el personal administrativo. Se identifican diversos factores que inciden en la motivación del personal, tanto externos como internos. Entre ellos se encuentran las capacitaciones, la percepción del trabajo en equipo, la evaluación del desempeño, el ambiente laboral, la seguridad en el trabajo y la resolución de situaciones complejas en equipo. Los resultados de esta investigación proporcionarán datos que podrían ser empleados como instrumento de dirección gerencial para enfocar de forma efectiva acciones y estrategias de incentivo laboral. La situación actual en el ámbito laboral es preocupante.

Mamani et al., (2023) el objetivo de su estudio fue determinar el impacto del compromiso organizacional (CO) y la satisfacción laboral (SL) en el desempeño laboral (DL) a través de una revisión bibliográfica. La problemática abordada fue la importancia de las relaciones humanas y la comunicación efectiva en el fortalecimiento organizacional. Utilizando un enfoque interpretativo-hermenéutico y metodología documental, se analizaron 92 artículos científicos de los últimos 19 años. Los resultados mostraron que tanto CO como SL tienen un impacto positivo significativo en DL. La investigación destacó la creciente cantidad de estudios en el área y la relevancia de mejorar la gestión y comportamiento organizacional para lograr un desarrollo sostenible. Se concluye que la interrelación entre CO, SL y DL es crucial para la mejora continua y la toma de decisiones en la gestión de recursos humanos y comportamiento organizacional.



3.1.2 *Antecedentes nacionales*

Ayala y Bustamante (2019) desarrollaron una investigación cuyo propósito fue analizar la influencia directa entre el compromiso organizacional y el nivel del trabajo en la empresa OPEMIP SAC, Arequipa, durante 2018. La población estuvo compuesta por 31 colaboradores, evaluados mediante un censo completo. El estudio, de naturaleza cuantitativa, empleó un diseño no experimental y un enfoque correlacional de tipo transversal. Los datos se obtuvieron a través de encuestas validadas por expertos, en las cuales se evaluaron las variables utilizando una escala tipo Likert. La confiabilidad del instrumento fue comprobada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.878 para la variable compromiso organizacional, 0.852 para el nivel del trabajo y 0.928 para ambas en conjunto. Los resultados indicaron que el 87.1% de los funcionarios mostraron un compromiso organizacional moderado, mientras que el 9.68% presentó un alto compromiso y solo el 3.23% registró un compromiso bajo. En cuanto al desempeño laboral, el 83.87% exhibió un nivel regular, el 12.9% un nivel alto y el 3.23% un desempeño bajo. El análisis estadístico realizado mediante la prueba de correlación de Pearson arrojó un coeficiente de 0,520, lo que confirma una correlación positiva entre las variables con un nivel de significancia adecuado.

En el año 2021, Condor (2022) llevó a cabo un estudio que examinó la tensión existente entre el compromiso organizacional y el desempeño en el hospital. Se llevó a cabo un estudio de tipo correlacional-descriptivo con un diseño transversal, en el cual se utilizaron encuestas como método de recolección de datos en una muestra compuesta por 20 trabajadores. Los cuestionarios empleados exhibieron elevados coeficientes de confiabilidad, con índices de 0.970 para el compromiso organizacional y 0.959 para el desempeño laboral, lo cual demostró una consistencia interna significativa de los instrumentos. Condor evidenció una relación con ($p=0,00$) entre las variables analizadas, lo



cual confirma la presencia de una sólida compensación entre el compromiso y el rendimiento laboral del personal del sector de la salud.

En su estudio, Baldo y colaboradores (2023) realizaron un meta- análisis con el propósito de investigar la tensión existente entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en empleados de organizaciones tanto del sector privado como del sector público. Diez estudios relevantes fueron seleccionados siguiendo la metodología PRISMA. Los resultados del estudio revelaron la presencia de una evaluación positiva entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral. El estudio llegó a la conclusión de que el compromiso organizacional actúa como un mediador entre el desempeño laboral y variables como el estilo de liderazgo y la satisfacción en el trabajo. Esto sugiere que fortalecer los valores de la organización puede potenciar el rendimiento de los empleados.

En su estudio, Tello (2021) se centró en evaluar las dependencias del compromiso organizacional y el nivel de trabajo en el personal de enfermería del Hospital Belén de Lambayeque. Se realizaron encuestas a 60 trabajadores utilizando una metodología correlacional básica. Los resultados mostraron una evaluación moderada entre ambas variables, con un nivel de significancia de 0,000. Según los datos recopilados, la mayoría del personal encuestado demostró un elevado nivel de rendimiento, destacándose la presencia mayoritaria de mujeres con edades comprendidas entre los 27 y 38 años. El análisis considerandos que el compromiso afectivo tuvo un impacto significativamente mayor en el rendimiento, en contraste con el compromiso de continuidad que demostró una influencia positiva, aunque de menor magnitud.

Gallardo (2023) propuso analizar las dependencias del compromiso organizacional y el nivel del trabajo en los empleados de la cadena GHL Hoteles en Cusco. Mediante un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal, el estudio empleó el coeficiente Rho de Spearman y mediante ella se revelaron una evaluación positiva moderada



de 0.551 entre ambas variables. El 63.3% de los colaboradores reportaron un alto nivel de compromiso organizacional y el 77.8% registró un elevado desempeño laboral. El estudio concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables, con un impacto moderado del compromiso organizacional en el rendimiento laboral.

Pizarro y Torres (2023) buscaron determinar las dependencias del nivel del trabajo y el compromiso organizacional en trabajadores sociales de un hospital público. Aplicaron un diseño correlacional simple con enfoque cuantitativo, utilizando cuestionarios aplicados a 51 empleados. Los hallazgos mostraron una elevación positiva y directa entre ambas variables ($\rho = 0.536$; $p < 0.05$), además de una elevación significativa entre los tipos de compromiso (afectivo, normativo y de continuidad) y el rendimiento laboral. Se concluyó que un mayor compromiso organizacional impacta positivamente en el desempeño, destacando la importancia de los vínculos emocionales y la lealtad hacia la organización en la optimización del rendimiento de los empleados.

3.1.3 *Antecedentes locales*

Parisaca (2021) su propósito principal fue establecer las dependencias del clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de serenazgo. La hipótesis general del estudio sugeriría que deba existir una asociación. La investigación, de tipo descriptivo correlacional y con un diseño transversal, empleó el método hipotético-deductivo dentro de un enfoque cuantitativo. La muestra, de tipo no probabilística, estuvo compuesta por 130 funcionarios, lo que representó la totalidad de la población. Mediante el uso del coeficiente de compensación Rho de Spearman, se concluyó que había una compensación positiva de 0,426 entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Esta conclusión se basó en el hecho de que el valor de p era inferior a 0,05.

Condori (2023) este estudio, realizo a principios de enero de 2020, se centró en investigar la “relación entre el compromiso laboral y la motivación en los trabajadores de la



DIREPRO-PUNO". Utilizó un enfoque cuantitativo y descriptivo-correlacional, sin experimentación, con el fin de explorar esta relación. Empleo dos instrumentos de recolección de datos: uno basado en Meyer & Allen (1997) para evaluar el compromiso laboral, y la escala de motivación laboral R-MAWS, adaptada al español por Gagné (2010). La muestra que considero fue de 51 funcionarios de la DIREPRO-PUNO, seleccionados de forma censal. Proceso los datos en el SPSS, concluyó que los trabajadores se sienten cómodos en su lugar de trabajo, especialmente aquellos bajo el régimen CAS y locación de servicios, quienes muestran un compromiso continuo debido a las consecuencias económicas y laborales de abandonar la institución. Además, encontró un vínculo afectivo hacia la institución, ya que les ha brindado oportunidades de desarrollo profesional. La correlación que obtuvo mediante el coeficiente de Spearman fue de 0,621, indicando una correlación positiva media y confirmando las hipótesis planteadas. Como recomendación, sugirió a los líderes de área revisar los programas de capacitación del personal para fortalecer tanto los conocimientos teóricos como prácticos, permitiendo que los trabajadores estén actualizados y puedan adaptarse a los cambios del entorno laboral.

Ortiz (2024) determino el grado de relación entre el "clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora - Puno, 2023", fue el objetivo principal de la investigación. Esta correspondió al enfoque cuantitativo, con un método hipotético-deductivo, de modelo básico o teórico, de alcance correlacional y diseño no experimental de corte transeccional. La cantidad de personas analizadas en este estudio fue de 38 sujetos, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Utilizó la técnica de la encuesta, desarrollándose un cuestionario con modelo de escala Likert como instrumento para recopilar la información. Para la variable clima organizacional, empleó el cuestionario de percepción de clima organizacional CI-SPC de la psicóloga Sonia Palma Carrillo, que constaba de 50 ítems para



medir el nivel de percepción global del ambiente laboral. Para la variable desempeño laboral, utilizó un cuestionario que permitía apreciar los indicadores y dimensiones del desempeño laboral, el cual fue empleado por Jinmy Paul Carrasco. Los datos lo procesó en el SPSS 26, y la prueba de la hipótesis lo realizó con el estadístico Rho de Spearman. Los resultados que obtuvo indicaron que existía una relación directa y positiva entre el clima organizacional y el nivel del trabajo en el personal de la institución educativa primaria, tal como observó en el test de correlación de Spearman ($Rho = 0,402$, $p\text{-value} = 0,012$), lo cual fue un valor positivo moderado y altamente significativo.

Mamani y Arisaca (2021) investigaron la transparencia en el acceso a la información pública en la región de Puno, enfocándose en el cumplimiento de las normativas de transparencia. La metodología descriptiva incluyó análisis documental y observación directa. Los resultados mostraron que el 69% de las entidades cumplían con la designación de responsables para la actualización de los portales de transparencia, mientras que el 62% cumplía con la publicación de datos generales. Sin embargo, el 23% no publicó los instrumentos de gestión requeridos. La conclusión indica que, aunque existe un cumplimiento relativamente alto en la publicación de datos y documentos, aún hay áreas que requieren mejoras para garantizar un acceso completo a la información pública.

3.2 Marco teórico

3.2.1 *Compromiso laboral*

El compromiso hacia el trabajo es fundamental para el éxito organizacional porque impacta directamente en la eficiencia, el rendimiento y la estabilidad del personal. Las organizaciones que fomentan un alto nivel de compromiso hacia el trabajo suelen experimentar menos problemas de rotación, mayor productividad y una cultura corporativa más sólida. Comprender y gestionar el compromiso laboral es esencial para diseñar



estrategias que aumenten la motivación y la satisfacción de los empleados, promoviendo así un entorno de trabajo más productivo y positivo.

El compromiso laboral, según Meyer y Allen (1991), se define como "un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización y tiene implicaciones en la decisión de continuar o no en la organización". Esta conceptualización destaca que el compromiso hacia el trabajo es una dimensión clave que refleja el grado en que los empleados se identifican con los valores y objetivos de la organización, y cómo esta identificación influye en su decisión de permanecer en el lugar de trabajo. El compromiso no solo afecta la voluntad de los empleados de seguir trabajando en la organización, sino que también impacta en su motivación, esfuerzo y desempeño. Un alto nivel de compromiso hacia el trabajo se asocia con una mayor lealtad, una menor rotación de personal y una disposición a invertir más en el éxito de la organización. Por otra parte, un bajo compromiso puede llevar a una disminución en la productividad, un aumento en la rotación y una menor alineación con los objetivos organizacionales. Comprender y fomentar el compromiso hacia el trabajo es, por tanto, esencial para la retención y de manera que puedan contribuir al éxito organizacional.

Según Harter et al., (2002) el compromiso conductual, que abarca las acciones observables y concretas que demuestran el grado de dedicación y lealtad de un empleado hacia la organización, es un aspecto crucial del compromiso organizacional. Este tipo de compromiso se manifiesta en comportamientos específicos como la disposición a trabajar horas extras, la participación activa en iniciativas y proyectos de la empresa, la disposición para ayudar a colegas fuera de las responsabilidades formales del puesto, y el cumplimiento riguroso de las normas y políticas organizacionales. Tales comportamientos no solo reflejan la devoción del empleado hacia la empresa, sino que también fortalecen la cultura organizacional al promover una actitud positiva y proactiva. El compromiso conductual es



indicativo de un nivel profundo de conexión emocional y profesional con la organización, lo que resulta en una mayor motivación y en un esfuerzo continuo por contribuir al éxito general de la empresa. Al observar estos comportamientos, los líderes pueden evaluar de manera efectiva el nivel de compromiso de sus empleados y tomar medidas para fomentar un entorno que refuerce y celebre la lealtad y la dedicación.

Según Meyer y Allen (1991), el compromiso hacia el trabajo se puede desglosar en tres dimensiones principales: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Cada una de estas dimensiones aborda diferentes aspectos de las dependencias de el empleado y la organización.

Proponen un modelo tridimensional del compromiso hacia el trabajo que incluye tres componentes, es decir:

3.2.1.1 Compromiso afectivo

Se refiere al apego emocional del empleado a la organización, basado en sentimientos de satisfacción, orgullo y lealtad, lo que se puede decir que viene de la mano con el apego emocional y el sentido de identificación que un empleado siente hacia su organización. Este tipo de compromiso se manifiesta cuando los empleados se sienten felices y satisfechos con su entorno laboral, lo que a su vez crea un fuerte deseo de permanecer en la organización. Los empleados con un nivel bueno de compromiso afectivo suelen demostrar lealtad y entusiasmo por su trabajo, y ven su relación con la organización como algo positivo y gratificante. Por ejemplo, un empleado que se siente orgulloso de ser parte de su empresa y que tiene una profunda conexión emocional con ella, exhibe un alto compromiso afectivo.

El compromiso afectivo se refiere a la conexión emocional que un empleado siente hacia su organización. Según Meyer y Allen (1991), el compromiso afectivo se manifiesta cuando los empleados eligen permanecer en una organización debido a un profundo sentido



de pertenencia y apego emocional, motivado por el deseo genuino de formar parte de ella. Este tipo de compromiso se fortalece por diversos factores que incluyen la satisfacción laboral, el apoyo que los empleados perciben recibir de la organización y la calidad de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. La satisfacción laboral, derivada de un ambiente de trabajo positivo y el reconocimiento de logros, impulsa un sentimiento de gratitud y lealtad hacia la empresa. El apoyo percibido, como el respaldo de la dirección y la disponibilidad de recursos adecuados, refuerza la percepción de que la organización valora y cuida a sus empleados. Además, las relaciones interpersonales sólidas y respetuosas fomentan un entorno de camaradería y colaboración, lo que incrementa el sentido de comunidad y pertenencia. Estos elementos combinados contribuyen a que los empleados se sientan emocionalmente invertidos en la organización, impulsando su deseo de contribuir al éxito de la misma y fortaleciendo su intención de permanecer a largo plazo.

3.2.1.2 Compromiso de continuidad

Refleja la inversión psicológica, económica y social que el empleado ha realizado en la organización, motivándolo a permanecer en ella para evitar pérdidas.

El compromiso de continuidad está basado en los costos percibidos asociados con dejar la organización. Becker (1960) lo conceptualizó como el resultado de "inversiones" acumuladas que serían pérdidas si el individuo dejara la organización. Este compromiso está relacionada con las inversiones de tiempo, esfuerzo, y recursos que han hecho en su puesto de trabajo, así como los beneficios y recompensas que han acumulado durante su tiempo en la empresa. Los empleados con un alto compromiso de continuidad sienten que abandonar la organización implicaría la pérdida de estas inversiones valiosas, como capacitación especializada, experiencia adquirida, y oportunidades de desarrollo profesional. Este tipo de compromiso puede llevar a una mayor retención de empleados, pero también puede tener un impacto negativo si se basa únicamente en las pérdidas potenciales, sin una verdadera



identificación con la organización. Por lo tanto, aunque el compromiso de continuidad puede contribuir a la estabilidad laboral, es esencial combinarlo con el compromiso afectivo para asegurar una lealtad genuina y una motivación a largo plazo.

El compromiso de continuidad se basa en la percepción del empleado sobre los costos asociados con dejar la organización. Este tipo de compromiso está influenciado por los beneficios acumulados y las inversiones personales realizadas durante el tiempo en la empresa, tales como pensiones, experiencia especializada y oportunidades de crecimiento. Los empleados que experimentan un alto compromiso de continuidad pueden sentir que sería financieramente o profesionalmente perjudicial abandonar la organización. Por ejemplo, un empleado que ha acumulado importantes beneficios a largo plazo y considera que dejar la empresa implicaría perder esas ventajas muestra un fuerte compromiso de continuidad.

Meyer y Allen (1991) en su modelo definen lo afectivo como una forma de lealtad, asimismo un alto compromiso afectivo no solo permanece en la empresa por motivos externos, como el salario o la estabilidad laboral, sino porque desean genuinamente seguir siendo parte de ella. Este tipo de compromiso surge cuando los empleados experimentan un fuerte alineamiento con la misión, visión y valores de la empresa, lo que les lleva a sentir que sus objetivos personales y profesionales están intrínsecamente vinculados a los de la organización. Los empleados con este tipo de compromiso suelen mostrar un alto nivel de dedicación y entusiasmo, realizando sus tareas con un mayor sentido de propósito y responsabilidad, y participando activamente en iniciativas que promueven el éxito de la empresa. Al estar emocionalmente invertidos en la organización, estos empleados contribuyen de manera significativa al ambiente laboral positivo y al rendimiento general de la empresa, ya que su lealtad y aprecio hacia la organización se traducen en un mayor compromiso y en esfuerzos adicionales para alcanzar los objetivos organizacionales.



3.2.1.3 Compromiso normativo

Los compromisos de esta clase están basados en normas y valores internalizados que dictan lo que es moralmente correcto. Wiener (1982) lo define como "la totalidad de presiones normativas internalizadas para actuar de manera que se cumplan los objetivos e intereses organizacionales." Este tipo de compromiso surge cuando los empleados sienten que deben quedarse en la organización, ya sea porque han recibido beneficios significativos, como capacitación o apoyo en momentos difíciles, o porque abandonar la organización sería visto como un acto de ingratitud o falta de ética. A diferencia del compromiso afectivo, que se basa en un vínculo emocional, y del compromiso de continuidad, que se fundamenta en el cálculo de costos y beneficios, el compromiso normativo se ancla en la lealtad y la obligación moral. Aunque este compromiso puede fomentar la retención de funcionarios, también puede resultar en una permanencia por deber más que por convicción personal, lo que podría limitar la motivación y el desempeño a largo plazo. Por lo tanto, es crucial que las organizaciones cultiven un ambiente que refuerce tanto el compromiso afectivo como el normativo para lograr un equilibrio saludable entre obligación y satisfacción personal.

Compromiso normativo es un tipo de compromiso hacia el trabajo que se basa en el sentido de obligación o deber que un empleado siente hacia su organización. Según Meyer y Allen (1991) se fundamenta en el sentido del deber que experimenta el trabajador de continuar en la organización, motivado por normas sociales o expectativas personales que percibe como obligatorias. Este tipo de compromiso surge cuando los funcionarios sienten que tienen una responsabilidad moral o ética de permanecer en la empresa debido a las obligaciones que creen haber adquirido, ya sea por el apoyo recibido de la organización, por una cultura organizacional que enfatiza la lealtad, o por las expectativas que tienen sobre su propio comportamiento profesional. Las normas sociales, como el sentido de reciprocidad por los beneficios y oportunidades brindadas por la empresa, juegan un papel crucial en este



tipo de compromiso, ya que los funcionarios se sienten compelidos a devolver el favor a través de su permanencia y dedicación. Además, las expectativas personales, como el deseo de cumplir con compromisos internos y la percepción de responsabilidad hacia colegas y la organización, refuerzan este sentido del deber. Este compromiso normativo puede resultar en una fuerte inclinación a mantener el empleo a pesar de las dificultades, ya que los funcionarios se sienten obligados a actuar de manera que esté en consonancia con sus principios y las normas sociales que valoran.

Los compromisos normativos son el sentido de obligación moral que un empleado siente hacia su organización. Este tipo de compromiso está influenciado por las normas sociales y culturales, así como por el sentido de deber y responsabilidad que el empleado percibe hacia la empresa. Los funcionarios con un alto compromiso normativo creen que deben permanecer en la organización porque es lo correcto, tal vez debido a la inversión significativa que la empresa ha hecho en su desarrollo profesional o por una cultura organizacional que valora la lealtad. Por ejemplo, un empleado que siente que tiene la obligación de quedarse en la empresa porque ha recibido mucho apoyo y formación exhibe un fuerte compromiso normativo.

3.2.2 *Desempeño laboral*

Desempeño laboral se refiere a la capacidad y eficiencia con las que un empleado cumple con sus responsabilidades y tareas en el trabajo. Según Steen et al., (2016) es una evaluación integral que mide la efectividad de un empleado en su puesto de trabajo, abarcando una variedad de factores clave que reflejan su rendimiento general. Esta valoración no se limita únicamente a la cantidad y calidad del trabajo realizado, sino que también incluye aspectos como la iniciativa mostrada, la capacidad para colaborar eficazmente en equipo y la disposición para contribuir al logro de los objetivos organizacionales. Además, el nivel del trabajo considera la habilidad del empleado para



manejar desafíos, su actitud hacia la retroalimentación y su compromiso con los valores y metas de la empresa. Esta evaluación proporciona una visión holística del impacto del empleado en la organización, ayudando a identificar áreas de fortaleza y oportunidades para el desarrollo, y juega un papel crucial en la toma de decisiones sobre promociones, compensación y desarrollo profesional.

Según Dessler y Varela (2011) el desempeño laboral representa la contribución individual de un empleado al logro de los objetivos organizacionales, siendo un indicador clave de su impacto en el éxito de la empresa. Esta contribución se mide no solo en términos de la cantidad de trabajo realizado, sino también en la calidad de ese trabajo, lo que implica un equilibrio entre la producción y el cumplimiento de los estándares establecidos por la organización. Además, el nivel del trabajo abarca la eficacia, es decir, la capacidad del empleado para alcanzar los resultados deseados, y la eficiencia, que refiere al uso óptimo de los recursos disponibles, incluyendo tiempo y materiales. Un alto desempeño laboral significa que un empleado no solo cumple con sus responsabilidades, sino que lo hace de manera que maximiza el valor aportado a la organización, impulsando su capacidad para alcanzar metas estratégicas y mantenerse competitiva en el mercado. Así, el nivel del trabajo se convierte en un reflejo directo de cómo cada empleado contribuye al bienestar y crecimiento general de la organización.

Ramírez et al., (2020) hablan desde una perspectiva psicológica, el nivel del trabajo no solo mide la eficacia con la que los funcionarios cumplen sus responsabilidades, sino que también afecta su autoestima, motivación y satisfacción laboral. Un desempeño sólido puede potenciar el sentido de logro y competencia, factores clave en la autorrealización y en la creación de un entorno de trabajo positivo. Además, en el ámbito profesional y técnico, el nivel del trabajo se convierte en un indicador esencial para evaluar la calidad del trabajo,



facilitar la toma de decisiones gerenciales y establecer planes de desarrollo profesional, lo que a su vez promueve el crecimiento tanto individual como organizacional.

Por otro lado, Rodríguez y Lechug (2019) la apreciación sistemática, periódica, estandarizada y cualificada del valor demostrado por un individuo en su puesto de trabajo es un proceso crucial dentro de cualquier organización, ya que permite evaluar de manera objetiva y consistente el rendimiento de los funcionarios. Este enfoque metodológico no solo garantiza que se reconozcan y recompensen adecuadamente las contribuciones de cada trabajador, sino que también proporciona una base sólida para la retroalimentación constructiva y el desarrollo profesional. Al ser un proceso estandarizado, se asegura la equidad en la evaluación, minimizando sesgos y asegurando que todos los funcionarios sean valorados bajo los mismos criterios. Además, al ser periódica, la organización puede monitorear el progreso de sus funcionarios a lo largo del tiempo, identificando áreas de mejora y potenciando sus fortalezas, lo que contribuye al alineamiento de los objetivos individuales con los objetivos estratégicos de la empresa. Este tipo de evaluación cualificada también es esencial para la toma de decisiones relacionadas con promociones, capacitaciones, y planes de carrera, asegurando que el talento se gestione de manera efectiva dentro de la organización.

El desempeño laboral a la capacidad y eficiencia con las que un empleado cumple con sus responsabilidades y tareas en el trabajo. Esta evaluación abarca una serie de factores que incluyen no solo la cantidad de trabajo realizado, sino también la calidad de ese trabajo. Un desempeño efectivo implica que el empleado no solo complete sus tareas, sino que lo haga con un alto estándar de calidad, mostrando iniciativa y creatividad en su enfoque. Además, la capacidad para trabajar en equipo es fundamental, ya que el desempeño laboral no ocurre en un vacío, sino que se desarrolla en un contexto colaborativo donde la interacción con otros funcionarios puede influir significativamente en los resultados.



Elementos del desempeño

Peña et al., (2021) proponen un enfoque integral para evaluar el desempeño laboral, identificando elementos fundamentales para asegurar la eficiencia y el éxito dentro de una organización:

Calidad de Trabajo: La calidad laboral implica una evaluación exhaustiva del empleado, enfocándose en su nivel de profesionalismo y su capacidad para desempeñar sus responsabilidades de manera efectiva. Este elemento es crucial, ya que asegura que las tareas se realicen no solo de manera oportuna, sino también con un alto estándar de excelencia, contribuyendo así al logro de los objetivos organizacionales.

Disciplina Laboral: La disciplina es un valor esencial que los funcionarios deben internalizar y practicar continuamente. En el entorno laboral, la disciplina asegura que los comportamientos y actitudes de los empleados estén en consonancia con las normas y políticas establecidas por la empresa. Esta alineación es fundamental para mantener un ambiente de trabajo ordenado y productivo, lo que a su vez facilita el logro de los objetivos comunes.

Iniciativa: La iniciativa se refiere a la capacidad de los trabajadores para anticiparse a los problemas y buscar soluciones de manera proactiva. Este elemento del desempeño es vital para el desarrollo de la creatividad y la innovación dentro de la empresa, ya que fomenta un entorno en el que los empleados no solo reaccionan a los problemas, sino que también buscan continuamente formas de mejorar los procesos y superar los desafíos.

Superación Personal: La superación personal abarca el deseo y el esfuerzo de los funcionarios por mejorar continuamente su desempeño y habilidades. Este elemento se relaciona con la disposición del trabajador para aprovechar las oportunidades de desarrollo profesional que la organización ofrece, lo que no solo beneficia al individuo, como también ayuda a su perfil profesional y también de la empresa en su conjunto.



Plan de Trabajo y su Cumplimiento: Este aspecto destaca la importancia de establecer metas claras y un plan de acción detallado, así como el compromiso de cumplir con estos objetivos. Un plan de trabajo bien estructurado proporciona una hoja de ruta para los empleados, facilitando la organización de tareas y el seguimiento del progreso, lo que a su vez promueve un sentido de responsabilidad y dirección.

Responsabilidad: La responsabilidad es un valor fundamental que los empleados deben desarrollar para mantener altos niveles de productividad. Este elemento del desempeño está relacionado con la capacidad de un trabajador para cumplir con sus obligaciones laborales de manera consistente y con integridad, asegurando que las tareas se completen de acuerdo con las expectativas de la empresa.

Cooperación de Equipo: es un elemento clave en el desempeño organizacional. La cooperación entre empleados debe ser fomentada activamente, ya que cuando múltiples perspectivas y habilidades se combinan para abordar un problema, las posibilidades de encontrar soluciones efectivas aumentan significativamente. Este enfoque colaborativo no solo mejora la eficiencia, sino que también fortalece las relaciones laborales y crea un ambiente de trabajo más cohesionado y armonioso.

Factores asociados al desempeño laboral

Ambiente de Trabajo

El ambiente de trabajo es un factor determinante en el desempeño laboral Según Herzberg, (1954), condiciones físicas del entorno de trabajo, como la limpieza, el ruido y la seguridad, son factores esenciales que, aunque no motivan directamente, su ausencia puede generar insatisfacción significativa, afectando negativamente la productividad y el bienestar de los empleados. Un ambiente laboral óptimo, caracterizado por un espacio limpio, bien iluminado y seguro, no solo minimiza las fuentes de insatisfacción, sino que también mejora la moral de los empleados, fomentando una mayor disposición y compromiso hacia sus



tareas. Este entorno favorable promueve una cultura organizacional positiva, donde los empleados se sienten valorados y apoyados, lo que se traduce en un mejor desempeño, mayor retención de talento y un rendimiento general superior de la organización.

Liderazgo y Supervisión

El estilo de liderazgo y la calidad de la supervisión también son fundamentales. Según Bass (1990) estilo de liderazgo en el que los líderes no solo administran o supervisan, sino que inspiran y motivan a sus empleados a alcanzar niveles de desempeño superiores. Estos líderes transformacionales se enfocan en desarrollar una visión compartida y en alinearla con los valores y metas de la organización, generando un fuerte sentido de propósito y compromiso entre los empleados. A través de la influencia carismática, la consideración individualizada, y el estímulo intelectual, estos líderes fomentan un ambiente en el que los que son parte del equipo estén empoderados y motivados a superar sus propias expectativas, lo que resulta en un alto rendimiento, mayor innovación y una mejora continua en los procesos organizacionales. Este enfoque no solo impulsa el logro de los objetivos a corto plazo, sino que también construye una cultura de crecimiento y desarrollo sostenible, en la cual los empleados están más dispuestos a asumir responsabilidades adicionales, colaborar efectivamente en equipo, y contribuir creativamente al éxito de la organización.

Por otro lado, House (1971), sostiene que los líderes efectivos juegan un papel crucial en la clarificación de metas y en el suministro del apoyo necesario para que los empleados puedan alcanzarlas, lo que, en consecuencia, mejora su desempeño. Según esta teoría, los líderes actúan como guías que identifican y eliminan los obstáculos que podrían dificultar el logro de los objetivos, asegurando que el camino hacia las metas esté claro y accesible. Además, los líderes adaptan su estilo de liderazgo según las necesidades de los empleados y las demandas de la tarea, proporcionando motivación, recursos, y orientación personalizada. Al hacerlo, no solo aumentan la confianza y el compromiso de los



funcionarios, sino que también fortalecen su capacidad para enfrentar desafíos y alcanzar altos niveles de rendimiento. Esta combinación de clarificación de metas y apoyo adecuado genera un entorno de trabajo donde los funcionarios están más enfocados, motivados y equipados para alcanzar el éxito, lo que repercute positivamente en los resultados organizacionales.

Cultura Organizacional

La cultura organizacional, que se refiere a los valores, creencias y normas compartidas dentro de una empresa, también impacta en el desempeño del funcionario. Según Schein (1990) argumenta que una cultura organizacional sólida es fundamental para alinear los comportamientos de los funcionarios con los objetivos de la organización, creando un ambiente en el que el alto rendimiento no solo es valorado, sino también activamente recompensado. Una cultura organizacional bien definida establece normas, valores y expectativas compartidas que guían el comportamiento diario de los funcionarios, asegurando que sus acciones estén en consonancia con la visión y las metas estratégicas de la organización. Cuando los funcionarios internalizan esta cultura, se sienten parte de un propósito mayor, lo que impulsa su motivación intrínseca y su compromiso hacia el logro de resultados excepcionales. Además, en una cultura donde el alto rendimiento es reconocido y recompensado, se fomenta un ciclo virtuoso de mejora continua, en el que los funcionarios se esmeran por superar sus propios estándares, innovar y colaborar eficazmente. Esta sinergia entre cultura y desempeño no solo fortalece la cohesión interna, sino que también posiciona a la organización para enfrentar con éxito los desafíos del entorno competitivo, garantizando su sostenibilidad y crecimiento a largo plazo.

3.2.2.1 Desempeño de la Tarea

Desempeñar una tarea se refiere a la eficiencia y efectividad con la que un empleado lleva a cabo las tareas y responsabilidades específicas asignadas a su rol. Este tipo de



desempeño es una medida directa de la productividad y la competencia del empleado en su trabajo diario. Los funcionarios con un alto desempeño en sus tareas suelen cumplir con sus objetivos y expectativas de manera consistente, mostrando habilidades y conocimientos adecuados para sus funciones.

Borman y Motowidlo (1993) dan a conocer el desempeño de la tarea como "la efectividad con la que los ocupantes de los puestos llevan a cabo actividades que contribuyen al núcleo técnico de la organización." Este concepto se refiere a la capacidad del empleado para cumplir con las responsabilidades esenciales de su puesto de trabajo, lo que incluye tanto la calidad como la cantidad del trabajo realizado. El desempeño de la tarea es crucial porque está directamente relacionado con la productividad y el éxito organizacional; las tareas que un empleado realiza forman la base del funcionamiento operativo de la organización. Además, este tipo de desempeño se enfoca en el cumplimiento de objetivos específicos y en la aplicación de habilidades y conocimientos técnicos requeridos para el puesto. Un alto nivel de desempeño en las tareas asegura que los procesos organizacionales se lleven a cabo de manera eficiente y efectiva, contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos de la organización. Por lo tanto, evaluar y mejorar el desempeño de la tarea es fundamental para mantener la competitividad y la sostenibilidad de la organización en el mercado.

El desempeño de cumplir las tareas se refiere a la ejecución de las responsabilidades laborales básicas que forman parte del rol del empleado en la organización. Por su parte, Motowidlo et al., (1997) El desempeño de la tarea abarca todas aquellas actividades que están directamente vinculadas con la producción de bienes o la prestación de servicios, y que son esenciales para el funcionamiento central de la organización. Este tipo de desempeño implica el cumplimiento efectivo de las responsabilidades laborales específicas que cada empleado tiene asignadas, contribuyendo de manera directa al logro de los



objetivos organizacionales. Al asegurar que estas tareas se realicen de manera eficiente y con alta calidad, se fortalece la capacidad de la organización para operar de manera exitosa en su entorno competitivo.

Para Bautista et al., (2020) asegura que el logro efectivo de las responsabilidades y obligaciones asociadas con un puesto de trabajo, en consonancia con las capacidades y conocimientos necesarios para cumplir con las tareas descritas en la descripción del puesto. Este aspecto del desempeño se centra en la ejecución precisa y competente de las actividades laborales específicas asignadas a cada empleado, que pueden variar desde su labor. Al cumplir con estas tareas de manera efectiva, los funcionarios no solo contribuyen al funcionamiento operativo de la organización, sino que también impactan en su éxito global, ya sea directa o indirectamente. La capacidad de un empleado para realizar su trabajo de acuerdo con los estándares establecidos y aplicar sus habilidades y conocimientos adquiridos es crucial para mantener la eficiencia organizacional y alcanzar los objetivos estratégicos propuestos.

3.2.2.2 Desempeño Contextual

El desempeño contextual incluye comportamientos que contribuyen al entorno organizacional en general, más allá de las tareas específicas del puesto. Este tipo de desempeño abarca acciones como la cooperación con compañeros de trabajo, la participación en actividades organizacionales voluntarias y la demostración de iniciativa. Los funcionarios con un alto desempeño contextual ayudan a crear un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, lo que puede mejorar la moral y la cohesión del equipo.

El desempeño contextual se refiere a comportamientos que no están directamente relacionados con las tareas centrales, pero que apoyan el ambiente social y psicológico de la organización. Motowidlo et al., (1997) estos comportamientos, tales como el trabajo en equipo, la cooperación y la asistencia a los compañeros, son fundamentales para construir



un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Al fomentar un clima en el que los funcionarios se apoyan mutuamente, comparten conocimientos y colaboran en la resolución de problemas, se fortalece la cohesión grupal y se promueve un sentido de comunidad dentro de la organización. Este tipo de comportamiento no solo mejora la moral y la satisfacción laboral, sino que también optimiza la eficiencia operativa al facilitar la comunicación y la cooperación entre los miembros del equipo. Además, un entorno de trabajo donde prevalecen la colaboración y el apoyo mutuo tiende a aumentar la creatividad y la innovación, ya que los funcionarios se sienten más seguros y motivados para contribuir con ideas y soluciones. En última instancia, estos comportamientos ayudan a alcanzar los objetivos organizacionales de manera más efectiva y sostienen un clima laboral en el que los individuos y el equipo en su conjunto pueden prosperar y desempeñarse al máximo de su capacidad.

Para Bautista et al., (2020) el desempeño contextual se refiere a los comportamientos espontáneos e individuales de los empleados que van más allá de las expectativas básicas asociadas con su puesto de trabajo. Estos comportamientos, que incluyen la colaboración voluntaria, el apoyo a compañeros de trabajo, la iniciativa en la resolución de problemas, y la adhesión a los valores y metas organizacionales, son fundamentales para lograr los resultados deseados en las organizaciones. A diferencia del desempeño de la tarea, que se centra en las responsabilidades específicas y técnicas del trabajo, el desempeño contextual contribuye a un entorno de trabajo positivo y eficiente al fortalecer el clima organizacional y fomentar una cultura de compromiso y cooperación. Estos esfuerzos adicionales no solo facilitan la realización de los objetivos estratégicos, sino que también mejoran la cohesión del equipo y la capacidad de la organización para adaptarse a cambios y desafíos, desempeñando un papel crucial en el éxito general y la sostenibilidad a largo plazo de la empresa.



3.2.2.3 Comportamiento Laboral Contraproductivo

Esta se refiere a las acciones de los empleados que perjudican o dificultan el funcionamiento organizacional. Estos comportamientos pueden incluir desde faltas de asistencia, retrasos y baja productividad hasta actos más graves como el sabotaje, el comportamiento hostil hacia otros funcionarios y la violación de las normas de la empresa. Los funcionarios que muestran comportamientos contraproductivos pueden afectar negativamente el ambiente de trabajo, la moral del equipo y los resultados de la organización. Por ejemplo, un empleado que frecuentemente llega tarde, realiza actividades personales durante las horas de trabajo o crea conflictos intencionados con sus compañeros de trabajo demuestra comportamientos laborales contraproductivos.

El comportamiento laboral contraproductivo se refiere a acciones que son perjudiciales para la organización o sus miembros. Este tipo de comportamiento incluye el sabotaje, el robo, el abuso verbal o físico y la falta de cooperación. Robinson y Bennett (1995) señalan que estos comportamientos, como el sabotaje, la deslealtad y la falta de cooperación, no solo tienen un impacto negativo en la productividad al interrumpir los procesos de trabajo y reducir la eficiencia general, sino que también pueden perjudicar gravemente la cultura organizacional y el bienestar de los empleados. La presencia de tales comportamientos crea un ambiente de desconfianza y tensión, lo que puede deteriorar las relaciones laborales y disminuir la moral del equipo. La cultura organizacional se ve afectada al erosionar los valores de colaboración y respeto que son fundamentales para un ambiente de trabajo positivo. Además, el bienestar de los funcionarios se resiente, ya que la exposición a un entorno tóxico puede generar estrés, insatisfacción y desmotivación, lo que eventualmente puede llevar a un aumento en la rotación del personal y a una reducción en la calidad de la interacción y el compromiso laboral. En consecuencia, es crucial abordar y



gestionar estos comportamientos de manera efectiva para preservar tanto la integridad de la cultura organizacional como la salud y el rendimiento de los funcionarios.

3.3 Marco conceptual

Compromiso Laboral

El grado de compromiso se manifiesta a través de la lealtad, la motivación y el deseo de contribuir al éxito organizacional. Un alto nivel de compromiso hacia el trabajo puede llevar a una mayor estabilidad en la fuerza laboral y a una mayor disposición para asumir responsabilidades adicionales. Los funcionarios comprometidos suelen estar más motivados para alcanzar los objetivos organizacionales y están menos propensos a buscar oportunidades fuera de la empresa.

Desempeño Laboral

Este concepto abarca tanto la cantidad como la calidad del trabajo producido, así como la capacidad para cumplir con los objetivos y plazos establecidos. Un nivel de trabajo alto suele reflejar la competencia del empleado, su habilidad para resolver problemas y su capacidad para trabajar de manera productiva.

Compromiso Afectivo

Compromiso hacia el trabajo que se basa en la identificación emocional y personal del empleado con la organización. Los funcionarios con un alto nivel de compromiso afectivo se sienten profundamente conectados con los valores y metas de la empresa, lo que les motiva a contribuir al éxito organizacional. Este tipo de compromiso generalmente resulta en una mayor satisfacción laboral y un deseo duradero de permanecer en la empresa. La conexión emocional con la organización puede también aumentar la resiliencia del empleado ante desafíos y cambios.



Compromiso Normativo

Sentido de deber u obligación que los funcionarios sienten hacia su organización. Este tipo de compromiso surge de valores personales, normas sociales, o expectativas profesionales que dictan que es correcto permanecer en la empresa. Los funcionarios muestran el sentido de responsabilidad moral que les impulsa a cumplir con sus compromisos.

Compromiso Continuo

Percepción de los funcionarios sobre los costos y beneficios asociados con dejar la organización. Los funcionarios con un fuerte compromiso continuo permanecen en la empresa porque consideran que las inversiones realizadas en su carrera, como el tiempo, la formación y las oportunidades de desarrollo, serían perdidas si abandonaran la organización. Este tipo de compromiso está vinculado a la evaluación personal de las ventajas que ofrece la permanencia en la empresa frente a las alternativas disponibles.

Motivación Laboral

Factores internos y externos que impulsan a los empleados a desempeñar sus funciones con entusiasmo y eficacia. Incluye elementos como los incentivos financieros, el reconocimiento del esfuerzo, las oportunidades de crecimiento profesional y el ambiente de trabajo. Una alta motivación laboral generalmente se traduce en un mejor desempeño y en un mayor compromiso con los objetivos de la organización. Los líderes y gerentes juegan un papel crucial en la creación de un entorno que fomente la motivación a través de una comunicación efectiva y la implementación de estrategias motivacionales.

Satisfacción Laboral

El grado en que los que trabajan se sienten contentos y satisfechos con sus trabajos y con las condiciones laborales que experimentan. Abarca aspectos como el ambiente de trabajo, la relación con colegas y supervisores, la equidad en la compensación, y las



oportunidades de desarrollo. La satisfacción en el marco laboral influye directamente en el compromiso y el rendimiento de los empleados, y una alta satisfacción puede reducir la rotación de personal y mejorar la moral general dentro de la organización.

Productividad

Medida del rendimiento laboral que compara la cantidad de trabajo realizado con los recursos utilizados. Un alto nivel de productividad indica que los trabajadores están realizando sus funciones de manera eficiente y efectiva, maximizando el uso de los recursos disponibles. La productividad es un indicador clave de éxito organizacional y se puede mejorar a través de la capacitación, el desarrollo de habilidades, y la optimización de procesos y tecnologías.

Gestión del Desempeño

Proceso de monitorear, evaluar y mejorar el rendimiento de los empleados. Incluye la definición clara de objetivos, la evaluación continua del progreso, y la provisión de retroalimentación constructiva. La gestión efectiva del desempeño permite identificar áreas de mejora, reconocer y recompensar logros. Este proceso es esencial para fomentar el desarrollo profesional y asegurar que los empleados contribuyan al éxito organizacional.

Clima Laboral

ambiente general en el que los empleados llevan a cabo su trabajo y a las percepciones que tienen sobre su lugar de trabajo. Un clima laboral positivo, caracterizado por relaciones laborales saludables, una comunicación abierta y un ambiente de apoyo, puede mejorar el compromiso y el desempeño. El clima laboral influye en la satisfacción general y en la motivación, y puede afectar la productividad y la retención de personal.

Cultura Organizacional



Una cultura organizacional positiva puede promover un alto nivel de compromiso y desempeño, mientras que una cultura negativa puede tener el efecto contrario, afectando la moral y la efectividad general de la fuerza laboral.

Capacitación y Desarrollo

Procesos diseñados para mejorar las habilidades y competencias de los empleados. Estos programas incluyen formación técnica, desarrollo de habilidades blandas, y oportunidades de aprendizaje continuo. La capacitación efectiva contribuye al crecimiento profesional de los empleados y al mejor desempeño en sus roles, facilitando la adaptación a cambios y el enfrentamiento de nuevos desafíos dentro de la organización.

Evaluación del Desempeño

El proceso mediante el cual se revisa y mide el rendimiento de los empleados en función de objetivos y estándares establecidos. Esta evaluación proporciona una visión sobre la eficacia de los empleados, identifica áreas de mejora, y ofrece una base para decisiones relacionadas con promociones, compensación y desarrollo profesional. Una evaluación efectiva del desempeño debe ser justa, objetiva y basada en criterios claros.

Liderazgo

Capacidad de los gerentes y supervisores para guiar, motivar y dirigir a sus funcionarios. Un liderazgo efectivo involucra la habilidad para establecer una visión clara, inspirar y alinear al equipo con los objetivos organizacionales, y fomentar un entorno de trabajo positivo. El estilo de liderazgo puede influir significativamente en el compromiso y desempeño de los involucrados, afectando la cohesión del equipo y la realización de las metas establecidas.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre compromiso laboral y desempeño laboral en los funcionarios de la Dirección Regional de Producción, Puno 2024.

4.2 Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y desempeño laboral en funcionarios de la Dirección Regional de Producción, Puno 2024.
- Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y desempeño laboral en funcionarios de la Dirección Regional de Producción, Puno 2024.
- Existe relación significativa entre el compromiso normativo y desempeño laboral en funcionarios de la Dirección Regional de Producción, Puno 2024.

4.3 Variables estudiadas

Variable 1: Compromiso laboral

- Afectiva.
- Continuidad.
- Normativa.



Variable 2: Desempeño laboral

- Desempeño de la tarea.
- Desempeño contextual.
- Comportamiento laboral.

4.4 Operacionalización de variables

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Técnica
Variable X: Compromiso laboral	Afectivo	Identificación organizacional Permanencia deseada	En desacuerdo. Algo en desacuerdo. Indeciso. Algo de acuerdo. De acuerdo.
	Continuidad	Esfuerzo invertido Pocas oportunidades	
	Normativo	Lealtad organizacional Obligación moral	
Variable Y: Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	Buena planificación Resultados claros	Nunca. Casi nunca. A veces. Casi siempre. Siempre.
	Desempeño contextual	Mejora continua Participación activa	
	Comportamiento laboral contraproductivo	Caos generado Comunicación negativa	

Nota: variables establecidas de acuerdo al marco teórico.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Enfoque de investigación

Según Hernández et al. (2014), el enfoque cuantitativo se caracteriza por emplear la recopilación de datos con el propósito de validar hipótesis a través de mediciones numéricas y análisis estadísticos. Este enfoque busca identificar tendencias de comportamiento y confirmar teorías.

5.2 Método(s) aplicados a la investigación

Método Hipotético - deductivo, Según Mamani y Viracocha (2023) indica que este método se fundamenta en la aplicación de la lógica para derivar conclusiones que son necesariamente ciertas si las premisas iniciales son verdaderas. El método deductivo es fundamental en la ciencia porque garantiza que las conclusiones extraídas sean sólidas y confiables, al seguir un proceso lógico desde premisas ciertas hasta conclusiones válidas.

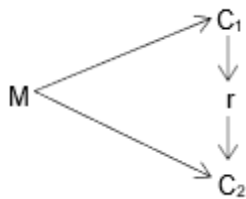
5.3 Tipo de investigación

Básica, según Kerling et al., (2013), destacan que la investigación básica se diferencia de la investigación aplicada en que no busca resolver problemas específicos o desarrollar soluciones prácticas. En cambio, su objetivo principal es comprender mejor el mundo que nos rodea y generar nuevos conocimientos.



5.4 Nivel de investigación

La investigación correlacional se enfoca en identificar y explicar la conexión o relación entre dos o más variables dentro de un contexto particular. Según Hernández et al., (2014) la investigación correlacional se centra principalmente en establecer las dependencias de las variables mencionadas en esta tesis.



Dónde:

M: Muestra

r: Relación entre C1 y C2

C1: Compromiso laboral

C2: desempeño laboral

5.5 Diseño de la investigación

No experimental. Según Kerlinger et al., (2013) indica que, en los diseños no experimentales, el investigador no manipula las variables de estudio, lo que impide establecer relaciones causales entre ellas. Estos diseños se centran en observar y registrar las variables en su estado natural sin intervención, lo que permite identificar correlaciones y asociaciones, pero no confirmar causalidad. La falta de control sobre las variables clave limita la capacidad para probar hipótesis sobre relaciones de causa y efecto, siendo estos estudios útiles para explorar fenómenos y generar hipótesis para investigaciones más controladas.

5.6 Población y muestra

5.6.1 Población

Se ha compuesto por 250 funcionarios que trabajan en la DIREPRO Puno en el año 2024, los cuales pertenecen a la provincia de Puno. Según Hernández Sampieri et al., (2014) la población de estudio se define como el conjunto total de elementos o individuos que comparten características específicas y sobre los cuales se pretende realizar inferencias o generalizaciones en una investigación. Esta población representa el universo completo que cumple con los criterios de inclusión establecidos para el estudio, y su correcta definición es esencial para garantizar que los resultados obtenidos sean representativos y aplicables.

5.6.2 Muestra

Según Hernández Sampieri et al., (2014), la muestra de estudio se refiere a un subconjunto representativo de la población total sobre la cual se realizan observaciones y análisis en una investigación. La selección de una muestra adecuada es crucial para asegurar que los resultados obtenidos sean extrapolables a la población general. Para lograr esto, se emplean técnicas de muestreo que pueden ser probabilísticas o no probabilísticas, dependiendo de los objetivos del estudio y las características de la población.

La técnica elegida para seleccionar la muestra es el muestreo aleatorio simple, donde se aplicará una fórmula específica como método de análisis:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde

n = Tamaño de la muestra.

N = Tamaño de la población (250 en este caso).

Z = Valor de confianza (para un 95% de confianza, Z es aproximadamente 1,96).

P = Probabilidad esperada (0,5).



$Q = 1 - P$ (0,5, dado que P es= 0,5

D = Precisión o error permitido (5%, es decir, 0,05).

$$n = \frac{250 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 * (250 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$n=152$ funcionarios

La muestra para este estudio fue de 152 funcionarios.

5.7 Técnica e instrumento

5.7.1 Técnica

La técnica a utilizar fue la encuesta, lo que significa que se recopilarán datos a través de un conjunto de preguntas predefinidas. Según Kerlinger et al., (2013) indica que la encuesta es un método de recopilación de datos estructurados que se caracteriza por la utilización de preguntas predefinidas para obtener información específica de los participantes. Este enfoque sistemático permite estandarizar las respuestas, facilitando así la comparación y el análisis de los datos obtenidos. Al emplear un formato estructurado, las encuestas aseguran que todas las personas respondan a las mismas preguntas en el mismo orden, lo que ayuda a minimizar sesgos y a garantizar la consistencia en la información recopilada. Este método es ampliamente utilizado en investigaciones cuantitativas y estudios de mercado debido a su capacidad para proporcionar datos fiables y comparables sobre una variedad de temas.

5.7.2 Instrumento

En este estudio se emplearon cuestionarios como herramienta principal de recolección de datos. Según Kerlinger y Moser (2013) el cuestionario se considera un instrumento de autoevaluación porque permite a los participantes responder a las preguntas de forma autónoma y personal. A diferencia de otros métodos de recopilación de datos que pueden requerir la intervención de un investigador, el cuestionario brinda a los individuos



la oportunidad de reflexionar y proporcionar respuestas basadas en su propio entendimiento y experiencia. Esta forma de autoevaluación no solo facilita la recolección de datos de manera eficiente, sino que también puede ofrecer una visión más sincera y directa de las percepciones y opiniones de los participantes, al permitirles expresar sus respuestas sin la influencia o la presión de un encuestador presente.

5.8 Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1 Confiabilidad

Para asegurar la validez, se utilizó la prueba estadística del Alfa de Cronbach, ya que es uno de los métodos más comúnmente funcionarios para respaldar la confiabilidad de los instrumentos de medición.

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad de Compromiso laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,743	15

Nota: Alfa de Cronbach.

En la fiabilidad para el Compromiso Laboral, mostrando un Alfa de Cronbach de 0,743 para un cuestionario compuesto por 15 ítems. Este valor de Alfa de Cronbach indica una buena consistencia interna. El cuestionario es confiable y adecuado para evaluar el constructo del compromiso laboral, ya que presenta un nivel aceptable de estabilidad y precisión en las respuestas obtenidas.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad del Desempeño del funcionario

Alfa de Cronbach	N de elementos
,568	18

Nota: Alfa de Cronbach.



Muestra las estadísticas de fiabilidad para el desempeño del funcionario, con un Alfa de Cronbach de 0,568 para un cuestionario que incluye 18 ítems, el cual consistencia interna fue media.

5.8.2 Validez

Para garantizar la validez del instrumento, se llevó a cabo a juicio de expertos. Este proceso involucró la revisión y el análisis detallado del cuestionario por profesionales. Los expertos evaluaron diversos aspectos del instrumento, como la relevancia y claridad de los ítems, la adecuación de las preguntas para medir. juicio experto permitió validar que el instrumento efectivamente captura la información necesaria y se alinea con los objetivos de la investigación.

5.9 Procedimiento de tratamiento de datos

El proceso de tratamiento de datos seguirá la siguiente estructura:

- Se llevará a cabo la transferencia de los datos recopilados al software de procesamiento correspondiente.
- Se realizará un análisis exploratorio y descriptivo de las variables de estudio para comprender su distribución y características principales.
- Se procederá a contrastar la hipótesis utilizando el coeficiente Rho de Spearman como medida de correlación entre las variables.
- La información se presentará mediante tablas y gráficos estadísticos, siguiendo el formato requerido por la universidad.

5.10 Diseño de contrastación de hipótesis

Para contrastar la hipótesis, se utilizó el software de procesamiento SPSS, el cual facilitó la aplicación de herramientas estadísticas, como la contrastación de hipótesis mediante el coeficiente Rho de Spearman. Además, se realizó un análisis descriptivo inicial

y preliminar de los datos recopilados para explorar su naturaleza y características principales.

Para la contratación de hipótesis, se empleó el software estadístico del Spss y mediante ella se realizó el cálculo de Kendall.

Contrastación de hipótesis general

- Hi: “Existe relación significativa entre compromiso laboral y desempeño laboral en los funcionarios de la Dirección Regional de Producción, Puno 2024”.
- Ho: “No existe relación significativa entre compromiso laboral y desempeño laboral en los funcionarios de la Dirección Regional de Producción, Puno 2024”.

Nivel de significancia: Mide el riesgo que está dispuesto en aceptar o rechazar la hipótesis, el nivel de significancia, establecido en 0,05, o el 5%.

Criterio de decisión: Rechazar la hipótesis nula (H_0) si el p-valor es mayor a 0,05; aceptar la hipótesis alternativa (H_1) si el p-valor es menor a 0,05.

Tabla 4

Resultados de la evaluación de la hipótesis sobre compromiso laboral y desempeño del funcionario

	Resultado	Error	p
Kendall	,339	,062	0,000
N válidos	152		

Nota. Prueba de Tau-b.

Se muestra los resultados, en el que el coeficiente de correlación fue de 0,339, con el coeficiente de correlación positiva moderada. Es decir que, a medida que los funcionarios

muestran un mayor compromiso con la organización, ya sea afectivo, de continuidad o normativo su nivel del trabajo también tiende a mejorar. El p-valor de 0,000 está lejos del valor previsto de a 0,05, para ello confirma la relación significativa entre el compromiso hacia el trabajo y desempeño laboral. Esto implica que el compromiso de los funcionarios con su organización tiene un impacto significativo en cómo realizan sus tareas y en su comportamiento laboral.

Contrastación de hipótesis específica 1

Tabla 5

Resultados de la evaluación de la hipótesis sobre compromiso afectivo y desempeño del funcionario

	Resultado	Error	p
Kendall	,373	,067	0,000
N válidos	152		

Nota. Prueba de Tau-b.

Con los resultados, de 0,373 con el coeficiente de correlación positiva baja. En el que indica que un mayor compromiso afectivo, caracterizado por una fuerte identificación y emocional con la organización, está relacionado con un mejor desempeño del funcionario público. El p-valor de 0,000 está lejos del valor previsto de a 0,05, confirma una relación, esto implica que el nivel de compromiso afectivo de los funcionarios no solo está relacionado con su nivel del trabajo de manera positiva, sino que también resalta la importancia de cultivar una fuerte identificación emocional con la organización para mejorar la calidad y eficacia en las tareas laborales.

Contrastación de hipótesis específica 2

Tabla 6

Resultados de la evaluación de la hipótesis sobre compromiso de continuidad y desempeño del funcionario

	Resultado	Error	p
Kendall	,301	,063	0,000
N válidos	152		

Nota. Prueba de Tau-b.

Se muestra los resultados, donde el coeficiente de correlación es 0,301 con el coeficiente de correlación positiva baja. Lo que implica que un mayor compromiso de continuidad, caracterizado por la percepción de que es difícil encontrar un empleo similar y el valor de los beneficios y condiciones actuales, está relacionado con un mejor desempeño del funcionario. El p-valor de 0,000 está lejos del valor previsto de a 0,05, confirma una relación significativa entre el compromiso de continuidad y desempeño laboral. Esto implica que los funcionarios que perciben que abandonar la organización les costaría encontrar los beneficios actuales en el que tienden a demostrar un mayor esfuerzo y efectividad en sus tareas.

Contrastación de hipótesis específica 3

Tabla 7

Resultados de la evaluación de la hipótesis sobre compromiso de normativo y desempeño del funcionario

	Resultado	Error	p
Kendall	,255	,069	0,000
N válidos	152		

Nota. Prueba de Tau-b.



Se presenta los resultados, lo que implica que un mayor compromiso normativo, caracterizado por una fuerte lealtad y sentido de obligación hacia la organización, está relacionado con un mejor desempeño del funcionario. El p-valor de 0,000 está lejos del valor previsto de 0,05, confirma una relación significativa entre el compromiso de normativo y desempeño laboral. Esto implica que, los funcionarios que sienten un fuerte compromiso normativo tienden a desempeñarse mejor en sus funciones, ya que su lealtad y sentido de responsabilidad influyen positivamente en su dedicación y esfuerzo laboral.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1 Presentación de resultados

En este capítulo se brinda los resultados obtenidos sobre los objetivos, para lo cual se consideró 152 funcionarios. Se realizó un análisis detallado, utilizando el coeficiente de Rho para responder a los objetivos del estudio, complementado con pruebas de Tau-b de Kendall. Los resultados proporcionan una visión clara de la relación, proporcionando datos clave para entender cómo estas variables interactúan en el contexto evaluado.

Prueba estadística de normalidad

Tabla 8
Evaluación de la normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	g.l.	Sig.	Estadístico	g.l.	Sig.
Compromiso laboral	,145	152	,000	,943	152	,000
Desempeño laboral	,075	152	,036	,960	152	,000

Nota. Tabla de normalidad de datos.



Los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, para las variables de compromiso laboral tuvo una significancia de 0,000 y para la variable desempeño del funcionario tuvo una significancia de 0,036, ambos menores a 0,05, las dos variables no siguen una distribución normal.

Para el propósito general

Tabla 9

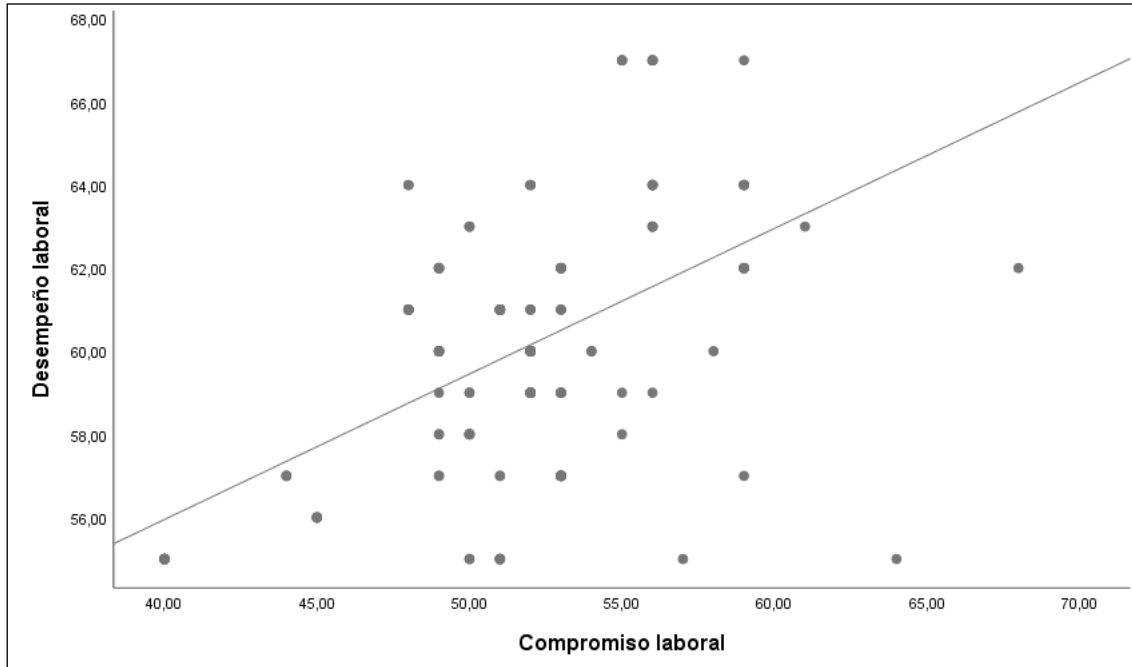
Análisis de correlación de compromiso laboral y desempeño del funcionario

		Compromiso laboral	Desempeño laboral
Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,459
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	152	152
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,459	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	152	152

Nota: Datos de la encuesta.

Figura 1

Análisis de correlación de compromiso laboral y desempeño del funcionario



Nota: Representación de la correlación.

Se muestra el análisis de la correlación entre compromiso laboral y nivel del trabajo muestra un coeficiente de 0,459, lo que indica una correlación positiva moderada. Esto indica que un mayor compromiso en los aspectos afectivos, de continuidad y normativos, como sentir un fuerte vínculo emocional con la organización, percibir pocas alternativas laborales fuera de ella, y sentir una obligación moral hacia la dependencia, está asociado con un mejor desempeño del funcionario. Es decir, un mayor compromiso hacia el trabajo tiende a estar asociado con un mejor desempeño del funcionario. La significancia del valor 0,000, que es menor a 0,05, confirma que esta correlación es estadísticamente significativa, lo que muestra que el compromiso laboral influye en la calidad del desempeño.

Para el propósito específico 1

Tabla 10

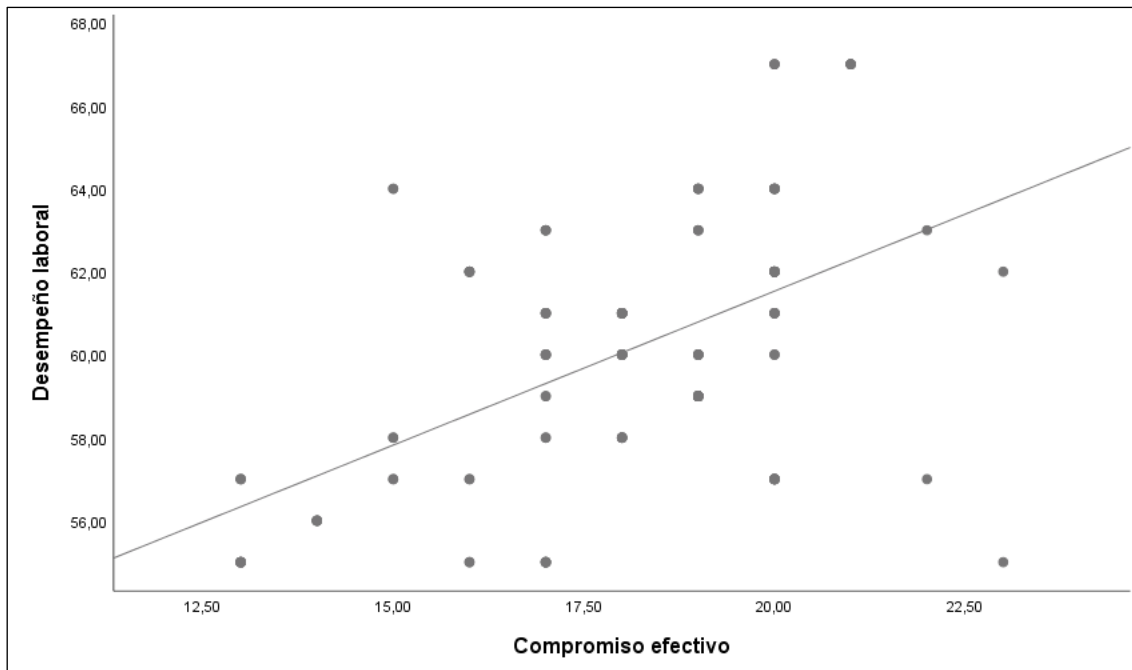
Análisis de correlación de compromiso afectivo y desempeño del funcionario

		Compromiso efectivo	Desempeño del funcionario
Compromiso efectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,484
	Sig.	.	,000
	N	152	152
Desempeño del funcionario	Coeficiente de correlación	,484	1,000
	Sig.	,000	.
	N	152	152

Nota: Datos de la encuesta.

Figura 2

Análisis de correlación de compromiso afectivo y desempeño del funcionario



Nota: Representación de la correlación.



Se muestra el análisis de correlación entre compromiso afectivo y desempeño del funcionario. La correlación de 0,484, indica que si se aumenta el compromiso afectivo de los funcionarios hacia la Dirección Regional de Producción de Puno, en sentir una emoción, valorara su trabajo, su nivel del trabajo también tiende a mejorar. Es decir, un mayor compromiso afectivo por parte de los funcionarios está asociado con un mejor desempeño laboral. La significancia bilateral de 0,000, que es mucho menor a 0,05, confirma que esta correlación es estadísticamente significativa. Lo que indica que el compromiso afectivo de los funcionarios tiene un impacto medible en la calidad de su desempeño del funcionario.

Para el propósito específico 2

Tabla 11

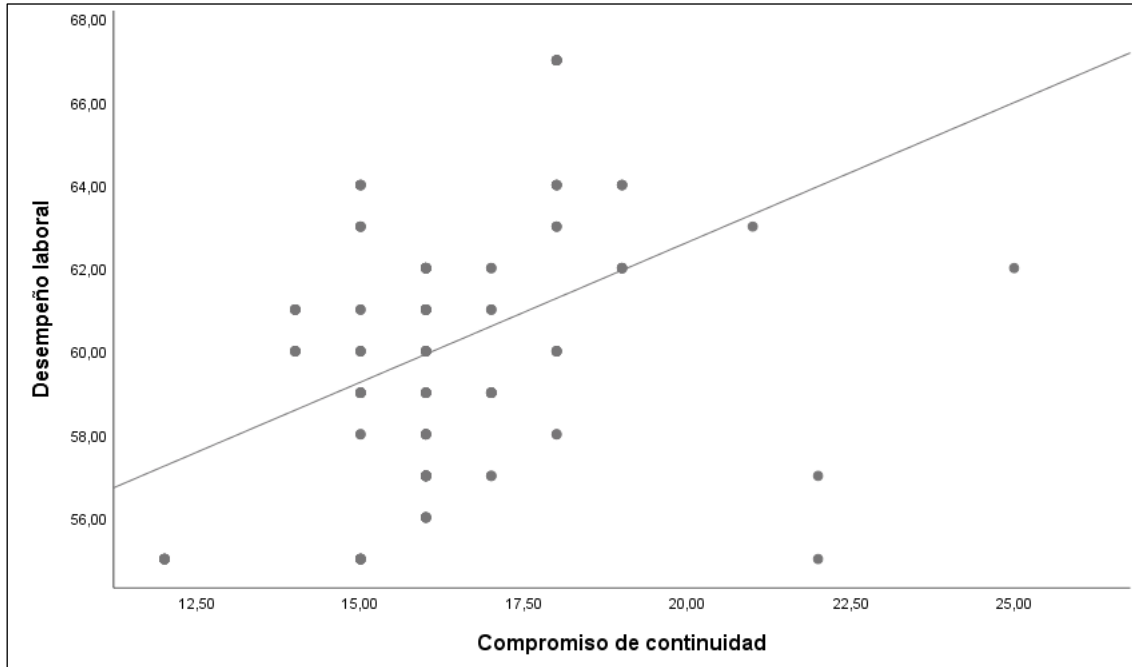
Análisis de correlación de compromiso de continuidad y desempeño del funcionario

			Compromiso de continuidad	Desempeño del funcionario
Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación		1,000	,387
	Sig. (bilateral)		.	,000
	N		152	152
Desempeño del funcionario	Coeficiente de correlación		,387	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		152	152

Nota: Datos de la encuesta.

Figura 3

Análisis de correlación de compromiso de continuidad y desempeño del funcionario



Nota: Representación de la correlación.

Al realizar el análisis entre el compromiso de continuidad y el desempeño del funcionario, se tuvo un coeficiente de 0,387 indica una correlación positiva moderada. Esto indica que los funcionarios que se sienten comprometidos con la organización debido a los beneficios que reciben y la dificultad de encontrar un empleo similar en otro lugar tienden a mostrar un mejor desempeño del funcionario. Es decir, un mayor compromiso de continuidad, que refleja el deseo de los funcionarios de permanecer en la organización debido a la inversión en beneficios y costos de salida, está asociado con un mejor desempeño laboral. La significancia fue de 0,000, menor a 0,05, el que confirma existe una correlación es estadísticamente significativa.

Para el propósito específico 3

Tabla 12

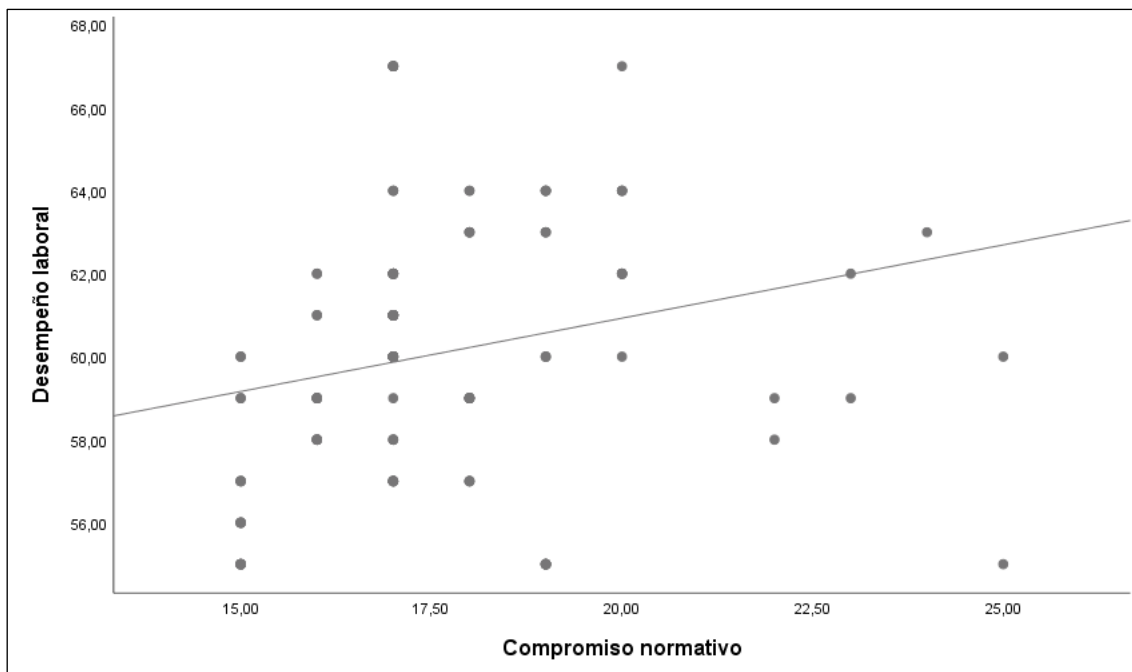
Análisis de correlación de compromiso normativo y desempeño del funcionario

		Compromiso normativo	Desempeño del funcionario
Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	1,000	,315
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	152	152
Desempeño del funcionario	Coefficiente de correlación	,315	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	152	152

Nota: Datos de la encuesta.

Figura 4

Análisis de correlación de compromiso de continuidad y desempeño del funcionario



Nota: Representación de la correlación.



En la tabla muestra la correlación positiva y significativa entre el compromiso normativo y el desempeño del funcionario, en el que tuvo una correlación positiva baja de 0,315. Esto indica que los funcionarios que se sienten obligados a permanecer en la organización por razones de lealtad y gratitud tienden a tener un nivel del trabajo más destacado. Es decir, a medida que los funcionarios sienten una mayor obligación moral hacia la organización y experimentan un sentido de lealtad, su desempeño en el trabajo tiende a mejorar de manera moderada. La significancia estadística de 0,000, que es menor a 0,05, confirma que existe una correlación estadísticamente significativa. Esta correlación positiva moderada implica que el compromiso normativo contribuye de manera significativa al rendimiento en las tareas laborales y a las actividades, al tiempo que puede reducir comportamientos contraproducentes.

6.2 Discusión de resultados

En los resultados, se identificó una correlación positiva moderada entre el compromiso hacia el trabajo y el desempeño del funcionario. Específicamente, se encontró que una mayor responsabilidad en el trabajo afectivo, de continuidad y normativo con la organización estaba asociado con un mejor desempeño en el trabajo. Las pruebas estadísticas de Rho de Spearman y Tau-b de Kendall confirmaron la existencia de relaciones significativas entre estas variables, destacando que los funcionarios que se sienten emocionalmente conectados, valoran su trabajo y perciben pocas alternativas laborales tienden a rendir mejor. Además, aquellos que permanecen en la organización por lealtad o beneficios también muestran un desempeño positivo. Todo ello con coeficientes moderados con p-valor=0,000.

Debido a que se muestra una correlación positiva moderada ($Rho = 0,459$) entre la responsabilidad en el trabajo laboral en sus aspectos afectivos, de continuidad y normativos con el desempeño del funcionario, este resultado se alinea con las conclusiones de Naranjo



(2018), Condor (2022), y Ayala y Bustamante (2019), debido a que sus estudios también indican que una mayor responsabilidad en el trabajo está asociada con un mejor desempeño laboral. Aunque los resultados de esta investigación arrojaron una correlación moderada, mientras que, en el estudio de Condor, por ejemplo, se encontró una relación significativa con una mayor confiabilidad en los coeficientes.

En segundo lugar, se establece una relación significativa entre la responsabilidad en el trabajo afectivo y el desempeño laboral ($Rho = 0,484$), es congruente con los resultados de coronel (2019) quien identificó la responsabilidad en el trabajo afectivo como el tipo dominante y de nivel alto entre los servidores públicos. Con ello se subraya la importancia de la responsabilidad en el trabajo afectivo en la mejora del desempeño laboral, aunque coronel se enfoca en caracterizar diferentes tipos de responsabilidad en el trabajo, mientras que tu estudio se concentra más en su impacto directo sobre el desempeño.

En tercer lugar, la evidencia de una correlación positiva moderada ($Rho = 0,387$) entre el compromiso de continuidad y el desempeño del funcionario, guarda similitud con los resultados de Condori (2023). Que encontró una correlación positiva media entre responsabilidad en el trabajo laboral y motivación, sugiriendo que factores económicos y laborales, similares a la responsabilidad en el trabajo de continuidad, pueden influir en el desempeño.

Finalmente, con una correlación positiva de ($Rho = 0,315$) entre la responsabilidad en el trabajo normativo y el desempeño del funcionario, se asemeja a lo encontrado por Parisaca (2021) y Ortiz (2024) en cuanto a las dependencias de clima organizacional y desempeño.

Esto refleja una consistencia con los estudios analizados en cuanto a la importancia de la responsabilidad en el trabajo laboral (en sus diversas formas) con el desempeño laboral; Aunque la intensidad de esta relación varía según las dimensiones de la responsabilidad en



el trabajo. Específicamente, se observa que una mayor responsabilidad en el trabajo afectivo, donde los empleados se sienten emocionalmente conectados con la organización, tiende a mejorar el desempeño laboral. Asimismo, la responsabilidad en el trabajo de continuidad, impulsado por la percepción de beneficios y la dificultad de encontrar empleos similares, también está asociado con un mejor rendimiento. Aunque en menor medida, la responsabilidad en el trabajo normativo, relacionado con el sentido de obligación y lealtad hacia la organización, influye positivamente en el desempeño laboral.

Estos resultados sugieren que la responsabilidad en el trabajo organizacional en sus diferentes formas desempeña un papel crucial en la motivación y eficiencia de los empleados. Las organizaciones que buscan mejorar el desempeño de su personal deberían considerar estrategias para fortalecer el compromiso afectivo y de continuidad, ya que estos muestran un impacto más significativo en el rendimiento.



CONCLUSIONES

PRIMERA. El análisis realizado reveló que el coeficiente Rho de Spearman alcanzó un valor de 0,459, lo que indica una clasificación positiva de intensidad moderada. Esto sugiere que un mayor compromiso en aspectos como el vínculo emocional con la organización, la percepción de limitadas opciones laborales externas y la responsabilidad moral hacia la institución estuvo relacionada con un mejor desempeño en el trabajo. De igual forma, la prueba de Kendall Tau-b arrojó un coeficiente de 0,339 con un p-valor de 0,000, confirmando la existencia de una relación significativa entre el compromiso laboral y el rendimiento de los funcionarios. Por lo tanto, la implicación de los trabajadores en la organización influyó significativamente en su desempeño y conducta laboral.

SEGUNDA. Los resultados mostraron un coeficiente Rho de Spearman de 0,484, lo que representa una clasificación positiva moderada. Esto indica que, a medida que los funcionarios se sienten más comprometidos emocionalmente con la Dirección Regional de Producción de Puno, valoran y disfrutan más su trabajo, lo que se traduce en una mejora en su rendimiento laboral. Asimismo, el coeficiente de valoración obtenido con la prueba de Kendall Tau-b fue de 0,373, con un p-valor de 0,000, lo que refuerza la existencia de una relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño en el trabajo.

TERCERA. Al llevar a cabo el análisis, se obtuvo un coeficiente de compensación de 0,387, lo que refleja una compensación positiva de intensidad moderada. Esto implica que los trabajadores que se sienten comprometidos con la organización debido a los beneficios recibidos y las dificultades de encontrar



un empleo equivalente en otros lugares suelen demostrar un mejor rendimiento laboral. La prueba de Kendall Tau-b, con un coeficiente de 0,301 y un p-valor de 0,000, confirma la presencia de una relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral.

CUARTA. El análisis reveló una compresión de 0,315, lo que sugiere una clasificación positiva baja. Esto indica que los funcionarios que permanecen en la organización debido a un sentido de lealtad y gratitud tienden a desempeñarse mejor en sus labores. La prueba de Kendall Tau-b, con un coeficiente de 0,255 y un p-valor equivalente a 0,000, respaldó que existe una relación estadística y significativa entre el compromiso normativo y el desempeño de los funcionarios.



RECOMENDACIONES

PRIMERA. Se recomienda a la oficina de recursos humanos de la dirección regional de la producción de Puno, implemente estrategias que fortalezcan el compromiso laboral de los funcionarios, especialmente en los aspectos afectivos, de continuidad y normativos. Esto a través de programas en el que fomenten el estado emocional de los funcionarios, como las actividades de integración y reconocimiento, así como mejorar de beneficios laborales en la lealtad y la percepción de la estabilidad.

SEGUNDA. Se sugiere a la dirección regional de la producción de Puno, implementar políticas y programas que fomenten y fortalezcan el compromiso afectivo de los funcionarios, ya que un mayor compromiso emocional con la organización está directamente relacionado con un mejor desempeño laboral. Al fortalecer el compromiso afectivo, contribuirá a un entorno laboral más motivador y productivo, beneficiando a los funcionarios.

TERCERA. Es de suma importancia que la oficina de recursos humanos de la dirección regional de la producción de Puno, refuerce los beneficios ofrecidos a los funcionarios y gestione cuidadosamente los aspectos relacionados con la continuidad del empleo, dado que un compromiso fuerte con la empresa, impulsado por las ventajas laborales y la percepción de pocas alternativas fuera de la organización, está asociado con un mejor desempeño laboral.

CUARTA. Es imprescindible que la dirección regional de la producción de Puno, promueva iniciativas que fortalezcan el compromiso normativo de los funcionarios, enfocándose en estrategias que refuercen el sentido de lealtad y gratitud. Con la implementación de iniciativas que fortalezcan el compromiso normativo,



como programas de reconocimiento y recompensas por antigüedad, y el desarrollo de una cultura organizacional que valore la contribución a largo plazo, puede contribuir a mejorar el rendimiento de los funcionarios.



REFERENCIAS

- Asociación de buenos empleadores de amchan Perú. (2023). *Somos ABE, la Asociación de Buenos Empleadores*. Obtenido de <https://www.abe.org.pe/>
- Ayala, C., & Bustamante, A. (2019). Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa OPEMIP S.A.C. Arequipa 2018. *Tesis*. Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa, Perú. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2552/Crhristian%20Ayala_Alvaro%20Bustamante_Trabajo%20de%20Suficiencia%20Profesional_Titulo%20Profesional_2019.pdf
- Baldo, A., Cornejo, D. A., & Flores, V. A. (2023). Compromiso organizacional y desempeño laboral en profesionales de empresas públicas y privadas: revisión aplicada. *Tesis*. Universidad de Lima, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/18290>
- Bass, B. (1990). *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision*. Obtenido de [https://www.wellesu.com/10.1016/0090-2616\(90\)90061-s](https://www.wellesu.com/10.1016/0090-2616(90)90061-s)
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguila, P. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*. Obtenido de https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Becker, H. (1960). *Notes on the Concept of Commitment*. Obtenido de <https://strategietcetera.wordpress.com/wp-content/uploads/2011/09/becker-notes-on-the-concept-of-commitment.pdf>
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/j.0963-7214.2005.00368.x>



- Bunge, M. (2009). *La investigación científica, su método y su filosofía*. Siglo XXI Editores.
- Condor, Y. (2022). Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021. *Tesis*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84235/Condor_CY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Condori, D. (2023). Compromiso Laboral y Motivación en Trabajadores de la DIREPRO-Puno, Periodo 2020. *Tesis*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Ftesis.unap.edu.pe%2Fhandle%2F20.500.14082%2F19668&psig=AOvVaw31T2eZAXNsgn_6L-HLOjbZ&ust=1718247558344000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CAUQn5wMahcKEwjo7ICOidWGAXUAAAAAHQAAAAAQBA
- Consultora PwC . (2020). *Informacion para inversiones y grupos de interes*. Obtenido de <https://www.pwc.pe/es/informe-de-sostenibilidad-impacto-y-transparencia-2022.pdf>
- Coronel, H. (2019). El Compromiso Organizacional en Servidores Públicos Caso: Ministerio de Hacienda, Paraguay. *Tesis*. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina. Obtenido de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/econ/collection/tpos/document/1502-1326_CoronelPereiraHC
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. (6da Edición ed.). Prentice-Hall.
- Gallardo, O. M. (2023). Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la marca GHL hoteles en Cusco, 2023. *Tesis*. Universidad Andina



- del Cusco, Cusco, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/6227>
- Gallup. (2021). *State of the global workplace*. Obtenido de <https://bendchamber.org/wp-content/uploads/2021/12/state-of-the-global-workplace-2021-download.pdf>
- Great Place to Work. (2022). *Great Place to Work*. Obtenido de <https://s3.amazonaws.com/media.greatplacetowork.com/peru/best-workplaces-in-peru/2022/Revista+GPTW+2021-2022.pdf>
- Harter, J., Schmidt, F., & Hayes, T. (2002). Business unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement and business outcomes a meta-analysis. *Psicología aplicada*. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Herzberg, F. (1954). *La teoría de la motivación higiene*. Obtenido de https://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoría_de_la_organización.pdf
- House, R. (1971). *A path goal theory of leader effectiveness*. Obtenido de <http://ereserve.library.utah.edu/Annual/MGT/7800/Tenney/path.pdf>
- INEI. (2023). *Informe sobre el desempleo en Puno*. Obtenido de https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_eopen_lm.pdf
- Kerlinger, F., & Moser, D. (2013). *Investigación en ciencias sociales: métodos cuantitativos y cualitativos*. Pearson Educación.
- Mamani, C., Palacios, T. Y., Priori, M. B., & Tellez, A. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *INNOVA*



Research Journal, 8(1), 153-172.

doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>

Mamani, R. G., & Viracocha, R. L. (2023). *Para principiantes de la investigación*. Puno:

Ruah de Dios de Maximiliano Ernesto Masias Huerta. Obtenido de
<http://isbn.bnpp.gob.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=140869>

Mamani, V., & Arisaca, W. (2021). Transparencia en la gestión pública y su incidencia en

el derecho al acceso a la información. *Revista Gestionar*, 1(3).
doi:<https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.03.003>

Martínez, O., & Ibarra, M. (2019). Diseño de instrumento para medir motivación laboral y

compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE. *Revisión por pares*.

Obtenido de
http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.39%20Dise%C3%B1o%20de%20un%20instrumento%20SIDUE.pdf

Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management*. *Falta Sielo nota*.

Ministerio de Economía y finanzas. (2023). *Informe de Evaluación Institucional*. Obtenido de

https://www.mef.gob.pe/contenidos/acerc_mins/doc_gestion/Informe_evaluacion_institucional_periodo_2023.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Informe sobre programas de bienestar laboral*. Obtenido de <https://www.gob.pe/mtpe>

Motowidlo, S., Borman, W., & Schmit, M. (1997). *A theory of individual differences in task and contextual performance*. Obtenido de

[http://jacksonfall14professionalissues.pbworks.com/w/file/attach/106744134/Motowidlo%20&%20Borman%20\(1997\).pdf](http://jacksonfall14professionalissues.pbworks.com/w/file/attach/106744134/Motowidlo%20&%20Borman%20(1997).pdf)



- Muñoz, F. (2020). Inseguridad Laboral y su Relación con el Desempeño Laboral. *Tesis*. Universidad de Chile, Santiago, Chile. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/182735>
- 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*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28332>
- Organizacion Internacional de trabajo. (2023). *Panorama laboaral*. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_906617.pdf
- Ortiz, R. (2024). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal de la Institución Educativa Primaria 70001 José Portugal Catacora-Puno, 2023. *Tesis*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Obtenido de <https://www.google.com/url?sa=i&url=http%3A%2F%2Ftesis.unap.edu.pe%2Fhandle%2F20.500.14082%2F22009&psig=AOvVaw2VqerBbbeYZMbsvV4dP74T&ust=1718247611628000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CAUQn5wMahcKEwjI-dCmidWGaxUAAAAAHQAAAAAQBA>
- Parisaca, R. (2021). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2019. *Tesis*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Ftesis.unap.edu.pe%2Fhandle%2F20.500.14082%2F16171&psig=AOvVaw3w51AaO9-vGrfoBRCy5_Vh&ust=1718247499378000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CAUQn5wMahcKEwigmP7wiNWGAxUAAAAAHQAAAAAQBA



- Peña, R., Martínez, M., & Méndez, M. (2021). Compromiso organizacional y actitud laboral del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 (SARS-CoV-2). *RevSalJal*. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2021/sje211g.pdf>
- Pizarro, D. M., & Torres, J. A. (2023). Desempeño laboral y compromiso organizacional en trabajadores sociales de un hospital del sector público. *Tesis*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Perú. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1d9a0fe2-590c-4a90-b202-38de8c516e17/content>
- Ramírez, P., Agui, M., Muñoz, M., Alania, G., & Morales, C. (2020). Satisfacción laboral y desempeño académico universitario. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2301-01262020000200066&script=sci_arttext
- Robinson, S., & Bennett, R. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/record/1995-35212-001>
- Rodrigues, N. (2020). Análisis de la Motivación Laboral de los Funcionarios Públicos: un Estudio desde el Hospital General de Machava, en Mozambique. *Tesis*. Universidad de Chile, Santiago, Chile. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/177343>
- Rodríguez, K., & Lechug, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. Obtenido de <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452/1994>



- Schein, E. (1990). *Organizational culture*. Obtenido de https://erlanbakiev.weebly.com/uploads/1/0/8/3/10833829/schein_1990_organizational_culture.pdf
- Steen, S., Raymond, N., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2016). *Human Resource Management*. McGraw-Hill Education.
- Tello, E. K. (2021). Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Belén de Lambayeque. *Tesis*. Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57935/Tello_FEK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. doi:<https://doi.org/10.2307/257334>



ANEXOS



Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: COMPROMISO LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN, PUNO 2024

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación entre compromiso laboral y desempeño laboral en los funcionarios de la Dirección Regional de producción, Puno 2024?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y desempeño laboral en funcionarios de la Dirección Regional de producción, Puno 2024? • ¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y desempeño laboral en funcionarios de la Dirección Regional de producción, Puno 2024? • ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y desempeño laboral en funcionarios de la Dirección Regional de producción, Puno 2024? 	<p>Determinar la relación entre compromiso laboral y desempeño laboral en los funcionarios de la Dirección Regional de producción, Puno 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre el compromiso afectivo y desempeño laboral en funcionarios de la Dirección Regional de producción, Puno 2024. • Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y desempeño laboral en funcionarios de la Dirección Regional de producción, Puno 2024. • Determinar la relación entre el compromiso normativo y desempeño laboral en funcionarios de la Dirección Regional de producción, Puno 2024. 	<p>Existe relación significativa entre compromiso laboral y desempeño laboral en los funcionarios de la Dirección Regional de producción, Puno 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y desempeño laboral en funcionarios de la Dirección Regional de producción, Puno 2024. • Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y desempeño laboral en funcionarios de la Dirección Regional de producción, Puno 2024. • Existe relación significativa entre el compromiso normativo y desempeño laboral en funcionarios de la Dirección Regional de producción, Puno 2024. 	<p>Variable X: Compromiso laboral</p>	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de identificación de los funcionarios con la organización. -Deseo de permanencia en la organización. 	<p>ENFOQUE DE INVESTIGACION: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACION: Básica</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION: No Experimental</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACION Correlacional</p> <p>POBLACION La población fue de 250 servidor público de la DIREPRO Puno 2024.</p> <p>MUESTRA: La muestra estuvo compuesta por 152 funcionarios.</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTO: Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.</p>
				Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> - Grado en que los empleados reconocen haber invertido tiempo y esfuerzos suficientes como para abandonar la organización. -Reconocimiento de los empleados de tener pocas oportunidades de encontrar otros empleos. 	
				Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> -Grado de lealtad de los empleados hacia la organización. -Grado en que los empleados se sienten moralmente obligados a continuar en la organización. 	
			<p>Variable Y: Desempeño laboral</p>	Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Orientación a resultados 	
				Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa y mejora continua - Participación activa 	
				Comportamiento laboral contraproductivo	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de caos - Comunicación negativa 	



Anexo 2. Matriz de datos

	Compromiso laboral										Desempeño laboral																												
	Compromiso efectivo					Compromiso de continuidad					Compromiso normativo					Desempeño de la tarea						Desempeño contextual						Comportamiento laboral contraproducente											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
1	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2		
2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	1	
3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	2	1	
4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2		
5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3			
6	5	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2			
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	5	5	2	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2			
8	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2			
9	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3			
10	3	4	4	2	4	4	4	2	3	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2			
11	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2			
12	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2			
13	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2	2			
14	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	5	5	4	3	3	3	2	2	2	1	1	1			
15	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	4	5	4	3	3	2	2	2	1	1	1	1			
16	5	4	4	2	4	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	5	3	2	2	2	2	2	2	2				
17	4	3	4	2	4	4	4	2	3	2	5	2	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1			
18	3	4	4	2	4	4	4	2	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1			
19	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	3	3	3	2	1	1	1	1	1			
20	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2			
21	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	1	1	1	1			
22	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	2	1	1	1	1			
23	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2			
24	4	4	5	3	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3				
25	5	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2			
26	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	2	5	3	4	3	3	2	2	2	2	2			
27	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	1	1	1	1			
28	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	2	1	1	1			
29	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	3	4	3	4	3	4	2	1	1	1	1			
30	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3			
31	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2			
32	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	5	5	2	5	3	3	3	3	2	1	1	1	1			
33	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2			
34	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	1	3	3			
35	3	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1			
36	4	4	4	3	4	5	4	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	1	1	1	1			
37	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2			
38	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	5	5	2	5	3	3	3	3	2	2	2	2	2			
39	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	5	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2			



40	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3
41	3	4	3	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	1	2
42	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2
43	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	
44	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	2	2	2	1	2
45	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	5	5	4	3	2	3	2	2	1
46	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	5	4	3	3	1	2	1
47	5	4	4	2	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	5	3	2	2	2	2	
48	4	3	3	2	3	4	4	2	3	2	5	2	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	1	
49	3	4	3	2	3	4	4	2	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	5	4	3	3	3	3	2	2	3	2	1
50	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	3	3	3	2	1	1
51	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	5	2	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1
52	3	4	4	2	4	4	4	2	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	2	1	
53	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	3	3	3	2	1	1
54	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	
55	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	1
56	4	3	4	2	4	4	4	2	3	2	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1
57	3	4	4	2	4	4	4	2	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1
58	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	3	3	3	2	1	1
59	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	
60	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	1
61	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	1
62	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	2	1
63	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	3	4	3	4	3	4	2	2
64	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3
65	5	4	4	3	4	4	4	4	2	2	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2
66	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	5	5	2	5	3	3	3	3	2	2
67	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	2	2	2
68	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3
69	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	1	2
70	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2
71	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2
72	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	2	2	2	1	2
73	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	2	4	2	4	4	5	5	4	3	3	3	2	2	1
74	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	5	4	3	3	2	2	1
75	5	4	4	2	4	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	5	3	2	2	2	2	2
76	4	3	4	2	4	4	4	2	3	2	5	2	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1
77	3	4	4	2	4	4	4	2	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1
78	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	3	3	3	2	1	1
79	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2
80	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	1
81	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	2	1
82	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	3	4	3	4	3	4	2	2
83	4	4	5	3	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3
84	5	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2



85	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	2	5	3	4	3	3	2	2	
86	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	1
87	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	2	1
88	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	3	4	3	4	3	4	2	1
89	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3
90	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2
91	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	5	5	2	5	3	3	3	3	2	1
92	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	2	2	2
93	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	1	3
94	3	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	1	1
95	4	4	4	3	4	5	4	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	1
96	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2
97	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	5	5	2	5	3	3	3	3	2	2
98	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	2	2	2
99	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3
100	3	4	3	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	1	2
101	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2
102	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2
103	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	2	2	2	1	2
104	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	5	5	4	3	2	3	2	2	1
105	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	5	4	3	3	1	2	1
106	5	4	4	2	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	5	3	2	2	2	2	2
107	4	3	3	2	3	4	4	2	3	2	5	2	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1
108	3	4	3	2	3	4	4	2	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	3	3	3	3	2	2	3	2	1
109	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	3	3	3	2	1	1
110	4	3	4	2	4	4	4	2	3	2	5	2	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1
111	3	4	4	2	4	4	4	2	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1
112	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	3	3	3	2	1	1
113	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
114	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	1
115	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2
116	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	5	2	5	3	3	3	3	3	2	1
117	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	2	2	2
118	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	1	3
119	3	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	1	1
120	4	4	4	3	4	5	4	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	1
121	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2
122	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	5	2	5	3	3	3	3	2	2	2
123	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	5	3	4	3	3	3	2	2	2	2
124	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
125	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	1



12	6	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	2	1		
12	7	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	3	4	3	4	3	4	2	2		
12	8	4	4	5	3	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3		
12	9	5	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	
13	0	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	2	5	3	4	3	3	2	2	
13	1	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	1	
13	2	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	2	1	
13	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	3	4	3	4	3	4	2	1		
13	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	
13	5	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	
13	6	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	5	5	2	5	3	3	3	3	2	1	
13	7	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	2	2	2	
13	8	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	1	3	
13	9	3	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	1	1	
14	0	4	4	4	3	4	5	4	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	1	
14	1	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	
14	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	5	5	2	5	3	3	3	3	2	2	
14	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	
14	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	5	5	2	5	3	3	3	3	2	1	
14	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	2	2	2	
14	6	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	1	3	
14	7	3	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	1	1	
14	8	4	4	4	3	4	5	4	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	1
14	9	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	
15	0	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	5	5	2	5	3	3	3	3	2	2	
15	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	2	2	2	
15	2	4	4	5	3	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	

Anexo 3. Instrumentos

Instrumento de investigación: Cuestionario compromiso laboral

El propósito de este cuestionario es recolectar datos sobre cómo los funcionarios de la DIREPRO Puno 2024 perciben su compromiso laboral. A continuación, encontrarás una serie de declaraciones relacionadas con el compromiso laboral. Por favor, expresa tu nivel de concordancia con cada una de ellas.

Escala de valoración:

1. En desacuerdo.
2. Algo en desacuerdo.
3. Indeciso.
4. Algo de acuerdo.
5. De acuerdo.

COMPROMISO LABORAL		1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO						
1	Esta dependencia tiene un gran significado personal para mí.					
2	Realmente siento como si los problemas de esta dependencia fueran mis propios problemas.					
3	Me siento emocionalmente unido a esta dependencia.					
4	Me gustaría pasar el resto de mi vida laboral en esta organización.					
5	Me siento parte integrante de esta dependencia.					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
6	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta dependencia, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
7	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta organización.					
8	Si continúo en esta organización es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
9	Trabajo en esta organización más por gusto que por necesidad.					
10	Sería muy difícil para mí dejar mi dependencia ahora, incluso si deseara hacerlo.					
COMPROMISO NORMATIVO						
11	La dependencia donde trabajo merece mi lealtad.					
12	Creo que le debo mucho a esta dependencia.					
13	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar el cambio.					
14	No abandonaría mi dependencia, porque me siento obligado con toda su gente.					
15	Me sentiría culpable si dejase mi dependencia, considerando todo lo que me ha dado.					

Fuente: Martínez & Ibarra (2019)



Instrumento de investigación: Cuestionario desempeño laboral

El propósito de este cuestionario es recolectar datos sobre cómo los funcionarios de la DIREPRO Puno 2024 perciben su desempeño laboral. A continuación, encontrarás una serie de declaraciones relacionadas con el compromiso laboral. Por favor, expresa tu nivel de concordancia con cada una de ellas.

Escala de valoración:

1. Nunca.
2. Casi nunca.
3. A veces.
4. Casi siempre.
5. Siempre.

DESEMPEÑO LABORAL		1	2	3	4	5
DESEMPEÑO DE LA TAREA						
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y esfuerzos necesarios.					
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los problemas nuevos.					
3	Cuando pude realice tareas laborales desafiantes.					
4	Asumí más responsabilidades laborales que las que me correspondían.					
5	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
6	En mi trabajo tuve en mente los resultados que debía lograr.					
DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
7	Trabaje para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
8	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
9	Planifiqué mi trabajo de manera tal que puedo hacerlo en tiempo y forma.					
10	En mi trabajo puedo separar las cuestiones principales de las secundarias.					
11	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
12	Participo activamente de las reuniones laborales.					
COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRAPRODUCTIVO						
13	Mi planificación laboral fue óptima.					
14	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
15	Comente aspectos negativos de mi trabajo con mis colegas.					
16	Agrandé los problemas que se presentan en el trabajo.					
17	Me concentre en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
18	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.					

Fuente: Condor (2022)



Anexo 4. Validez de instrumento

ANEXO 4
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS: COMPROMISO LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN, PUNO 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: Roberto Payé Colquehuana
- PROFESIÓN : Lic. Adm. EP/AM
- CARGO ACTUAL: DIRECTOR EP/AM
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS					
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	5
10. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	4	5

Fuente:

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)

b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: 15 de Agosto 2024

Roberto Payé Colquehuana
 Firma del experto
 DNI N° 02791441
 N° celular: 996-993377



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 30-12-24

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: NELSON OMAR CHUQUIPIUNTA SAAVEDRA

Dirección: Jr. Buena vista Nro 641 - Juliaca

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 42786704

Teléfono: 985922222 email: nelsonomars0509@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: COMPROMISO LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN, PUNO 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Funcionarios, motivación, productividad, recompensas y rendimiento.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

30-12-24

Fecha