



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA



COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO
DE SALCEDO - PUNO 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. VANESSA ENRIQUEZ SACACA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA 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 ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO
DE SALCEDO - PUNO 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. VANESSA ENRIQUEZ SACACA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:


LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO : 
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

ASESOR DE TESIS : 
Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 1201-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 16 de octubre 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-CU-14075** de fecha **01-10-2024** de **VANESSA ENRIQUE SACACA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE SALCEDO - 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: **VANESSA ENRIQUE SACACA**, 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
- * Primer miembro : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * Segundo miembro : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- * Asesor : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO

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

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : jueves 17 de octubre de 2024
- * Hora : 9:00 am

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.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 290-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 15 de julio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-8926** de fecha 12 de julio de 2024, del **Bach. VANESSA ENRIQUEZ SACACA**, 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. VANESSA ENRIQUEZ SACACA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE SALCEDO - 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. Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO**.

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 ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE SALCEDO - PUNO 2024**, presentado por el (la) **Bach. VANESSA ENRIQUEZ SACACA**, 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. Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO**.

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. Sc. S. Licimaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 013-2024-UI-FCA-UANCV-I

Juliaca, 05 de abril de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-463 de fecha 07 de marzo 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. VANESSA ENRIQUEZ SACACA, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE SALCEDO - 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. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO, quien debe estar 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 ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE SALCEDO - PUNO 2024**, presentado por el (la) Bach. VANESSA ENRIQUEZ SACACA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO.

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
DIRECCIÓN
UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN
JULIACA - TESIS
Dr. Sc. S. Licímaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

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



COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE SALCEDO - PUNO 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

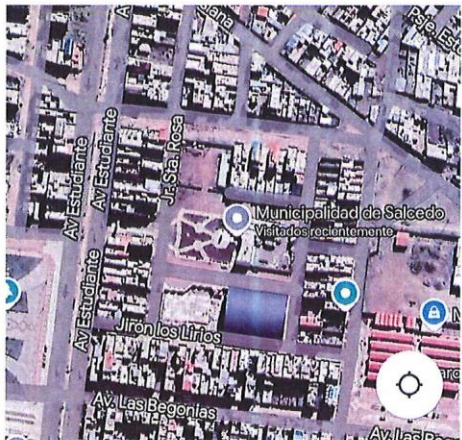
1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.epnewman.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.unaj.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE SALCEDO – PUNO 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	VANESSA ENRIQUEZ SACACA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	71513285
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-7111-2001
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1796-9278
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 PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA



Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23901593
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>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno Longitud: 70° 02' 08" Latitud: 15° 51' 11" sur https://www.google.com/maps/@-15.8715454,-70.0008961,16z?hl=es-419&entry=ttu&g_ep=EgoyMDI0MTAyOS4wIKXMDSoASAFQAw%3D%3D</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Obligatorio. Ejemplo: Febrero 2024 - octubre 2024
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00 - Librería	Obligatorio. Selecciona de una a tres disciplinas de las Tablas OCDE que mejor representen el tema de su investigación y cópialas junto a sus respectivos uris de la siguiente manera: Administración Publica https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 Administración Publica https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
Dr. Sc. S. Elicmaco Aguilar Pinto
DIRECTOR



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo VANESSA ENRIQUEZ SACACA, identificado con DNI Nro. 71513285 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACION Y GESTION PÚBLICA

informo que he elaborado el/la **Tesis** o **Trabajo de Investigación,** **Trabajo Académico** denominada:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE SALCEDO – PUNO 2024

Asesorado por: Dr. S.c. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

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 07 de Noviembre del 2024


Firma del Asesor
(obligatoria)


Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico este esfuerzo a la divinidad, a mis progenitores, hermanos y a mi familia y camaradas por impulsarme y ofrecerme su respaldo total. Gracias a ustedes, este logro se materializó.



AGRADECIMIENTO

Con profundo agradecimiento y cariño, dedico esta tesis a mis padres, Adolfo y Modesta, por su guía y sacrificio. También a mis hermanos, Sulma, Tania, Yoel y Mayeli por su constante motivación y apoyo en este camino.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTOiv

ÍNDICE GENERAL v

ÍNDICE DE TABLASviii

ÍNDICE DE FIGURAS..... ix

RESUMEN x

ABSTRACT.....xi

INTRODUCCIÓNxii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema 13

1.2 Formulación del problema..... 14

 1.2.1 Problema general 14

 1.2.2 Problemas específicos 14

1.3 Justificación de estudio..... 15

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1 Objetivo general 17

2.2 Objetivos específicos..... 17

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes de la investigación..... 18

3.2 Marco teórico.....27



3.2.1	Compromiso Organizacional	27
3.2.2	Desempeño laboral.....	38
3.3	Marco conceptual	50
3.3.1	Clima laboral.....	50
3.3.2	Comunicación efectiva.....	50
3.3.3	Desarrollo profesional.....	50
3.3.4	Eficiencia del trabajo	50
3.3.5	Lealtad a la empresa.....	51
3.3.6	Trabajadores.....	51
3.3.7	Trabajo en equipo	51
3.3.8	Percepción de oportunidades	51
3.3.9	Seguridad laboral	52

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1	Hipótesis general	53
4.2	Hipótesis específicas	53
4.3	Operacionalización de variables.....	54

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1	Enfoque de la investigación.....	55
5.2	Método(s) aplicados a la investigación	55
5.3	Tipo de investigación	56
5.4	Nivel de investigación	57
5.5	Diseño de investigación.....	58



5.6	Población y muestra	59
5.6.1	Población.....	59
5.6.2	Muestra	60
5.7	Técnica e instrumento de recolección de datos	60
5.7.1	Técnica.....	60
5.7.2	Instrumento	61
5.8	Confiabilidad y validez del instrumento.....	61
5.8.1	Confiabilidad.....	61
5.8.2	Validez	62
5.9	Procedimiento de tratamiento de datos.....	62
5.10	Diseño de contrastación de hipótesis.....	62

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1	Presentación de resultados.....	70
6.2	Discusión de resultados	78
	CONCLUSIONES	82
	RECOMENDACIONES.....	84
	REFERENCIAS.....	85
	ANEXOS	93
	Anexo 1: Matriz de consistencia.....	94
	Anexo 2: Instrumentos de investigación.....	96
	Anexo 3: Validez de instrumento	100
	Anexo 4: Matriz de datos.....	101
	Anexo 5: Evidencias de recojo de datos	102



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro de operacionalización de variables.....	54
Tabla 2 Resultados de Fiabilidad	61
Tabla 3 Resultados de contrastación de hipótesis sobre compromiso organizacional y desempeño laboral.....	63
Tabla 4 Resultados de contrastación de hipótesis sobre responsabilidad afectiva y desempeño laboral.....	65
Tabla 5 Resultados de contrastación de hipótesis sobre la responsabilidad continua y el desempeño laboral de los trabajadores	66
Tabla 6 Resultados de contrastación de hipótesis sobre la responsabilidad normativa y el desempeño laboral de los trabajadores	68
Tabla 7 Resultados de la normalidad de datos	70
Tabla 8 Correlación Rho entre compromiso organizacional y desempeño laboral	72
Tabla 9 Correlación entre responsabilidad afectiva y desempeño laboral.....	73
Tabla 10 Correlación Rho Spearman entre la responsabilidad continua y desempeño laboral	75
Tabla 11 Correlación Rho Spearman entre la responsabilidad normativa y el desempeño laboral.....	76



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Municipio de Salcedo	59
Figura 2 Compromiso organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024.....	72
Figura 3 Rho Spearman entre responsabilidad afectiva y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024	74
Figura 4 Rho Spearman entre la responsabilidad continua y desempeño laboral	75
Figura 5 Rho Spearman entre la responsabilidad normativa y el desempeño laboral	77



RESUMEN

El propósito era determinar la conexión entre la esencia y la esencia compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo en 2024. Para abordar esta cuestión, se ha adoptado un enfoque cuantitativo, el método aplicado es el hipotético-deductivo, considerando la parte metodológica de la investigación. En cuanto al nivel de investigación, se trabajó bajo el enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y el diseño de investigación que correspondió no experimental. En ese marco, la población y muestra estuvo conformada por 35 trabajadores y mediante un cuestionario se obtuvo los siguientes resultados: Para el objetivo general se obtuvo una correlación Rho de Spearman 94,2%, con $p\text{-valor}=0,000<0,05$ con respecto al tau-de kendall entre compromiso organizacional y desempeño laboral, sugiriendo que un mayor compromiso se asocia con un mejor desempeño. Asimismo, para los objetivos específicos se encontró una correlación positiva alta. En conclusión, el estudio revela que el compromiso organizacional y las distintas formas de responsabilidad (afectiva, continua y normativa) están significativamente asociados con el desempeño laboral de los empleados de la municipalidad de Salcedo. Esto sugiere que fomentar estos aspectos puede conducir a una mejora en el desempeño laboral y, por ende, en la eficacia y prosperidad del municipio.

Palabras claves: Compromiso organizacional, desempeño laboral, responsabilidad afectiva, responsabilidad normativa, responsabilidad continua.



ABSTRACT

The objective was to determine the connection between organizational commitment and job performance of the workers of the municipality of the town center of Salcedo in 2024. To address this issue, a quantitative approach has been adopted, the method applied is the hypothetical-deductive method, considering the methodological part of the research. Regarding the level of research, we worked under the quantitative approach, correlational level and the corresponding non-experimental research design. In this framework, the population was made up of 35 workers and through a questionnaire the following results were obtained: For the general objective, a Spearman gain of 94.2% was obtained, with $p\text{-value}=0.000<0.05$ with respect to the Kendall's tau between organizational commitment and job performance, suggesting that greater commitment is associated with better performance. Likewise, for the specific objectives, a high positive compensation was found. In conclusion, the study reveals that organizational commitment and different forms of responsibility (affective, continuous and normative) are significantly associated with the job performance of employees of the municipality of Salcedo. This suggests that promoting these aspects can lead to an improvement in work performance and, therefore, in the effectiveness and prosperity of the municipality.

Keywords: Organizational commitment, job performance, affective responsibility, normative responsibility, continuous responsibility.



INTRODUCCIÓN

Este estudio se enfoca en la evaluación del compromiso organizacional y su correlación con el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad del Centro Poblado de Salcedo en Puno durante el año 2024. Este tema resulta de gran relevancia en el contexto actual, ya que el compromiso de los colaboradores con su organización es un factor clave que contribuye al logro de los objetivos estratégicos y al éxito general de la misma.

En el contexto de la Municipalidad del Centro Poblado de Salcedo, es de considerable relevancia discernir el grado de compromiso organizacional de sus empleados y su correlación con el rendimiento laboral. Esta información permite a que la municipalidad pueda Identificar oportunidades para optimizar y diseñar tácticas innovadoras fortalecer el compromiso de sus colaboradores y, en consecuencia, mejorar su desempeño laboral. Para ello se presenta a continuación, en los siguientes episodios:

- Al inicio del capítulo: Además, se presenta el dilema en su esencia, su estructuración y su fundamentación.
- En el Segundo Libro: Se han delineado metas globales y particulares.
- En el tercer episodio: El esquema teórico fue diseñado, abarcando los cimientos de la investigación, la base teórica y la estructura conceptual.
- En el capítulo cuarto: Las teorías generales y particulares se confirman y se detalla la implementación de las variables.
- En el Capítulo Quinto: La estrategia investigativa se establece, detallando la población, la muestra y los métodos y herramientas empleados.
- En el apartado sexto: Se realizaron los hallazgos, las conclusiones y las sugerencias pertinentes.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

A nivel internacional, el tema del compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores se presenta como un desafío universal que impacta directamente en la eficacia de las organizaciones en el entorno global. Investigadores como Meyer y Allen (1991) han se ha destacado la relevancia del Compromiso empresarial como una promesa firme y auténtica conexión psicológica entre el trabajador y la organización, estableciendo un lazo mental entre el trabajador y la empresa, influyendo significativamente en la productividad laboral. La falta de compromiso puede traducirse en problemas de retención de talento y Reducción en la calidad laboral a nivel internacional (Robbins & Judge, 2019). Comprender cómo estas variables interactúan a nivel global es crucial para abordar los desafíos emergentes en el ámbito laboral internacional.

A nivel nacional, La devoción corporativa y el rendimiento laboral de los empleados La dedicación y el rendimiento de los empleados en el trabajo son esenciales para la sostenibilidad de la organización y adquiere una relevancia significativa. La administración de personal y la danza laboral en el mundo laboral entidades gubernamentales, como las

municipalidades, se convierten en factores cruciales para el desarrollo del país. En este sentido, se hace necesario Explorar cómo el compromiso y el rendimiento se entrelazan en el territorio nacional, tomando en cuenta las peculiaridades culturales y las normativas laborales locales. El Ayuntamiento del Centro Histórico de Salcedo, Puno, representa un caso de estudio que puede arrojar luz sobre estas dinámicas a nivel nacional.

A nivel local, en el Centro Poblado de Salcedo, Puno, la problemática del compromiso organizacional y el desempeño laboral se presenta de manera específica, influenciada por factores socioeconómicos y culturales propios de la región. La administración pública local, como la Municipalidad del Centro Poblado de Salcedo, juega un papel crucial en la prestación de servicios esenciales para la comunidad, en ese sentido identificar y comprender las variables que inciden en el compromiso y desempeño de los trabajadores a nivel local es esencial para mejorar la eficiencia en la provisión en el ámbito de los servicios públicos y en la promoción del progreso comunitario, se persigue fomentar el desarrollo sostenible de la comunidad.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Como se relaciona la responsabilidad afectiva con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024?
- ¿En qué medida se relaciona la responsabilidad continua con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024?
- ¿En qué medida se relaciona la responsabilidad normativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024?



1.3 Justificación de estudio

Justificación teórica

La investigación sobre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Salcedo en Puno se enmarca en un contexto conceptual sólido. La literatura existente, respaldada por estudios de autores como Meyer y Allen (1991), destaca la relevancia del compromiso laboral como un pilar fundamental que moldea de manera profunda la esencia de la organización así como la productividad y retención de empleados. Asimismo, las teorías contemporáneas de la gestión de recursos humanos, como la teoría de intercambio social y la teoría de la expectativa, subrayan la relevancia del compromiso en el rendimiento laboral (Robbins & Judge, 2019). La base teórica de esta investigación se sostiene en los cimientos teóricos de la investigación previa la necesidad de realizar un análisis más detallado y contextualizar estas teorías en el ámbito específico de una municipalidad local, contribuyendo así al cuerpo de conocimientos existente.

Justificación práctica

La presente investigación busca abordar problemas reales y aportar soluciones tangibles para mejorar el funcionamiento de la Municipalidad del Centro Poblado de Salcedo. Identificar y comprender la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral permite a la administración adoptar estrategias específicas para aumentar la eficiencia y el compromiso de su personal. La aplicación de hallazgos prácticos derivados de esta investigación puede tener un efecto favorable en la excelencia de los servicios públicos proporcionados por la entidad gubernamental es un factor determinante En la excelencia de los servicios brindados por el municipio, beneficiando directamente a la comunidad local y contribuyendo al desarrollo sostenible de Salcedo.



Justificación metodológica

Desde la perspectiva metodológica, la elección de una técnica cuantitativa, la puesta en marcha de un diseño no experimental, es crucial de corte transversal, será la decisión clave, utilizando encuestas y cuestionarios, se fundamenta en La urgencia de hallar cifras precisas y medibles. Este enfoque permite un estudio metódico de la conexión entre la participación corporativa y el desempeño laboral un contexto específico. La justificación metodológica se apoya en la rigurosidad y la objetividad necesarias para obtener resultados confiables, facilitando la generalización de los hallazgos y proporcionando una base robusta para investigaciones subsiguientes y la ejecución de políticas eficaces en La gestión de personal en el ámbito de la administración de personal.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024.

2.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación de la responsabilidad afectiva y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024.
- Determinar la relación de la responsabilidad continua y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024.
- Determinar la relación de la responsabilidad normativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes de la investigación

Antecedentes Internacionales

Treviño & López (2022) El propósito principal de su estudio consistió en analizar la vinculación el equilibrio entre la robustez Las bases y los salarios, la dicha laboral, la lealtad corporativa y el agotamiento laboral, a través del empoderamiento psicológico de los educadores en México. El análisis se llevó a cabo con meticulosidad y dedicación, empleando un enfoque correlacional y causal. Se administró el cuestionario a un grupo de 167 maestros, cuyas cifras fueron analizadas empleando la técnica de ecuaciones estructurales. Los descubrimientos no confirmaron una conexión inversa entre la robustez estructural y la fatiga laboral (burnout) mediante la magia del empoderamiento mental. Una llave mágica en el universo de los seres humanos sin restricción temporal destacada fue la realización del estudio en un único punto temporal. En resumen, se sugiere continuar perfeccionando el cuestionario y ampliar El estudio del agotamiento en el entorno laboral (burnout) en diversos entornos y sectores organizativos.

Zambrano & Zambrano (2022) Debido a la tempestad sanitaria desencadenada por la COVID-19, el trabajo remoto y la pandemia ha adquirido una importancia crucial como



modalidad esencial para aquellos que desempeñan roles laborales. Este enfoque se caracteriza por la ejecución de tareas laborales sin necesidad de la presencia física del trabajador en una ubicación específica, utilizando Las maravillas acerca de la magia de la tecnología de la información y la comunicación. Este proyecto de armonización académica busca lograr una sinfonía de contenidos educativos fue realizar un análisis el peso del trabajo remoto y su impacto en la dedicación corporativa en la ESPAM MFL en 2020. Para alcanzar dicho objetivo, se desarrolló un procedimiento de investigación que aplicó métodos inductivos, deductivos y analítico-sintéticos, además de métodos de indagación tanto en la literatura como en el terreno. Se emplearon diversas herramientas para recolectar información, tales como una encuesta dirigida a 75 docentes y entrevistas con el director y los líderes de los campos de Agroindustrias, Medio Ambiente, Gestión Pública y Gestión Empresarial. Mediante este estudio, se descubrieron elementos que influyen en la carga laboral, como la gestión del tiempo, la insatisfacción laboral, el estrés, el agotamiento y la capacidad de adaptación a las TICS, entre otros. Asimismo, el modelo de Mayer y Allen desveló cómo el compromiso organizacional influye en la efectividad, la continuidad y un 25.15% en la adherencia a las normas. Este estudio reveló que, pese a los obstáculos, la devoción de los evaluados hacia la ESPAM MFL continúa, ya que creen que la entidad cumple con sus promesas y responsabilidades.

Bravo & Canizales (2023) examina la danza entre la esencia y la devoción corporativa en empresas familiares de tamaño mediano con el propósito de aportar al ámbito de dominio de la orquestación de la identidad corporativa y el negocio familiar. El enfoque adoptado es cualitativo, empleando la técnica de análisis de casos múltiples. Tres pequeñas compañías familiares de tamaño medio fueron seleccionadas como casos de estudio. Con base en los hallazgos revelan que los trabajadores que desempeñan tareas específicas son mayoría y pertenecen a la familia propietaria manifiestan una identidad organizacional más pronunciada en comparación con los empleados no familiares, y se establece Una conexión íntima entre la



dedicación corporativa y la esencia personal y destaca la influencia de La generación familiar dueña en ambas variables, mientras que en la segunda generación se revelan niveles superiores de identidad y dedicación a la organización en sus tres facetas, especialmente entre los trabajadores externos. Se sugieren campos de estudio que exploren la comparación entre compañías vinculadas a la familia y las no vinculadas, incluyendo además a las empresas independientes de menor tamaño.

Chicaiza (2020) Su misión primordial fue desentrañar cómo el arte de la comunicación corporativa influye en la dedicación laboral de los empleados del Distrito de Salud Salcedo 05D06. Las metas propuestas específicos abarcaron la evaluación del nivel de comunicación organizacional y la determinación del grado En la población estudiada, la dedicación a la organización predomina. La investigación involucró a 260 participantes a quienes se les infundieron dos herramientas mentales. Primero fue la escala de dedicación laboral, revelando La mayoría demuestra una dedicación moderada. En cuanto a la segunda variable, se realizó un análisis sobre la interacción laboral en Portugal, revelando que la mayoría de los participantes eran entusiastas de la comunicación organizacional participantes exhiben una destreza moderada de comunicación organizacional. El análisis del estadístico Chi X^2 arrojó un resultado de 0.711, evidenciando la ausencia de correlación entre las variables y respaldando la hipótesis nula que sostiene la comunicación dentro de la organización no influye en la lealtad del equipo. A partir de estos hallazgos, se formuló una propuesta denominada "Talleres para el fortalecimiento de la comunicación organizacional de los trabajadores del Distrito de Salud 05D06 Salcedo"

Sierra (2020) Esta investigación buscó desentrañar cómo las tácticas estratégicas, especialmente la enfocada en el El aprendizaje y la iniciativa empresarial se entrelazan con la dedicación corporativa, revelando cómo estas conexiones impactan el rendimiento empresarial en empresas de las industrias creativas. Se llevó a cabo una encuesta de 23 preguntas con una



escala de 5 a 10 en Likert, administrada a micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) dedicadas al Diseño visual, edición y estrategias publicitarias En la vibrante Ciudad Juárez, Chihuahua, México, se logró reunir 45 encuestas válidas. Estos datos Se examinaron mediante una sinfonía de ecuaciones estructurales. Los resultados revelados obtenidos respaldan hallazgos previos al establecer una danza armoniosa y profunda entre las directrices estratégicas, la dedicación del equipo y el desempeño empresarial. Asimismo, Otros hallazgos indican que la conexión más sólida entre las variables reside en el vínculo entre ambas variables la devoción corporativa y la pasión por el aprendizaje: la danza entre el compromiso y la dedicación.

Antecedentes Nacionales

Palomino (2021) su objetivo fue establecer La conexión entre la dedicación a la empresa y la excelencia en el trabajo La conexión entre la dedicación a la empresa y el desempeño profesional en el Distrito Judicial de San Martín en 2020. El enfoque metodológico seleccionado fue fundamental, con una perspectiva no experimental, de carácter transversal y descriptiva de vínculos. La muestra del estudio incluyó a 21 empleados, empleando la encuesta como método de recolección de datos y el cuestionario como herramienta de interrogación herramienta. Los hallazgos revelaron que la dedicación es escasa, alcanzando un 43%. De igual manera, se descubrió que el rendimiento laboral es escaso, con un 33%. Las conclusiones obtenidas revelan una conexión entre la dedicación corporativa y el rendimiento profesional en el año 2020, el Distrito Judicial de San Martín. La magnitud de 0.9288 del coeficiente de correlación de Pearson revela una conexión positiva robusta. Asimismo, la magnitud de significancia entre ambas partes fue igual de 0.000, inferior a 0.05, reforzando la validez de la relación identificada. Se destacó que el 86.14% La dedicación corporativa moldea el rendimiento laboral, destacando la importancia crucial la dedicación y el rendimiento de los empleados son la piedra angular del éxito laboral.



Castillo & Torres (2023) tuvieron como meta primordial y fundamental determinar la El lazo que teje la conexión entre las palabras y las palabras de lealtad corporativa y el rendimiento laboral de los empleados de la empresa la mencionada empresa. En términos de metodología, se empleó el método científico, con un enfoque básico y un nivel correlacional, utilizando Un esquema experimental y transversal. La muestra incluyó a 67 trabajadores de Soluciones Tecnológicas STC&C, con una muestra de 67 personas se conformó con la totalidad de la población censada. La metodología de recolección de información se basó en una encuesta, empleando como herramienta un cuestionario. Después de realizar las evaluaciones pertinentes, los resultados obtenidos indicaron lo siguiente: en relación con el objetivo establecido, se aplicó la prueba de Pearson, siendo el p-valor igual a 0.902. En consecuencia, se descartó la teoría inválida, lo que nos lleva a concluir que el compromiso y el desempeño laboral en la empresa son esenciales en la compañía Soluciones Tecnológicas STC&C están entrelazados de manera íntima y notable. Además, se observó que la t calculada supera la t teórica ($16.84 > 1.98$).

Caceres (2022) La investigación revela que solo un 24% de la comunidad ha participado en la investigación y experimenta satisfacción en su entorno laboral. Las causas de insatisfacción son diversas, siendo el ambiente y las condiciones laborales las más recurrentes. Estos factores se encuentran estrechamente vinculados a la devoción que los trabajadores profesan hacia su entidad. La felicidad en el trabajo y la dedicación en la empresa son pilares esenciales, pues de ellos depende el rendimiento óptimo de los empleados en una empresa, lo cual, por ende, enriquece los resultados de la producción. En esta investigación, se exploraron los fundamentos teóricos de la felicidad laboral y la devoción corporativa. Se abordaron aspectos como la definición, medición e importancia de la satisfacción laboral, así como los determinantes de la misma, teorías motivacionales y se exploró la definición, importancia, dimensiones y tipos de dedicación laboral y la conexión entre la felicidad y el compromiso



laboral. El enfoque del estudio fue tanto no experimental como teórico. Se realizó una minuciosa exploración de archivos en repositorios científicos como Dialnet, Scielo, Redalyc y Scopus, entre otros. La investigación se llevó a cabo siguiendo los lineamientos éticos adecuados. Los hallazgos revelaron que la felicidad laboral surge de sentirse bien en el entorno laboral, mientras que el compromiso simboliza la devoción del empleado hacia la compañía. Ambas variables son esenciales para que una entidad opere con destreza. Asimismo, se subrayó que la motivación y el entorno laboral limpio son pilares fundamentales para el avance eficaz de las variables analizadas. Se distinguieron tres tipos de compromiso: emocional, persistente y jurídico.

Barroeta et. al (2022) Evaluó La influencia de la atmósfera empresarial en la devoción laboral de los empleados parisinos del Grupo Cencosud. Se utilizó una técnica cuantitativa vinculante, aplicando la Denison Organización Cultura Evaluación y las escalas de Affective Continuance y Normativa de Commitment a una muestra de 87 empleados. La investigación corroboró cinco de las seis teorías propuestas, revelando que la participación, consistencia, adaptabilidad y misión de la cultura corporativa están entrelazadas y influyen en el compromiso normativo y de continuidad, aunque no en el afectivo. Los empleados revelan una identidad fundamentada en una deuda ética con la compañía y la urgencia de mantener su integridad, aunque no expresan un anhelo genuino de permanecer. El estudio de datos demográficos reveló que la edad se erige como un factor predictivo, pues los trabajadores más jóvenes muestran una dedicación superior, buscando un rendimiento laboral robusto para ganar ventajas contractuales. Se propone ampliar la muestra en futuras investigaciones y desentrañar otras facetas de la dinámica empresarial para desentrañar la esencia emocional que los empleados viven.

Cornelio (2021) Analizó la conexión entre el ambiente laboral y la dedicación corporativa en los maestros que trabajan en centros públicos de educación básica alternativa en



Puerto Maldonado. El enfoque investigativo adoptado fue de tipo no experimental, transversal y sin vínculos causales. La selección de la muestra se llevó a cabo a través de un método no probabilístico, seleccionando a 100 maestros de ambos géneros, cuyas edades oscilaron entre 40 y 69 años. Para recolectar información, se empleó la Escala de Atmosférico Laboral de Palma y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los hallazgos revelaron una conexión directa, modesta ($r_s = .246$), pero estadísticamente significativa ($p = .014$) entre las variables analizadas. El coeficiente de determinación ($r_s^2 = .061$) reveló que el 6.1% de las variaciones en el clima laboral podrían atribuirse a la variabilidad en el compromiso organizacional, revelando así un efecto tenue. Se logró una similitud al vincular el ambiente laboral con la dedicación emocional y normativa ($r_s = .253$, $r_s^2 = .064$, $p < .011$). En resumen, aunque las correlaciones resultaron estadísticamente significativas, el impacto fue tenue. Se exploran las repercusiones del análisis en la discusión de los resultados.

Antecedentes Locales

Pari (2023) Determinó La conexión entre la administración del capital humano y la dedicación laboral de los empleados en la Municipalidad Distrital de Cabanillas. En lo que respecta a la metodología, se optó por una perspectiva cuantitativa con un enfoque descriptivo-correlacional, empleando un diseño no experimental de corte transversal. El método utilizado fue la encuesta, utilizando como herramienta de recolección de información el cuestionario. La multitud humana en estudio comprendió a 63 servidores, siendo la muestra de tipo censal. Para garantizar Se consultó con tres expertos para verificar la idoneidad de los instrumentos, quienes calificaron los cuestionarios como "buenos". En cuanto a la confiabilidad, se aplicó el alfa de Cronbach, obteniendo estadísticos de fiabilidad de 0.933 y 0.879, indicando una excelente y buena coherencia interna, respectivamente. La correlación de Pearson, con p-valor de $0.000 < 0.05$ y coeficiente de correlación de 0.485, desvela una conexión notable entre ambas variables. En cuanto a la administración del capital humano, un 77.8% de los servidores expresó una



regularidad, indicando que se respetan ciertos estándares básicos en la administración del capital humano. Además, el 71.4% de los empleados reveló un compromiso moderado, revelando una actitud prudente hacia su labor y la entidad en su conjunto. En resumen, se revela una conexión entre la administración del capital humano y la dedicación organizacional de los empleados municipales, revelando una conexión moderada. Esto sugiere que una administración eficiente del talento, al perfeccionar técnicas y procedimientos, podría elevar el nivel de dedicación en la organización.

Pinto (2023) En su estudio aplicado a los directivos en el distrito de Orurillo, Melgar, Puno, se exploró cómo la administración administrativa moldea el compromiso laboral, empleando un enfoque no experimental y una metodología cuantitativa. Se entrevistó a 85 líderes de niveles iniciales, primarios y secundarios. Los resultados de Pinto (2023) fueron significativos: donde se confirmó que una gestión administrativa eficiente y posee un efecto favorable en la devoción corporativa. Específicamente, el análisis estadístico reveló que, según el pseudo R² de Cox y Snell, el 43.3% de la variabilidad en el compromiso organizacional puede ser explicado por la gestión administrativa, y este porcentaje aumenta a 71.1% cuando se aplica el método de Nagelkerke.

Choquejahuá et al., (2022) abordaron la problemática de cómo el ambiente laboral moldeaba el rendimiento de los empleados de la administración. El propósito principal fue desentrañar esta conexión y descubrir cómo la motivación influye en el rendimiento, así como entre las relaciones sociales y el desempeño laboral. La investigación, Adoptando un enfoque numérico y una metodología hipotético-deductiva, empleó un diseño no experimental y de corte transversal. El estudio involucró a 92 empleados administrativos, a quienes se realizaron encuestas mediante cuestionarios en una escala de Likert. Los hallazgos revelaron que un 46.7% de los empleados exhibía un ambiente laboral vibrante y un desempeño laboral



excepcional. Con una significancia $p=0.00$ y una correlación $r=0.968$, se reveló una fuerte y notable conexión entre el ambiente laboral y el rendimiento laboral, aceptándose así la hipótesis alternativa.

Contreras (2022) abordó la problemática del impacto la armonía en el entorno laboral y la felicidad laboral en los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca durante 2021-2022. La preocupación principal radicaba en cómo un clima laboral desfavorable podría afectar negativamente la productividad y la calidad del trabajo en una institución pública como el Ministerio de Desarrollo Agrario. El objetivo del estudio fue mejorar estas condiciones para optimizar la atención al público y lograr nuevos objetivos organizacionales. Se enfatizó la importancia del liderazgo efectivo, la comunicación adecuada y la motivación como factores clave para fortalecer el compromiso y la satisfacción de los empleados. Mediante una metodología cuantitativa y un enfoque correlacional, se aplicaron cuestionarios a una muestra de 33 empleados para medir estas variables. Los hallazgos desvelaron una conexión intrigante significativa entre un clima organizacional positivo y un éxtasis laboral lleno de alegría y felicidad, ya sea mediante rho de Spearman y correlación de Pearson, donde en el primero obtuvo una correlación de 0,787 y mientras en la segunda obtuvo 0,810 ambas pruebas con nivel de significancia de 0,000 subrayando la urgencia de implementar tácticas que eleven la eficiencia del sistema gestión interna y promuevan un ambiente laboral favorable en entidades públicas.

Tacuri (2023) se centró en la necesidad de mejorar el clima organizacional en MASTA Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, con sede en Juliaca, ofrece sus servicios educativos, para tal caso consideró que un buen clima laboral era crucial para elevar la eficiencia y la felicidad laboral de los trabajadores, elementos indispensables para alcanzar los objetivos organizacionales. Asimismo, observó que un clima laboral deficiente podría conducir



a problemas como la falta de motivación, baja participación y desarrollo profesional limitado entre el personal docente y administrativo. En tal razón su objetivo principal fue determinar esta relación, con la hipótesis y un ambiente laboral vibrante está directamente ligado a un rendimiento laboral superior. La metodología empleada fue de tipo descriptivo, con un enfoque cuantitativo, hipotético y deductivo, utilizando técnicas de investigación para recopilar datos de 57 colaboradores. Los resultados estadísticos revelaron que el 86% Los empleados disfrutaron de una atmósfera laboral vibrante, mientras que el ambiente laboral era un oasis de paz 14% restante lo consideró medio o bajo. En cuanto al desempeño laboral, el 95% de los empleados manifestaron un alto nivel. Finalmente, pudo concluir que un clima laboral favorable contribuye significativamente a la eficiencia y calidad del trabajo en las organizaciones educativas, promoviendo una cultura organizacional responsable y un desempeño laboral óptimo.

3.2 Marco teórico

3.2.1 Compromiso Organizacional

Según Meyer y Allen (1991), se conceptualiza como un lazo mental que se teje entre los trabajadores y la entidad en la que trabajan. Este compromiso no se limita a la mera lealtad, sino que implica una conexión emocional y una identificación con las metas y principios de la entidad. Se compone de tres pilares fundamentales: el compromiso emocional, que implica una conexión emocional gratificante con la organización; el compromiso normativo, que implica una responsabilidad ética hacia ella; y el compromiso de permanencia, que se vincula con la percepción de la continuidad que la permanencia en la organización es beneficiosa para el individuo. Este enfoque tridimensional brinda una comprensión más completa y holística del compromiso organizacional, destacando la complejidad de las relaciones entre los empleados y la entidad a la que pertenecen.

El compromiso organizacional no solo se limita a una dimensión emocional, sino que también está intrínsecamente vinculado al rendimiento laboral y al bienestar organizacional. Investigaciones recientes, como las realizadas por Meyer y Herscovitch (2001), han resaltado la conexión buena entre estar comprometido con la organización y querer quedarse en ella, lo que sugiere que empleados comprometidos son más propensos a permanecer en sus roles laborales. Esta conexión entre el compromiso y la retención de empleados subraya la importancia estratégica del compromiso organizacional para la continuidad y la estabilidad en las organizaciones.

Desde una perspectiva aplicada, entender y medir el compromiso organizacional se vuelve esencial para la administración de personal y la planificación de estrategias efectivas de retención de talento. Investigadores como Robbins y Judge (2019) resaltan que las empresas que promueven una fuerte dedicación de sus empleados tienden a experimentar mayores niveles de satisfacción laboral y rendimiento individual, lo que, en última instancia, contribuye al logro de los objetivos organizativos a largo plazo.

3.2.1.1 Teorías y enfoques

El compromiso organizacional ha sido objeto de estudio desde varias perspectivas teóricas que buscan comprender las complejas relaciones entre los empleados y las organizaciones. Una teoría destacada es la idea que se propone Meyer (1991), que presenta un enfoque tridimensional del compromiso organizacional. Esta teoría distingue entre Compromiso emocional, estricto y perpetuo. El compromiso emocional se enfoca en una conexión emocional enriquecedora con la entidad, el compromiso normativo se traduce en una responsabilidad ética hacia la organización, y el compromiso de permanencia se vincula con la percepción de que permanecer en la entidad es un acto de perseverancia es beneficioso para el individuo. Este marco tridimensional proporciona una comprensión más completa de la naturaleza multifacética del compromiso organizacional.

Otro enfoque importante La Teoría del Intercambio Social desentraña el misterio de la reciprocidad en el entramado del intercambio social entre la organización y sus empleados. Blau (1964) propuso que los empleados comprometidos están listos para brindar lo que los empleados dedicados pueden brindar un esfuerzo adicional y lealtad a la organización en respuesta a beneficios percibidos, como la seguridad laboral, desarrollo profesional y reconocimiento. Este enfoque resalta la importancia de establecer un equilibrio en la relación laboral, donde tanto la organización como los empleados se beneficien mutuamente.

Desde una perspectiva más contemporánea, La hipótesis de Vroom (1964), sobre la Teoría de las Expectativas, se centra en la relación entre las aspiraciones de los trabajadores y los frutos obtenidos. Los empleados comprometidos, según esta teoría, tienen expectativas positivas sobre el logro de metas personales y organizacionales, lo que influye en su nivel de compromiso y esfuerzo. Este enfoque resalta la importancia de la claridad en las expectativas y la reciprocidad en la relación empleado-organización.

3.2.1.2 Importancia

El compromiso empresarial es una piedra angular en el ámbito laboral, influyendo profundamente en múltiples facetas relacionados con la eficiencia y la productividad de las organizaciones. Meyer y Allen (1991) resaltan La relevancia del compromiso laboral se sostiene al sostener que los trabajadores dedicados no solo cultivan una conexión emocional positiva con la empresa, sino que también cultivan una conexión tangible. también muestran una disposición a esforzarse más allá de las expectativas básicas en sus roles laborales. Esta dedicación adicional puede traducirse en un aumento del rendimiento laboral y la consecuente mejora en los resultados organizativos.

Además, la retención de talento es un aspecto esencial para el triunfo perpetuo de una entidad, y la dedicación corporativa desempeña un rol crucial en este camino. Meyer y Herscovitch (2001) descubrieron una conexión armoniosa entre la dedicación laboral y la



felicidad laboral. intención de permanecer en la organización. Los empleados comprometidos son más propensos a permanecer en sus roles, minimiza los gastos vinculados a la fluctuación de empleados y fomenta la estabilidad laboral. Esta retención de talento a su vez puede generar un ambiente de trabajo más sólido y estable.

Desde una perspectiva más amplia, La relevancia del pacto empresarial se extiende a la construcción de una cultura organizacional positiva. Robbins y Judge (2019) sugieren que las organizaciones Con una dedicación inquebrantable en la organización, los individuos suelen vivir vivencias más intensas y niveles de satisfacción laboral entre sus empleados. Esto no solo impacta la moral de la fuerza laboral, sino que también fomenta la creación de un ambiente laboral armonioso favorable, promoviendo la colaboración y la cohesión interna.

3.2.1.3 Características

La dedicación corporativa se distingue por su carácter inquebrantable una serie de elementos que reflejan la conexión profunda y significativa entre los empleados y La entidad donde operan Meyer (1991) identifican tres componentes fundamentales del compromiso organizacional. En primer lugar, el compromiso afectivo implica una conexión emocional positiva, donde los empleados desarrollan sentimientos de afecto y lealtad hacia la organización. Este componente refleja una vinculación emocional que va más allá de las obligaciones contractuales y contribuye a la estabilidad emocional en el entorno laboral.

En segundo lugar, el compromiso normativo se centra en la percepción de un deber ético hacia la entidad, se percibe una responsabilidad ética. Los empleados comprometidos normativamente sienten la responsabilidad de Permanecer en la entidad por una ética inquebrantable. Esta faceta subraya la relevancia de los principios éticos y morales en la existencia humana la construcción del compromiso organizacional, fortaleciendo la lealtad basada en principios.

Por último, el compromiso de continuidad se vincula con la idea de que la esencia de la esencia está en la percepción permanencia en la estructura organizada es una ventaja en el individuo. Los empleados comprometidos de manera continua creen que su futuro profesional está intrínsecamente ligado al éxito continuo de la organización. Este componente destaca la importancia de la percepción individual sobre el impacto positivo que la organización tiene en la evolución y el florecimiento individual y profesional de los trabajadores.

En conjunto, estas características del compromiso organizacional ofrecen una visión holística que abarca tanto la conexión emocional como las dimensiones éticas y personales, construyendo así una relación sólida y duradera entre los empleados y la organización.

3.2.1.4 Dimensiones e indicadores

Responsabilidad Afectiva

Es el lazo emocional profundo que los trabajadores tejen con su empresa. Meyer y Allen (1991) conceptualizaron esta dimensión como la esencia emotiva del compromiso es el pilar emocional que sostiene su esencia, destacando la importancia de los sentimientos positivos que los empleados desarrollan hacia la entidad a la que pertenecen. En términos prácticos, la responsabilidad afectiva implica que los empleados se sientan emocionalmente ligados a la organización, experimentando un sentido genuino de afecto y lealtad. Este componente refleja una conexión más allá de las obligaciones contractuales, donde los empleados comprometidos afectivamente no solo cumplen con sus responsabilidades laborales, sino que también se esfuerzan voluntariamente para contribuir al éxito y bienestar de la organización.

Implica que los empleados no solo encuentran satisfacción en su trabajo, sino que también experimentan un sentir que uno pertenece y se identifica con la organización. Los individuos comprometidos afectivamente están motivados por el afecto positivo hacia sus colegas y la entidad, lo que se traduce en un compromiso laboral duradero y una disposición a



realizar esfuerzos adicionales para el logro de metas organizacionales. En resumen, la dimensión de responsabilidad afectiva no solo refleja una conexión emocional, sino que también es un indicador del compromiso de los empleados para ayudar a que la organización prospere y tenga éxito a través de su compromiso y dedicación.

Identificación con la organización

Se constituye como un indicador clave dentro de la dimensión de Responsabilidad Afectiva en La dedicación a la empresa. Esta medida, de acuerdo a Meyer (1991) refleja El nivel de conexión emocional y compromiso que los empleados tienen con la empresa a la que pertenecen. Identificarse con la empresa significa sentirse parte de ella, donde los empleados se identifican con los valores de la organización, metas y cultura de la entidad. Esta conexión emocional va más allá de la simple realización de tareas laborales; implica una alineación personal con el propósito y objetivos de la empresa. Los empleados que muestran una gran conexión con la empresa y muestran un compromiso afectivo sólido, contribuyendo a un ambiente laboral positivo y a la disposición para realizar esfuerzos adicionales en beneficio de la entidad.

Meyer, Allen, & Kacamarck (1991) sostienen que la identificación con la organización Se trata de cuánto una persona se siente parte de una empresa y se siente parte de ella. Se caracteriza por sentirse parte de la organización, estar comprometido y ser leal a ella. Los trabajadores que se identifican con la organización tienen más probabilidades de estar satisfechos con su trabajo, ser productivos y permanecer en la empresa.

Rikowski y Graham (1993) Es importante destacar que la identificación con la organización no es un concepto estático. Puede cambiar con el tiempo en función de una serie de factores, como las experiencias individuales, los cambios organizacionales y las condiciones contextuales.



Orgullo de pertenencia

Este emerge como un indicador fundamental dentro de la dimensión de Responsabilidad Afectiva en la dedicación a la empresa. De acuerdo con Meyer (1991) este indicador refleja la profunda conexión emocional que los trabajadores experimentan al sentirse parte integral de la organización. El orgullo de pertenencia se manifiesta a través de un sentimiento positivo y gratificante al identificarse con la entidad, sus logros y su reputación. Los empleados que experimentan un alto nivel de orgullo de pertenencia no solo se sienten vinculados emocionalmente, sino que también encuentran satisfacción en ser representantes activos de la organización. Este indicador contribuye significativamente al fortalecimiento del compromiso afectivo, generando un sentido de lealtad y contribución proactiva al éxito continuo de la organización.

Tajfel & Turner (1979) refiere que el orgullo de pertenencia se refiere al sentimiento de alegría y aprecio que una persona siente al ser parte de un grupo o comunidad. Este sentimiento se basa en la identificación con los valores, las normas y los objetivos del grupo, así como en la sensación de conexión y apoyo que se recibe de los demás miembros. El orgullo de pertenencia puede hacer que te sientas mejor contigo mismo, la motivación y la felicidad de la gente.

Satisfacción con el trabajo

Se presenta como un indicador esencial dentro sobre la importancia de la conexión emocional en el compromiso laboral. Meyer y Allen (1991) explican la felicidad en el trabajo muestra cuánto los empleados encuentran contento y gratificación en sus roles laborales dentro de la organización. Este indicador va más allá de la mera ejecución de tareas; implica una conexión emocional positiva con las tareas en el trabajo y cómo se entienden dentro del contexto organizacional. Los empleados satisfechos con su trabajo no solo experimentan un compromiso afectivo sólido, sino que también contribuyen positivamente al ambiente laboral

y para lograr los objetivos de la empresa. La felicidad por el trabajo, como indicador, se convierte en un motor clave para fortalecer la dimensión de Responsabilidad Afectiva en el compromiso organizacional.

Responsabilidad Continua

Según Meyer y Allen (1991), se refiere a cómo los empleados ven su compromiso a largo plazo con la empresa. Esta dimensión refleja la convicción de los individuos de que su permanencia en la entidad es beneficiosa para su desarrollo profesional y personal. Los empleados comprometidos de manera continua no solo cumplen con las obligaciones contractuales, sino que también anticipan una relación a largo plazo con la organización. Este componente implica la percepción de que la entidad contribuirá al crecimiento y éxito individual a medida que transcurre el tiempo. Los empleados comprometidos de manera continua no ven su trabajo como una mera transacción laboral, sino como una inversión en su futuro profesional que se traduce en un compromiso sólido y duradero con la organización.

En la dimensión de Responsabilidad Continua, los empleados también pueden sentir que se tiene una obligación moral con la organización, sintiendo que tienen la responsabilidad ética de permanecer debido a las oportunidades y beneficios que han recibido. Esta dimensión refuerza la idea de que la dedicación a la empresa es más que solo lealtad contractual, ya que implica una visión a largo plazo y un reconocimiento de la importancia continua de la relación empleado-organización.

Percepción de oportunidades

De acuerdo con Meyer (1991) se refiere a cómo los empleados evalúan las posibilidades de crecimiento y desarrollo que la organización les brinda a lo largo de su carrera profesional. Este indicador no solo se centra en las oportunidades actuales, sino que también considera las perspectivas a largo plazo que la entidad ofrece a sus empleados. Los individuos



comprometidos continuamente no solo se sienten valorados en sus roles actuales, sino que también perciben que la organización está comprometida a proporcionarles oportunidades de avance y mejora en el futuro. La percepción de oportunidades contribuye a fortalecer la dedicación de los trabajadores por mucho tiempo, ya que estos ven su permanencia como un medio para alcanzar sus metas profesionales y aspiraciones dentro de la entidad.

Seguridad laboral

Según Meyer y Allen (1991) se trata de cómo los trabajadores ven la estabilidad y seguridad de sus puestos de trabajo a largo plazo. Este indicador aborda la confianza de los individuos en que la organización garantizará su bienestar laboral y brindará estabilidad a lo largo de su carrera profesional. Los empleados comprometidos continuamente no solo se sienten seguros en sus roles actuales, sino que confían en que la entidad velará por su seguridad laboral a medida que avanzan en sus trayectorias profesionales. La seguridad laboral, como indicador, refuerza el compromiso a largo plazo al proporcionar a los empleados la confianza necesaria para comprometerse de manera continua con la organización.

Saínz (2017) destaca la importancia de la ergonomía en la seguridad laboral. La ergonomía se centra en la relación entre el hombre, el trabajo y el entorno, y busca diseñar puestos de trabajo que sean cómodos, seguros y eficientes. Al aplicar principios ergonómicos, las empresas pueden reducir el riesgo de lesiones en músculos y huesos y otros problemas de salud causados por el trabajo.

Medina (2016) enfatiza el papel de la psicología en la seguridad laboral. La psicología ayuda a comprender el comportamiento humano en el trabajo y a identificar factores psicológicos que pueden contribuir a los accidentes y enfermedades profesionales. Al aplicar principios de psicología de la seguridad, las empresas pueden crear una atmósfera laboral más segura y vigorosa para sus empleados.

Recompensas

Indica Meyer y Allen (1991) las percepciones de los empleados sobre las gratificaciones y beneficios que recibirán a medida que continúan su trayectoria laboral en la organización. Este indicador aborda el vínculo entre la dedicación y el rendimiento de los trabajadores y las compensaciones económicas tangibles e intangibles que la entidad ofrece como reconocimiento. Los individuos comprometidos continuamente no solo evalúan las recompensas actuales, sino que también anticipan un sistema de recompensas sostenible y equitativo a lo largo del tiempo. Las recompensas, como indicador, refuerzan el compromiso a largo plazo al demostrar a los trabajadores que la empresa aprecia y aprecia su aporte a la organización continua, fomentando así su dedicación duradera.

Importancia de las recompensas en el trabajo:

Herzberg (1968) sostiene que las recompensas pueden motivar a los empleados a trabajar más duro, ser más productivos y lograr las metas de la entidad.

Aumentan la satisfacción laboral, las recompensas pueden Aumentar la felicidad laboral de los trabajadores puede desencadenar un desempeño superior y un rendimiento superior para una mayor productividad.

Deci & Ryan (1985) Mejoran La conservación de empleados, aquellos que se encuentran satisfechos con su trabajo serán recompensados es más probable que permanezcan en la empresa.

Responsabilidad Normativa

De acuerdo con Meyer y Allen (1991) Se refiere a cómo los trabajadores ven la realidad laboral y la obligación moral y ética de cumplir con las normas y valores establecidos por la organización. Esta dimensión implica un sentido de deber y compromiso basado en la lealtad y la identificación con los principios éticos de la entidad. Los empleados que experimentan una alta responsabilidad normativa se comprometen con la organización porque sienten que tienen



una obligación ética de hacerlo, más allá de las recompensas tangibles o las oportunidades de desarrollo. Este componente del compromiso organizacional se centra en el apego a las normas y valores compartidos, contribuyendo a una relación duradera entre el individuo y la entidad.

También se relaciona con la identificación de los empleados con los propósitos y aspiraciones de la entidad, junto con los objetivos y aspiraciones corporativas, son esenciales para alcanzar estas metas con el respeto a las reglas y prácticas establecidas. Los empleados comprometidos normativamente se adhieren a las reglas éticas y expectativas de la conducta de la entidad empresarial, incluso cuando no hay una reciprocidad directa en términos de beneficios o recompensas materiales. Este sentido de responsabilidad no solo fortalece la conexión emocional entre el empleado y la organización, sino que también contribuye a un ambiente laboral ético y cohesionado. En resumen, la responsabilidad normativa en El deber firme de la entidad corporativa refleja la creencia profunda de los trabajadores en la importancia de cumplir con las normas éticas y valores de la entidad, estableciendo así una base sólida para la lealtad y la continuidad en la relación laboral.

Lealtad a la empresa

Según Meyer (1991) Se refiere al vínculo emocional y emocional de los trabajadores con la empresa, fundamentado en la devoción y la afinidad con sus principios como también las metas de la empresa. Este indicador implica una conexión profunda y duradera, donde los empleados comprometidos normativamente consideran que ser leales a la entidad es una responsabilidad ética y moral. La lealtad a la empresa se manifiesta a través de actitudes positivas, un deseo genuino de contribuir al éxito organizacional y una disposición a mantenerse comprometidos incluso en situaciones desafiantes.

Factores que influyen en la lealtad a la empresa:

- Satisfacción laboral, los empleados que están satisfechos con su trabajo son más propensos a ser leales a la empresa.

- Compromiso afectivo, los trabajadores que están emocionalmente conectados con su compañía, son más propensos a tener éxito a ser leales a ella.
- Confianza en la empresa, los empleados que confían en la empresa y en sus líderes son más propensos a ser leales a ella.

Compromiso con los compañeros

Indica Meyer y Allen (1991) Se trata de la disposición de los trabajadores a mantener relaciones laborales positivas y colaborativas. Este indicador destaca la importancia de la camaradería y el apoyo mutuo en el entorno laboral. Los empleados comprometidos normativamente se sienten éticamente obligados a respaldar a sus colegas, promoviendo así un ambiente de trabajo armonioso y colaborativo. Este compromiso con los compañeros no solo fortalece los lazos interpersonales, sino que también contribuye al bienestar general de la organización.

Sentimiento de responsabilidad

En el marco del compromiso organizacional y la dimensión de Responsabilidad Normativa, según Meyer y Allen (1991), se refiere a la dedicación moral de los trabajadores de la empresa asumir responsabilidades adicionales y contribuir al alcanzar las metas corporativas y alcanzar las metas de la empresa. Este indicador destaca la disposición de los empleados comprometidos normativamente a ir más allá de sus funciones básicas y asumir un papel activo en el éxito de la organización. El sentimiento de responsabilidad se basa en la convicción ética de que contribuir al bienestar de la empresa es una obligación moral. Este indicador no solo refuerza el compromiso individual, sino que también promueve una cultura organizacional fundamentada en la ética y la colaboración.

3.2.2 Desempeño laboral

Es un constructo complejo que ha sido abordado desde diversas perspectivas en la literatura académica. De acuerdo con Campbell (1990) se refiere al rendimiento observable y



medible de los empleados en el contexto de sus funciones laborales. Este autor destaca la importancia de considerar tanto las dimensiones cuantitativas como cualitativas del desempeño, incorporando factores como la productividad, la eficiencia y la calidad del trabajo. En este sentido, El rendimiento laboral trasciende la mera realización de tareas concretas, extendiéndose hasta la habilidad de los trabajadores para ajustarse a las fluctuaciones del mercado, aprender y mejorar continuamente en el entorno laboral.

Desde el punto de vista de Locke y Latham (1990) el "Desempeño Laboral" se define como el resultado de la interacción entre la capacidad individual, la motivación y la retroalimentación recibida. Estos autores enfatizan la importancia de establecer metas claras y desafiantes, así como el papel crucial de la retroalimentación constante para mejorar el rendimiento. Desde esta visión, el desempeño laboral no es solo el producto de habilidades técnicas, sino también de la motivación intrínseca y extrínseca que impulsa a los empleados a alcanzar metas específicas. Esta definición resalta la naturaleza dinámica y multifacética del desempeño laboral, destacando su conexión intrínseca con la motivación y así fijar objetivos.

El concepto de "desempeño laboral" se trata de hacer y cumplir con las tareas que te han dado. a los empleados en el contexto laboral. Según Cascio (2018) el desempeño laboral se evalúa en función de la eficacia y eficiencia con la cual los trabajadores llevan a cabo sus responsabilidades y contribuyen para alcanzar las metas de la empresa. Este autor destaca la importancia de medir el desempeño como un medio para identificar fortalezas, áreas de mejora y para tomar elecciones sobre cómo hacer crecer y premiar a los trabajadores. En este caso, la forma en que una persona trabaja es crucial convierte en un indicador crucial para evaluar la contribución individual al éxito sobre la organización, incluyendo datos numéricos y descriptivos que impactan en la productividad y eficacia global de la empresa.

Finalmente, según Robbins y Coulter (2017) el "Desempeño Laboral" se relaciona con la habilidad de los trabajadores para realizar las labores de manera efectiva y responsabilidades



asignadas, contribuyendo así al logro de los objetivos organizacionales. Este enfoque subraya la importancia de evaluar el desempeño en función de los estándares y expectativas establecidos por la organización. En este contexto, el desempeño laboral se enfoca en las habilidades de cada persona y en cómo los empleados pueden trabajar bien juntos, comunicarse bien y ajustarse a los cambios en el trabajo.

3.2.2.1 *Teorías y enfoques*

Desde la perspectiva de la Teoría de la Motivación, la obra clásica de Maslow (1943) destaca cómo las necesidades de las personas afectan su trabajo. Según la jerarquía de necesidades de Maslow, los individuos buscan satisfacer sus necesidades básicas, como la alimentación y la seguridad, antes de avanzar hacia necesidades más elevadas, como la autorrealización. Esta teoría sugiere que la satisfacción de estas necesidades influye directamente en la motivación y, por lo tanto, en el trabajo. Los empleados tienden a rendir mejor cuando sus necesidades fundamentales están satisfechas.

Desde un punto de vista más contemporánea, la Teoría del Expectancy propuesta por Vroom (1964) se centra en cómo las expectativas individuales y la percepción de la conexión entre cuánto trabajas y cómo lo haces influye en tu trabajo. De acuerdo con esta teoría, los empleados evalúan la probabilidad de que sus esfuerzos conduzcan al rendimiento deseado y, en última instancia, a recompensas significativas. La Teoría del Expectancy destaca la importancia de comprender las expectativas individuales y cómo estas influyen en la motivación y el rendimiento en el trabajo.

Otro enfoque relevante Es la hipótesis de la Equidad formulada por Adams (1965) Según la cual, los trabajadores evalúan sus logros y aportes en comparación con sus esfuerzos laborales con los de sus colegas para evaluar la equidad en el trato. Cuando perciben inequidades, ya sea en términos de recompensas o esfuerzos, se genera una tensión que puede



afectar el desempeño. La teoría subraya la relevancia de la equidad en las dinámicas laborales y su impacto en la motivación y el desempeño de los trabajadores.

3.2.2.2 Importancia

El desempeño laboral juega un papel central en la consecución de metas corporativas y el triunfo duradero de una empresa. En palabras de Robbins y Coulter (2017) El rendimiento en el ámbito laboral se refiere a la ejecución impecable de las tareas y deberes asignados a los empleados, y su impacto se extiende a múltiples niveles dentro de una organización. Un alto nivel de desempeño individual contribuye directamente al cumplimiento de metas departamentales y, finalmente, a alcanzar las metas estratégicas de la entidad.

Desde una óptica más amplia, el rendimiento laboral impacta profundamente en la competitividad y la durabilidad del negocio de las empresas en un entorno empresarial cada vez más dinámico. La excelencia del rendimiento de los trabajadores influye directamente en la eficacia operativa y en la habilidad de una empresa para moldear el mercado y conservar su esencia a la vanguardia de la innovación. En este sentido, autores como Armstrong y Taylor (2014) destacan que el desempeño laboral efectivo es esencial para la supervivencia y prosperidad a largo plazo de las organizaciones en un contexto empresarial globalizado y competitivo.

Asimismo, la importancia del desempeño laboral se vincula directamente con la felicidad de los trabajadores y su devoción hacia la empresa. Un desempeño efectivo no solo conduce a la realización la esencia tanto personal como profesional de los empleados, sino que también contribuye a un ambiente laboral positivo. En este sentido, autores como Luthans y Peterson (2002) señalan que un buen desempeño laboral está ligado a niveles superiores de felicidad en el trabajo y compromiso organizacional, factores cruciales para retener talento y fomentar un clima organizacional saludable.

3.2.2.3 Características

El desempeño laboral es un constructo multifacético que abarca diversas características intrínsecas y extrínsecas asociadas al rendimiento de los empleados en el ámbito laboral. De acuerdo con Cascio (2018) una característica fundamental del desempeño laboral es su naturaleza dinámica y su capacidad para evolucionar a lo largo del tiempo en respuesta a cambios en las demandas laborales y las expectativas organizacionales.

Otra característica esencial del desempeño laboral es su medición objetiva y subjetiva. La evaluación del desempeño implica tanto la medición cuantitativa de resultados tangibles, como la calidad y cantidad del trabajo realizado, así como la evaluación cualitativa de habilidades blandas y competencias comportamentales. En este sentido, autores como Milkovich y Boudreau (2019) resaltan la importancia de utilizar enfoques de evaluación de desempeño que incorporen múltiples fuentes de retroalimentación para obtener una visión integral y equitativa del rendimiento laboral.

La alineación del desempeño laboral con los objetivos organizacionales representa otra característica relevante. Katz y Green (2018) subrayan que el desempeño eficaz implica la consecución de metas individuales que fomentan la consecución de objetivos más amplios de la entidad. La claridad en las expectativas y la comunicación efectiva de metas organizacionales son, por lo tanto, aspectos críticos para maximizar la contribución del desempeño laboral al éxito global de la empresa.

3.2.2.4 Dimensiones e indicadores

Habilidades Técnicas.

Se refieren al conjunto de conocimientos especializados y destrezas específicas que un individuo posee para llevar a cabo tareas relacionadas con su campo de trabajo. En la perspectiva de Katz (1974) estas habilidades están vinculadas directamente con la capacidad de realizar actividades concretas y son fundamentales para ejecutar funciones específicas



dentro de una entidad. En el ámbito del éxito profesional, la posesión y aplicación efectiva de habilidades técnicas son cruciales para alcanzar resultados tangibles y contribuir al éxito organizacional.

Este abarca diversas competencias que varían según la naturaleza de la profesión o industria. Autores contemporáneos como Noe, Hollenbeck, Gerhart y Wright (2019) destacan que estas habilidades incluyen conocimientos especializados, destrezas técnicas y competencias específicas relacionadas con la ejecución de tareas específicas del trabajo. En este sentido, la continua actualización y mejora de estas habilidades técnicas son imperativas para mantenerse relevante en el entorno laboral dinámico y responder eficazmente a los desafíos cambiantes en el ámbito laboral.

Dominio de las herramientas y tecnologías necesarias para el trabajo.

Se refiere a la habilidad de una persona para dominar las habilidades propias utilizar eficientemente las herramientas, equipos y tecnologías relevantes en su ámbito laboral. Según Chiavenato (2009) este indicador está relacionado con la competencia para aplicar de manera efectiva las herramientas específicas y las tecnologías disponibles en la ejecución de tareas laborales. En el contexto del desempeño laboral, la habilidad para aprovechar las herramientas y tecnologías de manera experta contribuye a la productividad y al conquistar las metas corporativas.

Conocimiento de los procesos y procedimientos de la empresa.

Implica la comprensión profunda de las operaciones y protocolos específicos de la organización en la que el individuo se desempeña. De acuerdo con Robbins y Coulter (2017) este indicador se refiere a la familiaridad y competencia en la aplicación de los procesos internos y procedimientos establecidos por la empresa. El entendimiento claro de estos aspectos contribuye a una ejecución eficiente de las responsabilidades laborales y a la mejora continua de los procesos organizativos.

Habilidad para resolver problemas técnicos.

También implica la aptitud para abordar y solucionar desafíos o inconvenientes técnicos que puedan surgir en el curso de las responsabilidades laborales. En este sentido, la habilidad para diagnosticar problemas técnicos y aplicar soluciones efectivas es esencial para el rendimiento exitoso en el trabajo. Robbins y Judge (2019) sugieren que esta habilidad no solo implica el conocimiento técnico, sino también la capacidad analítica y la destreza para encontrar soluciones prácticas.

Habilidades blandas

Se refiere a las competencias sociales, emocionales y de comunicación que un individuo posee y utiliza en el entorno de trabajo. Para Goleman (1995) estas habilidades abarcan la inteligencia emocional, la empatía y la destreza para trabajar en equipo en equipo, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos. En el universo laboral, las destrezas táctiles son esenciales para el éxito individual y contribuyen significativamente al rendimiento global de un equipo y la organización.

La literatura destaca que las "Habilidades Blandas" son esenciales y la clave para alcanzar la excelencia en el ámbito profesional debido a su impacto en la interacción interpersonal y la adaptabilidad en entornos cambiantes. Robbins y Hunsaker (2016) sugieren que estas habilidades son cruciales para construir relaciones efectivas con colegas, clientes y superiores, así como para enfrentar los desafíos comunicativos en el ámbito profesional. La faceta oculta del universo de habilidades blandas abarca aspectos como la capacidad de liderazgo, la empatía, la creatividad y la gestión del tiempo, contribuyendo de manera integral al desarrollo y éxito de los individuos en sus roles profesionales.

Comunicación efectiva.

Es la habilidad de un ser humano para plasmar con nitidez sus pensamientos, comprender la información recibida y mantener una comunicación abierta y eficiente en el



entorno profesional. De acuerdo con Guerrero (2013) la comunicación efectiva en el ámbito laboral implica la habilidad para transmitir mensajes de manera precisa, escuchar activamente y adaptar el estilo de comunicación según el contexto, siendo esencial para fortalecer las relaciones laborales y la colaboración.

Trabajo en equipo.

Es la destreza de los seres humanos para orquestrar una sinergia eficaz con sus seres queridos y colegas hacia el logro de objetivos comunes. Katzenbach y Smith (1993) sugieren que el trabajo en equipo implica la combinación de habilidades individuales, la interdependencia y la sinergia para alcanzar resultados superiores a los que se podrían lograr de manera individual.

Resolución de conflictos.

También se refiere a la capacidad de un individuo para identificar, abordar y resolver disputas de manera constructiva y eficiente en el entorno de trabajo. Según Rahim (2011) la resolución de conflictos implica la gestión efectiva de desacuerdos, utilizando estrategias colaborativas o de compromiso para mantener relaciones saludables y promover un clima laboral positivo.

Capacidad de adaptación.

Es la aptitud de un individuo para ajustarse y florecer en escenarios mutantes y llenos de desafíos en el entorno profesional. De acuerdo con Tannenbaum y Schmidt (1973) la capacidad de adaptación implica la flexibilidad, la agilidad y la disposición para aprender y aplicar nuevas habilidades en respuesta a los cambios del entorno laboral.

Liderazgo.

Capacidad de una persona para moldear, inspirar y orientar a otros hacia la consecución de sueños organizacionales. Bass y Riggio (2006) sugieren que el liderazgo efectivo implica la



articulación de una visión clara, la motivación de los seguidores y la toma de decisiones estratégicas.

El "Liderazgo" es un elemento central para la eficacia organizacional, ya que los líderes impactan en la cultura, la motivación y el rendimiento de los equipos. La habilidad de liderar de manera efectiva contribuye significativamente al éxito y la productividad en el ámbito laboral.

Motivación

Es el motor interno que impulsa a una persona a conquistar sueños y aspiraciones específicas en su entorno laboral. Según Robbins y Judge (2019) la motivación en el trabajo se relaciona con factores como necesidades, deseos y valores que influyen en el comportamiento de los empleados. La teoría de la motivación subraya la relevancia de desentrañar y satisfacer los requerimientos personales para cultivar un entorno laboral positivo donde los empleados se sientan estimulados y comprometidos.

La "Motivación" juega un papel crucial al influir en la dedicación, la persistencia y la calidad del trabajo realizado por los empleados. La investigación en psicología organizacional ha explorado diversas hipótesis motivadoras, tales como la teoría de la escala de necesidades de Maslow, la teoría de la expectativa de Vroom y la teoría de la motivación a través de la expectativa del refuerzo de Skinner, proporcionando un marco integral para entender cómo los factores motivacionales afectan la eficiencia y la alegría en el trabajo.

Los objetivos del trabajo.

Se refiere a la claridad y relevancia de los objetivos laborales establecidos para los empleados. De acuerdo con Locke y Latham (2002) la fijación de objetivos concretos y desafíos pueden encender la chispa en la motivación de las personas, dirigiendo su esfuerzo y enfoque hacia la consecución de esos objetivos, lo que influye positivamente en su desempeño laboral.



El reconocimiento y la recompensa.

Este indicador destaca la importancia de reconocer y recompensar el esfuerzo y Los triunfos laborales para cultivar la chispa de la motivación tanto interna como externa. La teoría de la equidad de Adams (1963) plantea que la percepción de la equidad en las retribuciones en comparación con los esfuerzos juega un rol vital en la motivación y el rendimiento en el trabajo.

El clima laboral.

Se refiere al entorno mental y social en el entorno laboral. Un clima laboral positivo, según Schneider, Gunnarson, y Wheeler (1992) Puede alterar profundamente la felicidad y la dedicación de los trabajadores, afectando de manera directa su motivación para realizar tareas laborales con eficacia.

Las oportunidades de desarrollo profesional

Referido a la disponibilidad de caminos de crecimiento y el aprendizaje en la entidad. La hipótesis de Deci y Ryan (2000) plantea que ofrecer oportunidades de crecimiento puede potenciar la motivación interna y contribuir al desempeño laboral sostenible.

Productividad

Se refiere a la maestría con la que un trabajador desempeña sus labores y contribuye al éxito de la organización. Katzell y Austin (1992) sugieren que la eficiencia en el trabajo trasciende la mera cantidad de labor, centrándose más en la excelencia que en la cantidad y la innovación, siendo esencial considerar aspectos multifacéticos para evaluar el rendimiento de los empleados.

La eficacia de un empleado en términos de "Productividad" también está vinculada con la gestión adecuada de los recursos y la capacidad para abordar tareas de manera organizada. La teoría de la gestión de recursos sostiene que la optimización de los recursos, como el tiempo y las habilidades, es esencial para mejorar la productividad y el rendimiento general en el ámbito laboral (Kraut, Egido, & Galegher, 1990).

La eficiencia del trabajo.

Describe a la capacidad de un empleado para realizar sus tareas de manera efectiva, minimizando el tiempo y los recursos utilizados. Es esencial considerar cómo los empleados gestionan sus responsabilidades y logran resultados en el menor tiempo posible. La eficiencia laboral, según Robbins y Coulter (2017), implica la optimización de procesos y la eliminación de desperdicios, contribuyendo así al aumento general de la productividad en el entorno organizacional.

La disponibilidad de recursos.

Por otro lado, se centra en la accesibilidad y adecuación. Los recursos imprescindibles para realizar las labores son asignadas. Hammer y Champy (1993) sugieren que la falta de recursos puede impactar negativamente en la productividad, ya que los empleados podrían enfrentar obstáculos al intentar completar sus labores diarias. La disponibilidad de recursos puede abordar aspectos como la dotación adecuada de personal, la tecnología y otros elementos esenciales para el trabajo eficiente.

La calidad del trabajo.

Implica no solo la cantidad de trabajo realizado, sino también la maestría y exactitud en la realización de las labores. Deming (1986) enfatiza la importancia de la excelencia tanto en la manufactura como en la atención al cliente, destacando cómo un enfoque en la mejora continua puede aumentar significativamente la calidad del trabajo y, por ende, la productividad general.

Actitud

La dimensión "Actitud", se refiere a la disposición general y la orientación emocional que los empleados tienen hacia su trabajo y las tareas asignadas. La actitud en el entorno laboral abarca aspectos como la motivación, La dedicación y la felicidad en el trabajo. De acuerdo con Robbins y Judge (2019), una actitud optimista puede transformar radicalmente el desempeño

y la eficiencia laboral, pues los trabajadores se transforman a través de una actitud optimista con actitudes positivas tienden a abordar sus responsabilidades con entusiasmo y compromiso.

Por otro lado, también puede referirse a la disposición del empleado para adaptarse a cambios y enfrentar desafíos en el entorno laboral. La adaptabilidad y la resiliencia, componentes clave de la actitud laboral, según Luthans y Peterson (2002) pueden influir en cómo los empleados abordan situaciones difíciles y superan obstáculos, lo que, a su vez, puede contribuir al desempeño laboral positivo.

La satisfacción con el trabajo.

Se enfoca en la visión global que los trabajadores tienen de su tarea y la medida en que sus necesidades y expectativas laborales se cumplen. Según Locke (1976) La felicidad en el trabajo moldea la percepción global de los trabajadores y puede afectar positivamente el rendimiento y la retención del personal. Empleados satisfechos suelen mostrar un mayor compromiso y disposición para contribuir al éxito organizacional.

El clima laboral.

El entorno mental y emocional del entorno laboral, abarcando la visión conjunta de los trabajadores sobre el entorno laboral las relaciones interpersonales, la comunicación y la cultura organizacional. De acuerdo con Schneider, Ehrhart y Macey (2013) Un ambiente laboral vibrante se vincula con una mayor felicidad y dedicación en el trabajo, lo que puede influir directamente en el rendimiento laboral de los trabajadores.

Las relaciones con los compañeros de trabajo.

Por último, Se refiere a la excelencia y esencia de las relaciones entre los trabajadores en el ámbito laboral de la organización. Según Mayo (1933) las relaciones sociales positivas en el trabajo pueden contribuir a un ambiente laboral más favorable, promoviendo la sinergia y la armonía entre los integrantes del equipo pueden influir en el rendimiento laboral.



3.3 Marco conceptual

3.3.1 Clima laboral

Se refiere al entorno mental y emocional del entorno laboral, abarcando las percepciones y posturas de los trabajadores hacia la empresa, sus líderes y sus colegas. Un ambiente laboral armonioso se distingue por la confianza, la comunicación fluida, el respaldo recíproco y el respeto, mientras que un ambiente laboral adverso se caracteriza por la desconfianza, el enfrentamiento y la carencia de cooperación.

3.3.2 Comunicación efectiva

Se trata del intercambio de datos clara, precisa y significativa entre las partes involucradas en una situación o contexto laboral. Esto implica expresarse de manera clara y concisa, escuchar activamente, hacer preguntas clarificadoras y utilizar diferentes canales y medios de comunicación según sea necesario para garantizar que el mensaje sea comprendido y recibido correctamente.

3.3.3 Desarrollo profesional

Se refiere al incesante viaje de adquirir destrezas, saberes y vivencias que impulsan a una persona a florecer y progresar en su carrera laboral. Esto puede incluir la educación formal, el aprendizaje en el trabajo, la capacitación especializada y el desarrollo de habilidades interpersonales.

3.3.4 Eficiencia del trabajo

Se refiere a la habilidad de llevar a cabo tareas y conquistar metas con destreza rápida, precisa y con el menor uso posible de recursos, como tiempo, dinero y energía. La eficiencia en el trabajo implica la optimización de procesos eficientes, eliminación de desechos y perfeccionamiento perpetuo de las prácticas laborales para lograr resultados óptimos.

3.3.5 Lealtad a la empresa

Se refiere al compromiso y la fidelidad que un empleado siente hacia su empleador y la organización para la que trabaja. Esto implica mostrar dedicación, apoyo y compromiso, alineados con las metas y principios corporativos, y conservando una postura optimista positiva y contribuir al éxito organizacional.

3.3.6 Trabajadores

Son los individuos empleados por una entidad para ejecutar múltiples labores y responsabilidades dentro del entramado del proyecto de sus responsabilidades laborales. De acuerdo con Robbins y Judge (2019) los trabajadores son parte integral de una organización, desempeñando roles cruciales que colaboran en la consecución de las metas corporativas. Estos creadores literarios han sido los creadores de estas creaciones literarias destacan que el rendimiento y la eficacia organizativa dependen en gran medida de la motivación, compromiso y habilidades de los trabajadores. Así, el concepto de "trabajadores" abarca una diversidad de roles, habilidades y niveles jerárquicos dentro de la estructura organizativa.

3.3.7 Trabajo en equipo

Se refiere a la sinergia y el esfuerzo conjunto de un grupo de individuos para alcanzar una meta compartida. Esto implica compartir ideas, habilidades y recursos, así como resolver conflictos, tomar decisiones conjuntas y apoyarse mutuamente para alcanzar metas compartidas. Un buen trabajo en equipo se caracteriza por la confianza, la comunicación abierta, el compromiso y el respeto entre sus miembros.

3.3.8 Percepción de oportunidades

Se refiere a la destreza de un individuo para discernir y reconocer señales y aprovechar las posibilidades de crecimiento, desarrollo y avance profesional que se presentan en su entorno laboral. Esto implica estar atento a las tendencias del mercado laboral, las demandas de la industria y las necesidades de la organización, así como tener una mentalidad abierta y



receptiva a nuevas ideas y oportunidades. La percepción de oportunidades tiene el poder de moldear las decisiones que se toman relacionadas con la carrera, como buscar nuevas oportunidades de empleo, desarrollar nuevas habilidades o emprender proyectos y empresas propias. Una percepción positiva de las oportunidades puede impulsar el desarrollo profesional y el éxito laboral de una persona.

3.3.9 Seguridad laboral

Se refiere a las medidas y prácticas implementadas por una organización para proteger la salud, la protección y la armonía de sus trabajadores en el entorno laboral. Esto puede incluir la prevención de accidentes, el cumplimiento de normativas de seguridad, la capacitación en la gestión de herramientas y la entrega de defensas individuales y personales.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1 Hipótesis general

El compromiso organizacional se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024.

4.2 Hipótesis específicas

- La responsabilidad afectiva se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024.
- La responsabilidad continua se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024
- La responsabilidad normativa se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024.

4.3 Operacionalización de variables

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
V 1: Compromiso organizacional (Coronado, Valdivia, Aguilera, & Alvarado, 2020)	Responsabilidad Afectiva	Identificación con la organización Orgullo de pertenencia Satisfacción con el trabajo Percepción de oportunidades	
	Responsabilidad Continua	Seguridad laboral Recompensas Lealtad a la empresa Compromiso con los compañeros Sentimiento de responsabilidad	
V2: Desempeño laboral (Varona & Ramos, 2024)	Habilidades técnicas	Dominio de las herramientas y tecnologías necesarias para el trabajo Conocimiento de los procesos y procedimientos de la empresa Habilidad para resolver problemas técnicos. Comunicación efectiva. Trabajo en equipo. Resolución de conflictos.	Likert
	Habilidades blandas	Capacidad de adaptación. Liderazgo. Los objetivos del trabajo. El reconocimiento y la recompensa. El clima laboral.	
	Motivación	Las oportunidades de desarrollo profesional La eficiencia del trabajo. La disponibilidad de recursos. La calidad del trabajo. La satisfacción con el trabajo. El clima laboral.	
	Productividad	Las relaciones con los compañeros de trabajo.	
	Actitud		

Nota: Elaboración de acuerdo a las variables en estudio.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Enfoque de la investigación

En este estudio se empleó el enfoque cuantitativo, debido a que Pino (2006) sostiene que el "enfoque cuantitativo" es una metodología de investigación que se centra en la medición numérica y el análisis estadístico de datos para comprender y explicar fenómenos. Este enfoque se caracteriza por la recolección de datos cuantificables y la aplicación de técnicas estadísticas para analizar patrones y relaciones entre variables. Gatuzzo destaca la objetividad y replicabilidad como elementos distintivos del enfoque cuantitativo, ya que busca obtener resultados precisos y generalizables. Este método se utiliza comúnmente en disciplinas como la psicología, la sociología y la educación, donde los investigadores buscan identificar patrones cuantificables y relaciones causales entre variables mediante la aplicación de pruebas estadísticas.

5.2 Método(s) aplicados a la investigación

En el presente estudio se utilizó el método hipotético-deductivo, según Tamayo (2001) sostiene que este es un enfoque fundamental en la investigación científica. Este método parte de la formulación de hipótesis que representan suposiciones tentativas sobre la relación entre



variables específicas. Estas hipótesis son sometidas a pruebas empíricas a través de la observación y la recopilación de datos. Durante este proceso, se busca confirmar o refutar las hipótesis, utilizando un razonamiento deductivo para deducir posibles consecuencias a partir de las premisas establecidas.

El método hipotético-deductivo implica la construcción de un marco teórico sólido, donde se plantean hipótesis claras y verificables. Posteriormente, se diseñan experimentos o se recopilan datos observacionales para probar estas hipótesis. Si los resultados empíricos no concuerdan con las expectativas derivadas de las hipótesis, se revisan y reformulan, lo que contribuye al refinamiento constante del conocimiento científico.

Este enfoque, propuesto por Tamayo Tamayo, subraya la importancia de la lógica deductiva y la contrastación sistemática de las ideas en el proceso de investigación. Al seguir este método, los científicos pueden avanzar en la comprensión de fenómenos y contribuir al desarrollo del conocimiento en sus respectivos campos. La aplicación rigurosa del método hipotético-deductivo representa un pilar esencial para la construcción de un corpus científico confiable y fundamentado.

5.3 Tipo de investigación

Se consideró de tipo de investigación básica, de acuerdo con la perspectiva de Ramirez (2003) Se caracteriza por ser un enfoque que busca expandir el conocimiento teórico y comprender los principios fundamentales de fenómenos naturales o sociales. En este contexto, la investigación básica se enfoca en la generación de teorías y la exploración de conceptos abstractos, sin un propósito inmediato de aplicar los resultados a situaciones prácticas o resolver problemas específicos. La meta principal de este tipo de investigación es contribuir al cuerpo general de conocimientos, proporcionando una base sólida para investigaciones ulteriores.

Por otra parte, la investigación básica es esencial para el avance de la ciencia, ya que sienta las bases teóricas necesarias para la comprensión de fenómenos y el desarrollo de aplicaciones prácticas en el futuro (Mamani & Viracocha, 2023). Este enfoque permite a los investigadores explorar la naturaleza esencial de los conceptos sin estar limitados por restricciones prácticas inmediatas. Asimismo, la investigación básica fomenta la creatividad y la innovación al proporcionar la libertad de explorar diversas áreas del conocimiento sin la presión de resultados prácticos inmediatos.

El tipo de investigación básica, según Ramírez Gonzales, desempeña un papel crucial en el progreso científico al establecer las bases teóricas y ampliar la comprensión general de los fenómenos, sentando así las bases para futuros avances y aplicaciones prácticas.

5.4 Nivel de investigación

El nivel fue Correlacional, según Cegarra (2011) el nivel de investigación descriptivo-correlacional se caracteriza por la combinación de dos enfoques fundamentales en la investigación científica. En este contexto, el enfoque descriptivo se centra en la recopilación y presentación objetiva de hechos, características o fenómenos tal como se manifiestan en su contexto natural, sin manipulación de variables. Este aspecto descriptivo busca proporcionar una visión clara y precisa de la realidad estudiada.

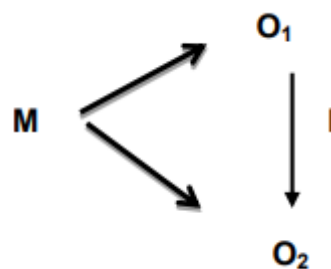
Por otro lado, el enfoque correlacional, también integrado en este nivel de investigación, tiene como propósito explorar y medir la relación estadística entre dos o más variables. Zegarra Sánchez destaca que este enfoque no implica manipular las variables, sino simplemente observar cómo se relacionan entre sí. La investigación descriptivo-correlacional busca, por tanto, identificar patrones y tendencias en la información recopilada y analizar la asociación entre variables sin establecer una relación causal.

El nivel de investigación descriptivo-correlacional, según Zegarra Sánchez, se caracteriza por su enfoque combinado, permitiendo tanto la descripción objetiva de fenómenos como el análisis de las relaciones estadísticas entre variables, contribuyendo así a una comprensión más profunda de la realidad estudiada.

5.5 Diseño de investigación

Se consideró el diseño de investigación no experimental, según Hernandez (2014) implica un enfoque que no manipula variables independientes, sino que observa y describe fenómenos en su entorno natural. En su obra "Metodología de la Investigación", Hernández destaca que este tipo de diseño se centra en la recopilación y análisis de datos sin intervención directa en las condiciones existentes. A través de técnicas como encuestas, estudios de casos, análisis documental o revisión bibliográfica, se busca comprender la relación entre variables sin alterar su curso natural. Este método es especialmente útil cuando la manipulación de variables es inviable o éticamente cuestionable.

El diseño se muestra de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Compromiso Organización

O2= Desempeño laboral

i = Relación entre ambas variables

5.6 Población y muestra

5.6.1 Población

El centro poblado de Salcedo, está ubicado en la parte sur de la ciudad de Puno a 4 Km de la ciudad de Puno, el acceso vial es mediante vía asfaltada principalmente por la Panamericana Sur y la avenida Del estudiante.

Figura 1

Municipio de Salcedo



En el contexto de la investigación científica, la población se considera como la constelación completa de componentes, personas o situaciones que poseen rasgos comunes y son materia de investigación. De acuerdo con Mamani y Viracocha (2023) la población puede ser finita o infinita, según el número de componentes que la integran y de la posibilidad práctica de acceder a todos ellos.



Para nuestro caso la comunidad se componía de 35 empleados municipales del corazón de Salcedo.

5.6.2 Muestra

La "muestra" constituye un subconjunto seleccionado de manera representativa de la población total, con el propósito de realizar observaciones o inferencias que puedan generalizarse a dicha población. La selección cuidadosa de la muestra es crucial para garantizar la validez y la confiabilidad de los resultados de la investigación. Hernandez (2014) subraya la importancia de técnicas estadísticas adecuadas para asegurar que la muestra sea representativa y pueda extrapolarse a la población de interés.

La muestra fue el total de la población de la municipalidad del Centro poblado de Salcedo que es un número de 35 trabajadores, según se cuenta en los registros de la oficina de personal del mismo centro poblado.

5.7 Técnica e instrumento de recolección de datos

5.7.1 Técnica

El método seleccionado fue la "encuesta", ya que es una pieza clave en la investigación social que permite recolectar información directamente de los participantes mediante preguntas directas estructuradas. Según Hernandez et. al (2014) la encuesta puede administrarse de diversas formas, ya sea en formato impreso, electrónico o a través de entrevistas estructuradas. Este método proporciona datos cuantificables y objetivos, siendo esencial en la recopilación de información sobre actitudes, opiniones y características demográficas de una población. La correcta elaboración y aplicación de encuestas, así como el análisis adecuado de sus resultados, contribuyen a la obtención de datos relevantes para desentrañar los enigmas investigativos planteados, se requieren estrategias específicas.

5.7.2 Instrumento

El Instrumento usado fue el "cuestionario" por qué es una herramienta estandarizada utilizada en la investigación para recopilar datos a través de preguntas cerradas. Según Mamani y Viracocha (2023) este instrumento se caracteriza por presentar una serie de preguntas estructuradas y predefinidas que los participantes responden de manera escrita o verbal. Los cuestionarios ofrecen la ventaja de recopilar información de manera eficiente y sistemática, facilitando el análisis cuantitativo de los resultados. Su diseño debe ser claro y preciso para garantizar la validez y confiabilidad de la información recolectada, siendo una herramienta valiosa en investigaciones de corte cuantitativo.

5.8 Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1 Confiabilidad

Se comenzó a desarrollar con el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, considerando la naturaleza ordinal de varias escalas, tal como se observa en la tabla proporcionada. Ambas variables exhibieron una confiabilidad significativa que justificó su aplicación a la totalidad de la población objeto de estudio.

Tabla 2

Resultados de Fiabilidad

Variables	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de preguntas
Compromiso organizacional	,947	9
Desempeño laboral	,979	17

Nota: Realizado mediante SPSS.

Los resultados muestran que para ambas variables se obtuvo valores mayores a 0,9 lo que refiere que el cuestionario fue óptimo.



5.8.2 Validez

Se llevó a cabo la validación por parte de expertos, en ese marco la validez de contenido de cada instrumento, fue realizado por el Doctor en Administración, Roberto Paye Colquehuanca, lo que resultó en su idoneidad óptimo para su aplicación.

5.9 Procedimiento de tratamiento de datos

Se solicitó autorización al alcalde del centro poblado de Salcedo, ubicado en la provincia de Puno, Puno, comunicándole los propósitos académicos del estudio y garantizando el anonimato de los colaboradores. En una primera etapa, se llevó a cabo una prueba piloto con la participación de 10 trabajadores de dicha comuna, seguida por la recolección de datos para evaluar la confiabilidad de los instrumentos utilizados. Los resultados que se obtuvieron mostraron niveles significativos y consistentes de confiabilidad, lo que permitió la aplicación de los mismos al conjunto completo de la población. Posteriormente, se recopilaron datos a partir de una muestra de 35 observaciones en una hoja de cálculo Excel y se procedió a realizar análisis estadísticos descriptivos e inferenciales utilizando el software SPSS, con el fin de obtener conclusiones y proponer posibles soluciones a la problemática investigada.

5.10 Diseño de contrastación de hipótesis

Los datos fueron sometidos a un análisis estadístico detallado, tanto descriptivo como inferencial, con el propósito de profundizar en la comprensión de la información recopilada. En consonancia con el diseño correlacional del estudio, se empleó el coeficiente Rho de Spearman como medida apropiada para examinar la relación o asociación entre las variables.

La estadística inferencial se utilizó como herramienta rigurosa para validar o refutar la hipótesis planteada. Esta metodología permite evaluar la evidencia de manera objetiva y tomar una decisión fundamentada sobre la aceptación o el rechazo de la hipótesis. En otras palabras, la estadística inferencial proporciona un marco formal para analizar los datos y determinar si respaldan o contradicen la hipótesis inicial. A continuación, se presenta la hipótesis formulada:

Planteamiento y resultados relacionados a la hipótesis general

- Hi: “El compromiso organizacional se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024”.
- Ho: “No existe relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024”.

Nivel de significancia: Se ha fijado una significancia del 5%, conocida como $\alpha = 0,05$.

Criterio de decisión:

Rechazar la hipótesis nula (Ho) cuando p-valor $> 0,05$; aceptar la hipótesis alternativa (H1) cuando p-valor $< 0,05$.

Tabla 3

Resultados de contrastación de hipótesis sobre compromiso organizacional y desempeño laboral

Contrastación de hipótesis	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Sig.
Tau-b de Kendall	,857	,027	15,878	,000
N Poblacional	35			

Nota. Resultados realizados mediante la prueba de Tau-b Kendall.

El compromiso organizacional se refiere al apego psicológico de un empleado a su organización, caracterizado por la voluntad de esforzarse, persistir frente a los desafíos. Es un factor clave en el compromiso, la motivación y la satisfacción laboral general de los empleados.

El desempeño laboral, por otro lado, abarca la capacidad del empleado para cumplir con sus deberes y responsabilidades de manera efectiva y eficiente.

La desviación estándar de 0,027 permite calcular la fluctuación en el coeficiente de correlación. El coeficiente de correlación Tau-b de Kendall revela con precisión la fuerza y la dirección de la conexión entre dos variables. En este contexto, el valor de 0,857 revela una íntima conexión favorable entre la dedicación corporativa y el rendimiento laboral. A medida que la dedicación corporativa se incrementa, el rendimiento laboral también se eleva, y el valor p de 0.000 es extremadamente bajo, lo que implica una alta probabilidad de que la correlación observada no sea fruto del azar. Esto refuerza la idea de que existe una conexión auténtica y estadísticamente significativa entre la dedicación corporativa y el rendimiento laboral.

Los hallazgos de la investigación revelan una fuerte conexión entre la dedicación y el rendimiento laboral en los empleados del municipio de Salcedo. Este descubrimiento subraya la relevancia de cultivar la devoción laboral entre los empleados para elevar el rendimiento y alcanzar los objetivos corporativos. Así, se confirma la teoría alternativa (H_a), que sugiere una conexión íntima entre la dedicación corporativa y el rendimiento laboral. Se descarta la teoría nula (H_0), que sostenía la ausencia de esa conexión.

Planteamiento y resultados relacionados a la hipótesis específico 1

- H_i : “La responsabilidad afectiva se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024”.
- H_0 : “No existe una relación directa entre la responsabilidad afectiva y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024”.

Nivel de significancia: En este caso, se ha establecido un nivel de significancia del 5%, representado como $\alpha = 0,05$.

Criterio de decisión: Rechazar la hipótesis nula (H_0) cuando $p\text{-valor} > 0,05$; aceptar la hipótesis alternativa (H_1) cuando $p\text{-valor} < 0,05$.

Estadístico: Tau-b de Kendall.

Tabla 4

Resultados de contrastación de hipótesis sobre responsabilidad afectiva y desempeño laboral

Contrastación de hipótesis	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Sig.
Tau-b de Kendall	,837	,028	15,339	,000
N Poblacional	35			

Nota. Resultados realizados mediante la prueba de Tau-b Kendall.

El coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0,837 revela una íntima conexión favorable entre la dedicación emocional y el rendimiento profesional. Conforme crece la dedicación emocional, el rendimiento laboral también se eleva. El fallo habitual de 0,028 ofrece una estimación de la variabilidad en el coeficiente de correlación, donde un error estándar más pequeño indica una mayor precisión en la estimación. El valor p de 0,000 es extremadamente bajo, lo que sugiere una probabilidad muy alta de que la correlación observada no se deba al azar. Apoya además la conclusión de una relación genuina y estadísticamente significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral.

Los resultados de la prueba de hipótesis brindan evidencia contundente de que existe una correlación positiva significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral entre los trabajadores del municipio de la localidad de Salcedo. Este hallazgo resalta la

importancia de fomentar el compromiso afectivo entre los trabajadores para mejorar el desempeño laboral y lograr las metas organizacionales.

Planteamiento y resultados relacionados a la hipótesis específico 2

- Hi: “La responsabilidad continua se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024”.
- Ho: “No existe una relación directa entre la responsabilidad continua y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024”.

Nivel de significancia: 5%, representado como $\alpha = 0,05$.

Criterio de decisión: Rechazar la hipótesis nula (H_0) cuando $p\text{-valor} > 0,05$; aceptar la hipótesis alternativa (H_1) cuando $p\text{-valor} < 0,05$.

Estadístico: Tau-b de Kendall

Tabla 5

Resultados de contrastación de hipótesis sobre la responsabilidad continua y el desempeño laboral de los trabajadores

Contrastación de hipótesis	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Sig.
Tau-b de Kendall	,848	,026	16,614	,000
N Poblacional	35			

Nota. Resultados realizados mediante la prueba de Tau-b Kendall.

El coeficiente de correlación Tau-b de Kendall, una medida no paramétrica que nos permite evaluar la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables, reveló un valor notable de 0.837. Este resultado indica una fuerte correlación positiva entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral, lo que implica que a medida que el compromiso afectivo se fortalece, el desempeño laboral también tiende a mejorar. El error estándar de 0.028 proporciona una estimación de la variabilidad en el coeficiente de correlación, y un valor estándar más pequeño indica una mayor precisión en la estimación. El valor p excepcionalmente bajo de 0.000 sugiere que la correlación observada no es un evento aleatorio, sino que refuerza aún más la conclusión de una relación genuina y estadísticamente significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral.

Los resultados de la prueba de hipótesis proporcionan evidencia sólida de una correlación positiva significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral entre los trabajadores del municipio de la localidad de Salcedo. Este hallazgo subraya la importancia de cultivar un ambiente de compromiso afectivo entre los empleados para potenciar su desempeño laboral y alcanzar los objetivos organizacionales.

Planteamiento y resultados relacionados a la hipótesis específico 3

- Hi: “La responsabilidad normativa se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024”.
- Ho: “No existe una relación directa entre la responsabilidad normativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024”.

Nivel de significancia: 5%, representado como $\alpha = 0,05$.

Criterio de decisión: Rechazar la hipótesis nula (H_0) cuando $p\text{-valor} > 0,05$; aceptar la hipótesis alternativa (H_1) cuando $p\text{-valor} < 0,05$.

Estadístico: Tau-b de Kendall

Tabla 6

Resultados de contrastación de hipótesis sobre la responsabilidad normativa y el desempeño laboral de los trabajadores

Contrastación de hipótesis	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Sig.
Tau-b de Kendall	,663	,076	4,287	,000
N Poblacional	35			

Nota. Prueba de Tau-b de Kendall entre la responsabilidad normativa y el desempeño laboral

El coeficiente de correlación Tau-b de Kendall, una métrica sin parámetros para medir la conexión entre dos variables, reveló un asombroso 0.663. Este hallazgo revela una conexión moderada entre la responsabilidad normativa y el rendimiento laboral, indicando que a medida que la responsabilidad normativa se intensifica, el rendimiento laboral también se eleva, aunque la conexión no es tan robusta como la observada entre el compromiso afectivo y el rendimiento laboral. La desviación estándar de 0.076 permite calcular la fluctuación en el coeficiente de correlación, y un valor estándar más pequeño indica una mayor precisión en la estimación. El valor p excepcionalmente bajo de 0.000 sugiere que la correlación observada no es un evento casual, sino que refuerza aún más la conclusión de una relación genuina y estadísticamente significativa entre la responsabilidad normativa y el desempeño laboral.

Los hallazgos de la investigación sugieren una conexión moderada entre la responsabilidad legal y el rendimiento laboral de los empleados del municipio de la localidad



de Salcedo. Este hallazgo sugiere que el fomento de la responsabilidad normativa entre los empleados podría potencialmente conducir a mejoras en su trayectoria profesional. Sin embargo, es crucial subrayar que la conexión entre el compromiso afectivo y el rendimiento laboral no es tan robusta como la observada, lo que sugiere que otros elementos también podrían influir de manera notable en el rendimiento laboral.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1 Presentación de resultados

En este capítulo exploramos el compromiso organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del municipio de Salcedo en 2024. Un estudio detallado con 35 colaboradores nos permite comprender la relación entre estos dos aspectos y su influencia en el éxito de la organización. Los hallazgos obtenidos brindan información crucial para impulsar la gestión de recursos humanos y las estrategias de mejora organizacional.

Resultado del análisis de la prueba de normalidad

Tabla 7

Resultados de la normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Emplear > a 50 datos			Emplear < a 50 datos		
	Estadísti co	gl	Sig.	Estadísti co	gl	Sig.
Compromiso organizacional	,231	35	,000	,848	35	,000
Desempeño laboral	,319	35	,000	,770	35	,000

Nota. Para interpretar usa prueba shapiro Wilk.



La tabla 7 de la prueba de Shapiro-Wilk revelan que las variables compromiso organizacional y desempeño laboral no se adhieren a una distribución normal. Para compromiso organizacional, se obtuvo un valor estadístico de 0.848 con una significancia de 0.000, mientras que, para desempeño laboral, el valor estadístico fue de 0.770, también con una significancia de 0.000. Por lo que los datos de ambas variables no se ajustan a una distribución normal. En otras palabras, los datos no siguen una forma de campana, lo cual es un supuesto importante para la aplicación de ciertas técnicas estadísticas.

Análisis e interpretación de resultados

Para las interpretaciones de las correlaciones, la escala considerada fue:

RANGOS

-0.91 a -1.00 Correlación negativa perfecta

-0.76 a -0.90 Correlación negativa muy fuerte

-0.51 a -0.75 Correlación negativa considerable

-0.11 a -0.50 Correlación negativa media

-0.01 a -0.10 Correlación negativa débil

0.00 No existe correlación

+0.01 a +0.10 Correlación positiva débil

+0.11 a +0.50 Correlación positiva media

+0.51 a +0.75 Correlación positiva considerable

+0.76 a +0.90 Correlación positiva muy fuerte

+0.91 a +1.00 Correlación positiva perfecta

Resultado Para El Objetivo General

Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral

Tabla 8

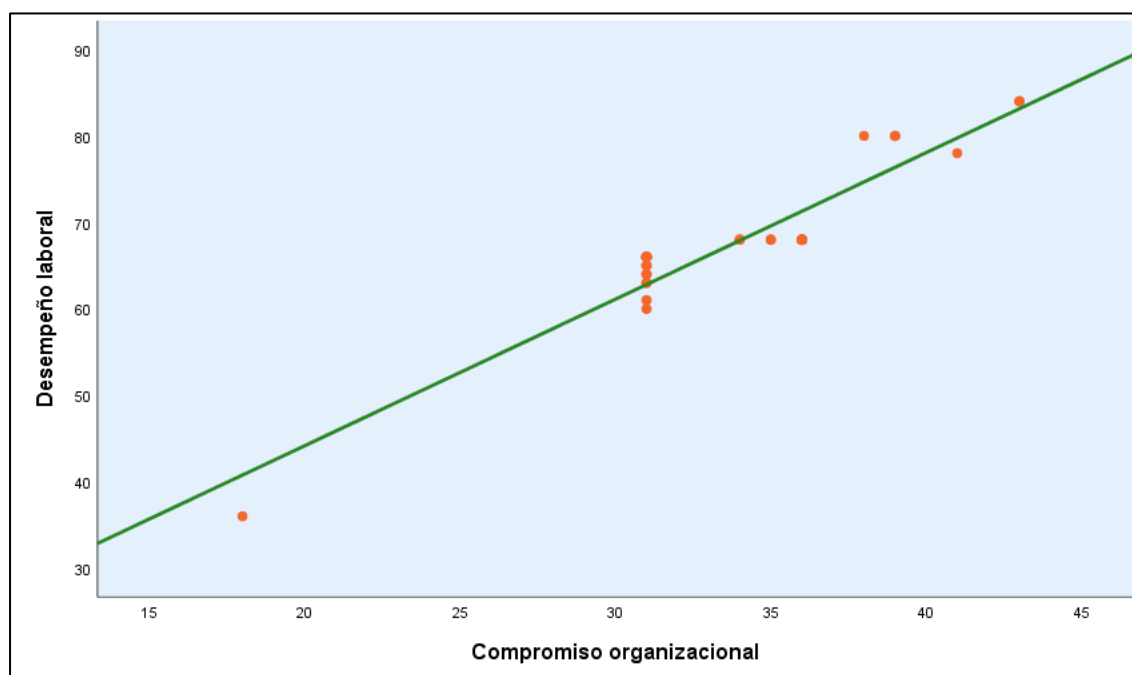
Correlación Rho entre compromiso organizacional y desempeño laboral

Rho Spearman		Compromiso organizacional	Desempeño o laboral
Compromiso organizacional	Coef. de correlación	1,000	,942**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	35	35
Desempeño laboral	Coef. de correlación	,942**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	35	35

Nota. Correlación Rho Spearman.

Figura 2

Compromiso organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024



Nota. Correlación con tendencia positiva entre las variables analizadas.

El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024 son fundamentales para que puedan atender a la ciudadanía de la mejor manera. Una fuerza laboral comprometida y altamente efectiva es esencial para el éxito de cualquier organización, y la municipalidad de Salcedo no es una excepción. Es decir, al invertir en el compromiso y el desarrollo de sus colaboradores, la municipalidad de Salcedo podrá crear una fuerza laboral más efectiva y satisfecha, lo que a su vez conducirá a una mejor atención a la ciudadanía y un municipio más próspero.

Un estudio de correlación de Spearman, detallado en la tabla 8 y la figura 2, reveló una conexión notable $Rho=0,942^{**}$, $p=0,000$ entre la dedicación a la empresa y el rendimiento laboral, basado en una muestra de 35 empleados. Al multiplicar el coeficiente de correlación, el 88,74 % revela una conexión robusta y favorable entre la dedicación corporativa y el rendimiento laboral. A medida que los empleados se comprometen más con la empresa, su rendimiento laboral también se eleva. En resumen, los trabajadores más comprometidos con su empresa suelen revelar un rendimiento laboral superior.

Resultado O.E. 1

Responsabilidad afectiva y desempeño laboral

Tabla 9

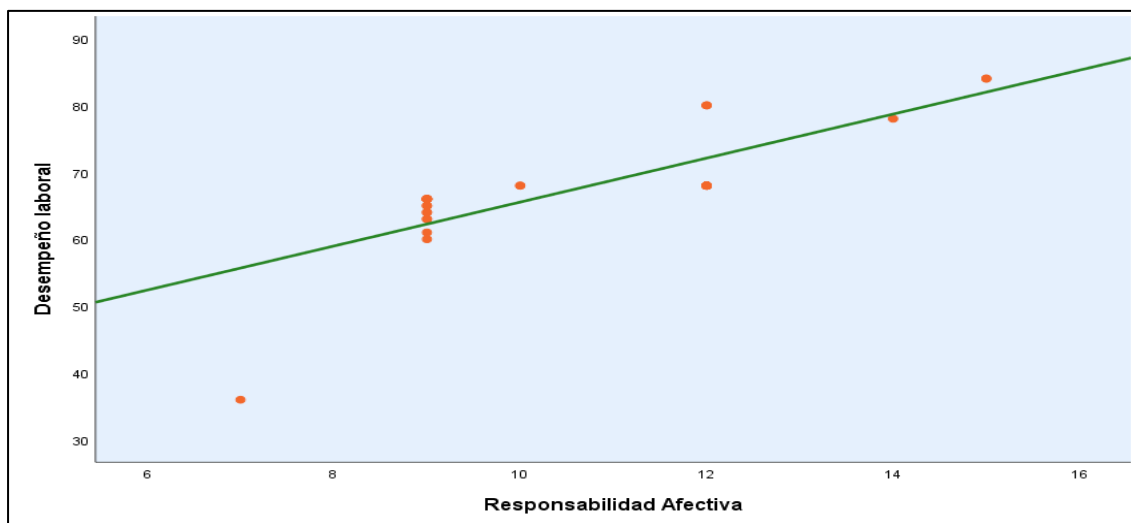
Correlación entre responsabilidad afectiva y desempeño laboral

Rho Spearman		Responsabilidad Afectiva	Desempeño laboral
Responsabilidad Afectiva	Coef. de correlación	1,000	,921 ^{**}
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	35	35
Desempeño laboral	Coef. de correlación	,921 ^{**}	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	35	35

Nota. Correlación Rho Spearman.

Figura 3

Rho Spearman entre responsabilidad afectiva y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024



Nota. Correlación con tendencia positiva entre las variables analizadas.

La responsabilidad afectiva y el desempeño laboral de los colaboradores del municipio de Salcedo no son solo conceptos abstractos, sino que son elementos esenciales para el progreso y el bienestar de la comunidad. Fomentando una cultura de responsabilidad afectiva y promoviendo un desempeño laboral eficaz, el municipio de Salcedo puede sentar las bases de un futuro más próspero y sostenible para todos sus habitantes. Los resultados de la tabla y la figura que precede muestran una correlación significativa entre los elementos responsabilidad afectiva y desempeño laboral en el estudio. El coeficiente de correlación de Spearman Rho, descrita en la tabla 9, muestra un valor de 0,921 con un valor p de 0,000, lo que indica una correlación positiva muy alta. Esto en otras palabras, quiere decir que a medida aumenta el nivel de responsabilidad afectiva entre los colaboradores, su desempeño laboral tiende a mejorar también. Cuando se eleva al cuadrado y multiplicarlo por cien el coeficiente de correlación obtenida se obtiene un valor de 84,82% el cual indica el, casi el 85% de la variación en el desempeño de los colaboradores en su trabajo se puede atribuir a su nivel de responsabilidad afectiva.

Resultado O.E. 2

La responsabilidad continua y desempeño laboral

Para el segundo objetivo específico, se obtuvo el siguiente resultado.

Tabla 10

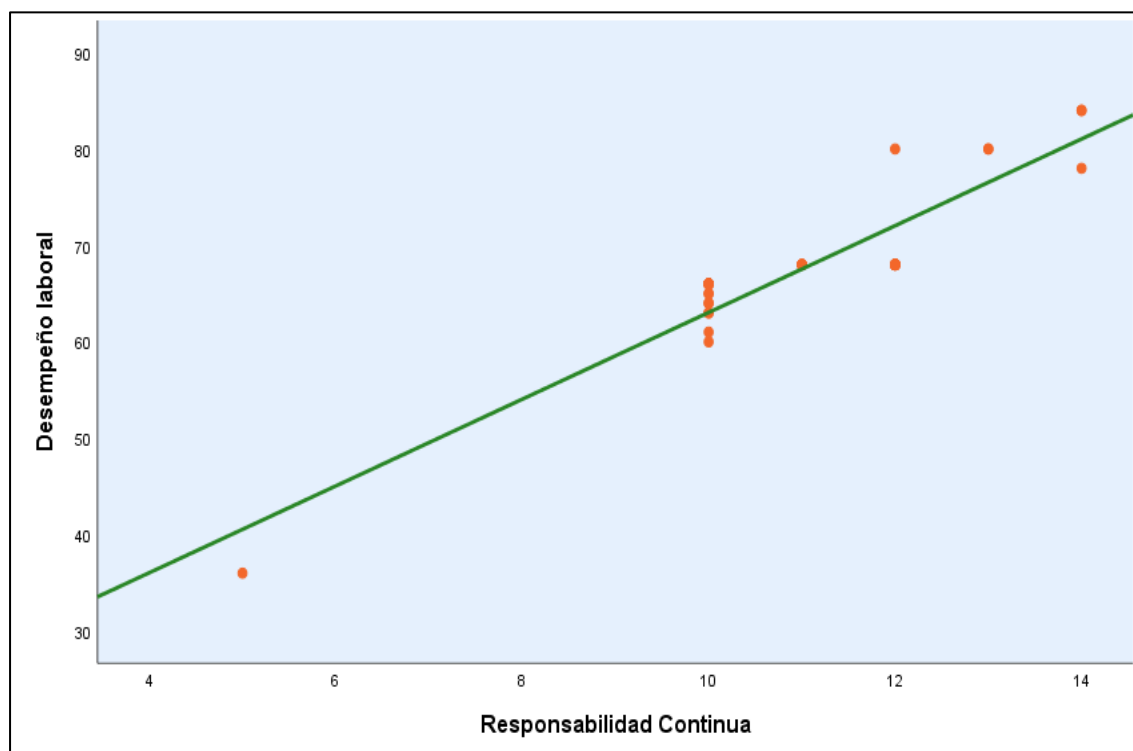
Correlación Rho Spearman entre la responsabilidad continua y desempeño laboral

Rho Spearman		Responsabilidad Continua	Desempeño laboral
Responsabilidad Continua	Coef. de correlación	1,000	,932**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	35	35
Desempeño laboral	Coef. de correlación	,932**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	35	35

Nota. Correlación Rho Spearman entre responsabilidad continua y desempeño laboral.

Figura 4

Rho Spearman entre la responsabilidad continua y desempeño laboral



Nota. Correlación con tendencia positiva entre las variables analizadas.

Los resultados presentados muestran la correlación significativa entre la responsabilidad continua y desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0,932 y un valor p de 0,000. Este coeficiente de 0,932 sugiere una correlación positiva muy alta, lo que implica que existe una asociación positiva sustancial entre la responsabilidad continua y el desempeño laboral. En otras palabras, a medida que aumenta el nivel de responsabilidad continua entre los colaboradores, su desempeño laboral tiende a mejorar también. Al elevar al cuadrado y multiplicarlo por cien el coeficiente de correlación obtenida se obtiene un valor de 86,86%. Indica que 86,86% de la variación en el desempeño laboral puede explicarse por la variación en la responsabilidad continua. En otras palabras, el 86,86% de la variación en el desempeño de los colaboradores en su trabajo se puede atribuir a su nivel de responsabilidad continua. Al fomentar una cultura de responsabilidad continua y promover el compromiso de los empleados, el municipio puede potencialmente mejorar los resultados del desempeño laboral y contribuir al éxito organizacional general.

La responsabilidad normativa y el desempeño laboral

Teniendo en cuenta el tercer objetivo específico, para ello se obtuvo el siguiente resultado.

Tabla 11

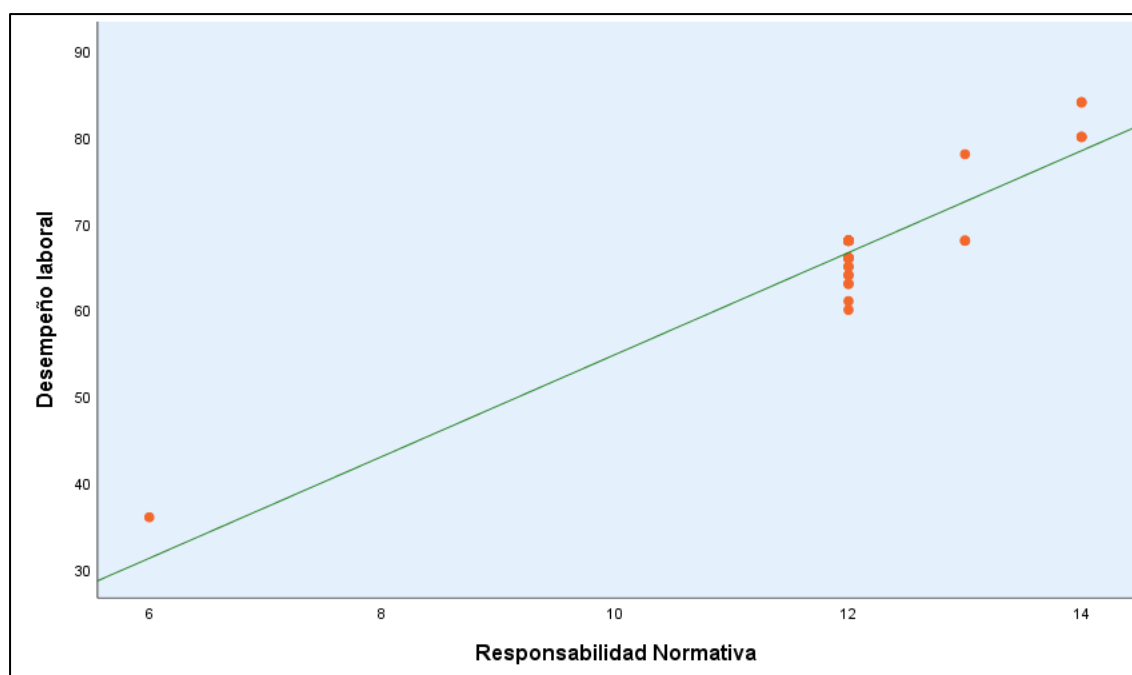
Correlación Rho Spearman entre la responsabilidad normativa y el desempeño laboral

Rho Spearman		Responsabilidad Normativa	Desempeño laboral
Responsabilidad Normativa	Coef. de correlación	1,000	,730**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	35	35
Desempeño laboral	Coef. de correlación	,730**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	35	35

Nota. Correlación con tendencia positiva entre las variables analizadas.

Figura 5

Rho Spearman entre la responsabilidad normativa y el desempeño laboral



Nota. Correlación con tendencia positiva entre las variables analizadas.

La responsabilidad normativa se refiere al sentido de obligación de un individuo de seguir las reglas, normas y expectativas establecidas por una organización. Abarca la voluntad de adherirse a estándares éticos, cumplir con los procedimientos y contribuir al éxito general de la organización. En el contexto del desempeño laboral, la responsabilidad normativa desempeña un papel crucial a la hora de moldear el comportamiento de los empleados e influir en su eficacia en el desempeño de sus funciones.

Mediante la tabla 11, es que existe una asociación importante entre estas dos variables, según los resultados obtenidos. Específicamente, el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) entre la responsabilidad normativa y el desempeño laboral es de 0,730 con un valor p de 0,000, lo que indica correlación positiva alta, Esto significa que existe una asociación positiva sustancial entre la responsabilidad normativa y el desempeño laboral. En otras palabras, las personas que demuestran un mayor nivel de responsabilidad normativa tienden a desempeñar



mejor su trabajo. Al elevar al cuadrado y multiplicarlo por cien el coeficiente de correlación obtenida se obtiene un valor de 53,29%. Indica que 53,29% de la variación en el desempeño laboral puede explicarse por la variación en la responsabilidad normativa. En otras palabras, más de la mitad de la variación en el desempeño de los colaboradores en su trabajo se puede atribuir a su nivel de responsabilidad normativa. Al promover una cultura de responsabilidad normativa y complementarla con esfuerzos para abordar otros factores que influyen en el desempeño laboral, el municipio puede potencialmente mejorar la eficacia general de los empleados y lograr los objetivos organizacionales.

6.2 Discusión de resultados

El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de Salcedo revelaron una fuerte correlación entre estos factores cruciales para el éxito organizacional y la calidad de atención ciudadana. La alta correlación ($Rho=0,942$) y el coeficiente de determinación (88,74%) evidencian que el compromiso organizacional es esencial para mejorar el desempeño laboral. Además, el análisis estadístico muestra que la responsabilidad afectiva tuvo un valor ($Rho=0,921$), así como la responsabilidad continua tuvo un valor de ($Rho=0,932$) y la responsabilidad normativa que tuvo un ($Rho=0,730$), todas estas variables están positivamente correlacionadas con el desempeño laboral, explicando un 84,82%, 86,86% y 53,29% de su variación respectivamente.

Estudios desde antes del 2020, como el de Chicaiza (2020) que examinó La comunicación corporativa moldea el compromiso laboral de los trabajadores en el Distrito de Salud Salcedo 05D06, encontró que los participantes mostraban un nivel medio de compromiso y un nivel bajo de comunicación organizacional. El análisis estadístico no mostró una correlación significativa entre estas variables, lo que llevó a proponer talleres para mejorar la comunicación organizacional. Mientras tanto, Sierra (2020) examinó cómo las orientaciones



estratégicas el enfoque en el aprendizaje y la iniciativa empresarial se entrelazan con la dedicación y el desempeño en 45 Mipymes de las industrias creativas en Ciudad Juárez, México, revelando una conexión positiva notable entre estas variables.

En el año 2021, Palomino (2021) analizó el vínculo entre la dedicación corporativa y el rendimiento profesional en el Distrito Judicial de San Martín, revelando que el compromiso (43%) y el desempeño (33%) son bajos, pero correlacionados positivamente ($r=0.9288$, $p<0.05$). Así como también Cornelio (2021) analizó la conexión entre el ambiente laboral y la dedicación corporativa en 100 maestros de educación básica alternativa en Puerto Maldonado reveló una relación directa de escasa magnitud ($r_s = .246$, $p = .014$), explicando el clima laboral el 6.1% de la variabilidad en el compromiso.

Mientras tanto en el 2022, Treviño & López (2022) analizaron el vínculo entre la robustez estructural y las compensaciones salariales, la felicidad laboral, la lealtad corporativa y el agotamiento laboral, a través del empoderamiento psicológico de los maestros en México. A través de un enfoque no experimental y transversal con 167 maestros, descubrieron que no había una conexión inversa notable entre el fortalecimiento estructural y el desgaste laboral, destacando la necesidad de continuar perfeccionando el cuestionario y ampliar el análisis del burnout en diferentes contextos. Zambrano & Zambrano (2022) examinaron la influencia de la carga laboral en la modalidad de teletrabajo sobre el compromiso organizacional en ESPAM MFL durante la crisis sanitaria por la COVID-19. A través de encuestas a 75 docentes y entrevistas, identificaron factores como estrés y adaptación a las TICS, revelando un compromiso efectivo del 27.24%, de continuidad del 18.89% y normativo del 25.15%, confirmando la resiliencia del compromiso organizacional pese a las adversidades. Caceres (2022) investigó la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, revelando que solo el 24% de los empleados estaban satisfechos, destacando la importancia de un buen ambiente y condiciones laborales para el compromiso y desempeño efectivo. Barroeta et al. (2022)



Evaluamos cómo la cultura corporativa moldea el compromiso laboral de 87 empleados parisinos del Grupo Cencosud, empleando la encuesta Denison de Cultura Organizacional y las escalas de Afectiva Continuidad y Normativa Commitment. Confirmaron cinco de seis teorías, revelando que la implicación, rigidez, flexibilidad y propósito de la cultura corporativa influyen en el compromiso legal y la perdurabilidad, pero no en el vínculo afectivo.

Finalmente, estudios como del Bravo & Canizales (2023) que exploraron la conexión entre la identidad y el compromiso organizacional en empresas familiares medianas, observando en tres empresas que los empleados familiares mostraban una identidad organizacional más fuerte y un compromiso más alto, especialmente en la segunda generación propietaria. Castillo & Torres (2023) determinaron la correlación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en Soluciones Tecnológicas STC&C, con 67 empleados, encontrando una relación directa y significativa ($p=0.902$, $t=16.84$). Pari (2023) determinó la relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en 63 servidores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, revelando una relación significativa ($p = 0.000$, coeficiente de correlación = 0.485) con un 77.8% calificando la gestión del talento humano y un 71.4% mostrando compromiso organizacional como regulares.

Con el análisis realizado, el estudio tiene relación con diversas investigaciones anteriores a esta, ya que diversos estudios han revelado la conexión entre la dedicación corporativa y el rendimiento laboral. En el Centro Poblado de Salcedo, en Puno, la dedicación de los empleados puede ser la piedra angular del triunfo y la eficiencia de la entidad. El vínculo entre la dedicación a la empresa y el rendimiento laboral parece ser profundo, tal como lo revelan investigaciones que revelan una conexión favorable entre estas variables en diversas esferas laborales y entornos organizacionales.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que el compromiso organizacional no es un fenómeno estático y puede estar influenciado por una serie de factores, como la comunicación



interna, la cultura organizacional, la satisfacción laboral y la gestión del talento humano. Por lo tanto, sería beneficioso para la Municipalidad del Centro Poblado de Salcedo implementar estrategias que fomenten un mayor compromiso entre sus empleados, como programas de desarrollo profesional, reconocimiento del desempeño, mejora del clima laboral y promoción de una comunicación efectiva.



CONCLUSIONES

PRIMERA. El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo son elementos inseparables para alcanzar el éxito organizacional y brindar una atención ciudadana de calidad. La correlación de rho de Spearman 0,942 con nivel de significancia de $p\text{-valor}=0,000<0,05$ tomando el tau-de kendall se evidencia la fuerte relación positiva entre estas dos variables, en razón a ello fomentar el compromiso organizacional entre los colaboradores representa una inversión estratégica para la municipalidad. Asimismo, al cultivar un ambiente de trabajo favorable, llega a brindar oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento del valor de los empleados, lo que puede potenciar su fuerza laboral, mejorando la atención a la ciudadanía.

SEGUNDA. Los resultados del análisis estadístico confirman la existencia de una correlación positiva muy alta entre la responsabilidad afectiva y el desempeño laboral. El coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=0,921$) y el valor p (0,000) indican una fuerte asociación entre estas dos variables. Esto significa que a medida que aumenta el nivel de responsabilidad afectiva entre los colaboradores, su desempeño laboral también tiende a mejorar. La alta correlación refuerza aún más la conclusión de que la responsabilidad afectiva juega un papel crucial en el desempeño laboral de los colaboradores.

TERCERA. La responsabilidad continua y el desempeño laboral están estrechamente relacionados en el municipio de Salcedo. Los resultados del análisis estadístico revelan una correlación positiva muy alta entre estas dos variables, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0,932 y un valor p de 0,000. A



medida que aumenta el nivel de responsabilidad continua entre los colaboradores, su desempeño laboral también tiende a mejorar, esto indica que la responsabilidad continua juega un papel fundamental en el desempeño laboral de los colaboradores.

CUARTA. La responsabilidad normativa y el desempeño laboral están estrechamente relacionados en el municipio de Salcedo. Los resultados del análisis estadístico revelan una correlación positiva alta entre estas dos variables, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0,730 y un valor p de 0,000. Este alto coeficiente de correlación indica una asociación positiva sustancial entre la responsabilidad normativa y el desempeño laboral. Es decir, que el desempeño de los colaboradores en su trabajo se puede atribuir a su nivel de responsabilidad normativa.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA.** Al alcalde del centro Poblado de Salcedo, implementar programas de desarrollo profesional y capacitación para los colaboradores: Esto permitirá a los empleados adquirir nuevas habilidades y conocimientos, lo que a su vez puede aumentar su compromiso y desempeño laboral. Fomentar la comunicación abierta y transparente entre la gerencia y los colaboradores: Esto permitirá a los empleados sentirse escuchados y valorados, lo que puede mejorar su motivación y compromiso.
- SEGUNDA.** Al gerente de recursos humanos, cultivar un ambiente de trabajo positivo y de apoyo: promover el respeto, la confianza, la comunicación abierta, el trabajo en equipo, el reconocimiento de logros y el desarrollo profesional. Fomentar la participación en la toma de decisiones: involucrar a los colaboradores en las decisiones que los afectan, considerar sus opiniones y brindar oportunidades para aportar ideas y sugerencias.
- TERCERA.** Al gerente de administración, fomentar una cultura de aprendizaje continuo, empoderar a los colaboradores para que tomen decisiones, promover la comunicación abierta y transparente, fomentar el trabajo en equipo y la colaboración, brindar un ambiente de trabajo seguro y saludable, liderar con el ejemplo y evaluar periódicamente la responsabilidad continua y el desempeño laboral.
- CUARTA.** Al Alcalde del centro poblado de Salcedo, establecer un marco claro de normas y expectativas, alineadas con los valores y objetivos de la organización y deben ser comunicadas de manera efectiva a todos los colaboradores.



REFERENCIAS

- Allen, M., & Meyer, J. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization.*
- Barroeta, D. A., García Estelin, L. M., Araque Manrique, M. C., & Salas Hernández, A. J. (2022). Cultura Corporativa como Predictora del Compromiso Organizacional: Caso de un Retail Chileno. *ZHOECOEN; Revista científica institucional, Vol. 14*(Num. 2), 125-143. doi:<https://doi.org/10.26495/tzh.v14i2.2291>
- Bravo, F. M., & Canizales Rodríguez, J. M. (2023). Identidad y compromiso organizacional en empleados de la empresa familiar mediana de Mazatlán, Sinaloa. *Dialnet, Vol. 30*(Num. 1). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8955890>
- Caceres Tiquillahuanca, G. D. (2022). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional: Una revisión teórica. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].* Repositorio institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/5794>
- Castillo Vilcas, J. S., & Torres Reyes, D. J. (2023). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa Soluciones Tecnológicas STC&C. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana los Andes].* Repositorio insitucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12848/6227>
- Cegarra Sanchez, J. (2011). *Metodología de la Investigación Científica y Tecnológica.* Ediciones Diaz de Santos S. A. doi:<http://ediciones.diazdesantos.es>
- Chicaiza Pastuña, K. L. (2020). *La comunicación organizacional y su influencia en el compromiso organizacional de los empleados del Distrito de Salud Salcedo.[Tesis de pregrado, Universidd Indoamericana].* Repositorio Insitucional. Obtenido de <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/2087>



- Choquejahuá, L., Flores, N. M., Zegarra, S. J., Pari, Y., Onofre, J. L., & Olivera, J. D. (2022). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la universidad privada San Carlos 2020. *Llamkasun*, 4(2), 24–36. doi:<https://doi.org/10.47797/llamkasun.v4i2.122>
- Contreras, N. (2022). Clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, 2021-2022. *Revista de Investigación en Gestión y Finanzas*, 1(1). Obtenido de <https://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/rigf/article/view/559>
- Cornelio Figueroa, S. E. (2021). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado. [Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14231/3370>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica, Instituto Tecnológico de Aguascalientes*(60). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination*.
- Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGrawHill.
- Hernandez Sampieri, R., fernandez collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGrawHill.
- Herzberg, F. (1968). *Work and the nature of man*.
- Mamani, R., & Viracocha, R. (2023). *El investigador - Para principiantes de la investigación* (1ra. Edición ed.). Puno, Perú: Ruah de Dios. Obtenido de <https://www.goodreads.com/book/show/195033481-para-principiantes-de-la-investigaci-n>



- Medina, F. (2016). *Psicología de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Pirámide.
- Meyer, J., Allen, M., & Kacmar, K. (1991). *Commitment to an organization and its stakeholders: Effects of job, satisfaction, and work-life values*.
- Meyer, J., Allen, N., & Kacmarck, C. (1991). *Commitment and the organization: A theoretical and empirical review*.
- Nohria, N., Rust, K., & Pearce, B. (1998). *Market Share, Customer Loyalty, and Financial Performance*.
- Palomino Velásquez, M. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del Distrito Judicial de San Martín, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70283>
- Pari Ramos, A. W. (2023). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas - 2022*. [Tesis de pregrado, UNAJ]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/xmlui/handle/UNAJ/285>
- Pino Gotuzzo, R. (2006). *Metodología de la investigación*. San Marcos.
- Pinto, I. (2023). *Gestión administrativa en el compromiso organizacional en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023*. Tesis. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123845>
- Ramirez Gonzales, A. (2003). *Metodología de la investigación científica*. Pontificia Universidad Javeriana.
- Rikowski, R., & Graham, J. (1993). *A meta-analysis of antecedents and consequences of employee attachment*.
- Sainz, J. (2017). *Ergonomía: Principios y Aplicaciones*. Paraninfo.
- Sierra Carpio, D. A. (2020). *Efectos del compromiso organizacional, la orientación al aprendizaje y el emprendimiento corporativo en el desempeño organizacional de las*



- industrias creativas de Ciudad Juárez, Chihuahua, México. [Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez]. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.11961/5811>*
- Tacuri, A. (2023). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicios educativos MASTA sociedad comercial de responsabilidad limitada – Juliaca, 2020. *Tesis*. Universidad Nacional del Altiplano Puno, Puno. Obtenido de <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21118>
- Tajfel, H., & Turner, J. (1979). *An integrative theory of intergroup conflict*.
- Tamayo Tamayo, M. (2001). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.
- Treviño-Reyes, R. ..., & López-Pérez, J. F. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información tecnológica; SCielo, Vol. 33*(Num. 2). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>
- Varona, J. C., & Ramos, M. C. (2024). Competencias laborales blandas de alto impacto en egresados universitarios. Un estudio descriptivo. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(71), 245-275. doi:<https://doi.org/10.35575/rvucn.n71a11>
- Zambrano Alcívar, L. P., & Zambrano Vivas, A. V. (2022). *Estudio de la carga laboral en modalidad teletrabajo y su efecto en el compromiso organizacional de la ESPAM MFL, año 2020. [Tesis de pregrado, ESPAMMFL]. Repositorio insitucional. Obtenido de <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1725>*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional* (17a ed.). Pearson Educación.
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill Education.



- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional* (17a ed.). Pearson Educación.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional* (17a ed.). Pearson Educación.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Transaction Publishers.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. En M. D. Dunnette y L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management*. Boston, MA: Pearson.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Luthans, F., & Peterson, S. J. (2002). Employee engagement and manager self-efficacy. *Journal of Management Development*, 21(5), 376-387.



- Cascio, W. F. (2018). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (2019). *Human resource management: Human resource management: Function, applications, skill development* (7th ed.). Cengage Learning.
- Katz, D., & Green, R. L. (2018). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (11th ed.). Routledge.
- Katz, R. L. (1974). Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review*, 52(5), 90-102.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas*. McGraw-Hill Interamericana.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Administración*. Pearson Educación.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam Books.
- Robbins, S. P., & Hunsaker, P. L. (2016). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Guerrero, L. K. (2013). *Nonverbal communication*. Routledge.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.
- Rahim, M. A. (2011). *Managing conflict in organizations*. Transaction Publishers.
- Tannenbaum, R., & Schmidt, W. H. (1973). How to choose a leadership pattern. *Harvard Business Review*.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology Press.



- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. Free Press.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Schneider, B., Gunnarson, S. K., & Wheeler, J. K. (1992). The role of opportunity in the conceptualization and measurement of job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 52(1), 74-133.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Katzell, R. A., & Austin, J. T. (1992). From then to now: The development of industrial-organizational psychology in the United States. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 803-835.
- Kraut, R. E., Egidio, C., & Galegher, J. (1990). Patterns of contact and communication in scientific research collaboration. En J. Galegher, R. E. Kraut & C. Egidio (Eds.), *Intellectual teamwork: Social and technological foundations of cooperative work* (pp. 149-171). Psychology Press.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Hammer, M., & Champy, J. (1993). *Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution*. HarperCollins.
- Deming, W. E. (1986). *Out of the Crisis*. MIT Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.



- Luthans, F., & Peterson, S. J. (2002). Employee Engagement and Manager Self-Efficacy: Implications for Managerial Effectiveness and Development. *Journal of Management Development*, 21(5), 376–387. <https://doi.org/10.1108/02621710210432736>
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Macmillan.



ANEXOS



Anexo 1: Matriz de consistencia

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE SALCEDO – PUNO 2024.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024?</p> <p>Problemas específicos ¿Como se relaciona la responsabilidad afectiva con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024?</p> <p>¿En qué medida se relaciona la responsabilidad continua con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación de la responsabilidad afectiva y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024.</p> <p>Determinar la relación de la responsabilidad continua y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024.</p>	<p>Hipótesis general El compromiso organizacional se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024.</p> <p>Hipótesis específicas La responsabilidad afectiva se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024.</p> <p>La responsabilidad continua se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024.</p> <p>La responsabilidad normativa se relaciona de manera positiva con el</p>	<p>V 1.</p> <p>Compromiso Organizacional (Coronado, Valdivia, Aguilera, & Alvarado, 2020)</p>	Responsabilidad Afectiva	Identificación con la organización		
					Orgullo de pertenencia		
					Satisfacción con el trabajo		
				Responsabilidad Continua	Percepción de oportunidades		
					Seguridad laboral		
					Recompensas		
	Responsabilidad Normativa	Lealtad a la empresa					
		Compromiso con los compañeros					
		Sentimiento de responsabilidad					
	<p>V 2:</p> <p>Desempeño Laboral (Varona & Ramos, 2024)</p>				Habilidades técnicas		Dominio de las herramientas y tecnologías necesarias para el trabajo
							Conocimiento de los procesos y procedimientos de la empresa
							Habilidad para resolver problemas técnicos.
Habilidades blandas					Comunicación efectiva.		
					Trabajo en equipo.		
					Resolución de conflictos.		
	Capacidad de adaptación.						
	Liderazgo.						
	Los objetivos del trabajo.						
	El reconocimiento y la recompensa.						



¿En qué medida se relaciona la responsabilidad normativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024?	Determinar la relación de la responsabilidad normativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024.	desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Salcedo 2024.		Motivación	El clima laboral.
					Las oportunidades de desarrollo profesional
				Productividad	La eficiencia del trabajo.
					La disponibilidad de recursos.
				Actitud	La calidad del trabajo.
					La satisfacción con el trabajo.
El clima laboral.					
	Las relaciones con los compañeros de trabajo.				



Anexo 2: Instrumentos De Investigación

Cuestionario Sobre Compromiso Organizacional

Estimado (a) colaborador, le solicitamos marque un aspa (x) en la alternativa con la que esté más conforme.

N	CN	AV	CS	S
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
RESPONSABILIDAD AFECTIVA						
1	Me siento plenamente identificado con la organización					
2	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.					
3	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades					
RESPONSABILIDAD CONTINUA						
4	He analizado la percepción de oportunidades laborales en esta institución.					
5	Cuenta con seguridad laboral en la institución.					
6	La institución premia con recompensas por el compromiso con la institución.					
RESPONSABILIDAD NORMATIVA						
7	Soy leal a la institución.					
8	Tendría sentimiento de compromiso con los compañeros de trabajo.					
9	Tengo un sentimiento de responsabilidad con la institución					



Cuestionario Sobre Desempeño Laboral

Estimado (a) colaborador, le solicitamos marque un aspa (x) en la alternativa con la que esté más conforme.

N	CN	AV	CS	S
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	DESEMPEÑO LABORAL	N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
HABILIDADES TÉCNICAS						
1	Posee Dominio de las herramientas y tecnologías necesarias para el trabajo en la institución.					
2	Percibe que su institución tiene conocimientos de los procesos y procedimientos de la empresa.					
3	Usa Habilidades para resolver problemas técnicos.					
HABILIDADES BLANDAS						
4	Hace uso de la Comunicación efectiva.					
5	Emplea estrategias para un buen Trabajo en equipo.					
6	Pone en marcha la Resolución de conflictos.					
7	Demuestra Capacidad de adaptación.					
8	Posee conocimientos suficientes para realizar un trabajo con liderazgo.					
MOTIVACIÓN						
9	Cumple los Los objetivos del trabajo en el menor tiempo establecido.					
10	Cumple la institución con El reconocimiento y la recompensa.					
11	El clima laboral es idóneo en la institución.					
12	Se materializan con frecuencia Las oportunidades de desarrollo profesional.					
PRODUCTIVIDAD						
12	En mi trabajo habitualmente completo las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos.					



13	Cuento con los recursos y herramientas necesarios para realizar mi trabajo de manera efectiva.					
14	Mi trabajo realizado cumple consistentemente con los estándares de calidad requeridos por mi organización.					
ACTITUD						
15	Me siento satisfecho con las tareas que realizo en mi puesto de trabajo.					
16	Considero que el ambiente laboral en mi lugar de trabajo es positivo y motivador.					
17	Mantengo relaciones cordiales y de apoyo mutuo con mis compañeros de trabajo.					



Anexo 3: Validez de instrumento

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y GESTION PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO
POBLADO DE SALCEDO – PUNO 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: Roberto Pajá Cordero
- PROFESIÓN: Lic. Adm.
- CARGO ACTUAL: Director
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN ADM.

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:

Roberto Pajá Cordero

Firma del experto
DNI N° 02145441
N° celular: 996-993337



Anexo 4: Matriz de datos

	Compromiso organizacional									Desempeño laboral																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
13	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
16	3	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
21	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
24	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
25	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
26	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
34	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
35	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4

Anexo 5: Evidencias de recojo de datos









ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 07/11/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: VANESSA ENRIQUEZ SACACA

Dirección: Jr. Ricardo palma Nro. 191

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 71513285

Teléfono: 992039336 email: vanesaes810@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: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE SALCEDO – PUNO 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Compromiso organizacional, desempeño laboral, responsabilidad afectiva responsabilidad normativa, responsabilidad continua

¿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, entre 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

07 – NOVIEMBRE – 2024

Fecha