

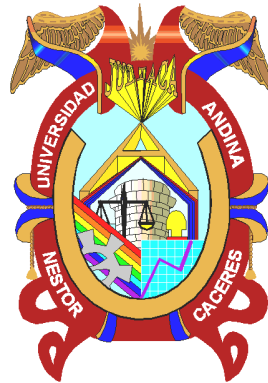


UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA



**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
COASA – CARABAYA, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. CANDY MARISOL PACCO TURPO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA - PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
COASA – CARABAYA, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. CANDY MARISOL PACCO TURPO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTION PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:



Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

:



Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO

:



Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS

:



Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909- UNESCO)



RESOLUCIÓN N° 549-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 16 de setiembre 2025

VISTOS:

La solicitud de fecha 02 de setiembre del año en curso, presentado por el (la) **Bach. CANDY MARISOL PACCO TURPO**, quien ha solicitado cambio de asesor de la tesis titulado: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COASA-CARABAYA, 2024**; para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, según la Resolución N° 760-2024-UI-FCA-UANCV-J Aprobación de la PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, Resolución N° 187-2025-UI-FCA-UANCV-J; Aprobación del INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) titulado: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COASA-CARABAYA, 2024**; para lo cual fue asignado como asesor el Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

Que, mediante Resolución N° 0219-2025-UANCV-CU-R; de fecha 01 de julio de 2025 acordó Aplicar como medida preventiva de suspensión temporal al docente Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**, y en atención al principio de la primacía del estudiante, es necesario darle viabilidad los trámites; por lo tanto, es admisible el cambio de asesor.

Estando, con 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 EL CAMBIO DE ASESOR, a solicitud del (la) **Bach. CANDY MARISOL PACCO TURPO**, en vía de regularización; de la tesis de investigación titulado: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COASA-CARABAYA, 2024**; para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, debiendo quedar a partir de la fecha como asesor al Dr. Dr. **BENIGNO CALLATA QUISPE**.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como nuevo **ASESOR DE TESIS** al Dr. **BENIGNO CALLATA QUISPE**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la Facultad de Ciencias Administrativas, la Comisión de Grados y Títulos, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Roberto Payé Colquehuanca
Dr. Roberto Payé Colquehuanca.
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

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



RESOLUCIÓN N° 190-2025-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 01 de agosto de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 15152-2025, presentado por **CANDY MARISOL PACCO TURPO**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COASA-CARABAYA, 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 8°, 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 28° 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: **CANDY MARISOL PACCO TURPO**, 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. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- * 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
- * ASESOR DE TESIS : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

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

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : martes 05 de agosto de 2025
- * Hora : 10:00 a.m.

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

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
[Signature]
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO (a)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**RESOLUCIÓN N°098-2025-UI-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 25 de abril 2025

VISTOS:

El Expediente 2024-CU-19385 de fecha 30 de diciembre de 2024, del **Bach. CANDY MARISOL PACCO TURPO**, 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. CANDY MARISOL PACCO TURPO**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COASA-CARABAYA, 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, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. Sc. **SANTOTOMAS 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 DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COASA-CARABAYA, 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. CANDY MARISOL PACCO TURPO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO - RATIFICAR, como **ASESOR** al Dr. Sc. **SANTOTOMAS 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)
- BCOJ



RESOLUCIÓN N° 220-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 17 de junio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-6548** de fecha 05 de junio 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. CANDY MARISOL PACCO TURPO**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COASA-CARABAYA, 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 ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COASA-CARABAYA, 2024**; presentado por el (la) **Bach. CANDY MARISOL PACCO TURPO**, 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

Dr. Sc. S. Licímaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

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



16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 14% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 14% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos Complementarios



Título de la tesis	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COASA – CARABAYA, 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	CANDY MARISOL PACCO TURPO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72429028
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-5011-4957
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01693080
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6809-0650
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103



Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Carabaya Distrito: Coasa Edificio: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COASA Coordenadas: Latitud: -13.9874633 Longitud: -70.0178797 URL Maps. https://maps.app.goo.gl/AaNXKPwHKjf5hYyJ8</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2024 – Agosto 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</p> <p>Administración http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
 NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Roberto Pavé Colquehuanca
 Dr. Roberto Pavé Colquehuanca
 DIRECTOR
 UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo CANDY MARISOL PACCO TURPO, identificado con DNI

Nro. 72429028, en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

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

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COASA – CARABAYA, 2024

Asesorado por: Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

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.

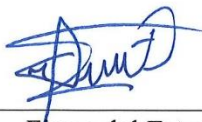
Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

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 06 de Octubre del 2025



Firma del Asesor
(obligatoria)



Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico a Dios por ser mi guía y proporcionarme su bendición en cada actividad que realizo.

A mis padres que ya no están físicamente presente Héctor y Nery, pero su espíritu y legado siguen vivos en cada logro que alcanzo. A pesar de su partida, siempre han sido mi mayor inspiración y motivación.

A mis queridos abuelos Julián y Filomena, por ser los pilares que me han permitido llegar hasta aquí, por apoyarme y guiarme a lo largo de este largo camino, por mostrarme cómo evolucionar y levantarme después de caer, y por estar siempre a mi lado.

La presente tesis es dedicada a mis parientes en especial a mi querida hija Leydi Maryori, quien ha sido un motivo y fuerza en este asunto y se ha transformado en la parte esencial para elaborar este trabajo, la principal protagonista de este sueño.



AGRADECIMIENTO

Quiero enunciar mi más profunda gratitud a la reconocida Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez por brindarme la valiosa oportunidad de ampliar mis conocimientos, También a los docentes de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública por su dedicación y enseñanza.

Al Dr. S.c. Santo Tomas Licimaco Aguilar Pinto,

Me brindó todo su apoyo incondicional y su orientación esencial durante este proceso, todo ello de manera profesional e inquebrantable.

Al personal administrativo de la entidad de Coasa-Carabaya, por brindarme acogida con el llenado de las entrevistas.



INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
INDICE DE CONTENIDO.....	iii
INDICE DE TABLAS	vi
INDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema	12
1.2. Delimitación de la investigación	15
1.2.1. Delimitación espacial.....	15
1.2.2. Delimitación social.....	15
1.2.3. Delimitación temporal.....	15
1.3. Formulación del problema	15
1.4. Justificación del estudio	16
1.4.1. La justificación teórica.....	16
1.4.2. Justificación practica	16
1.4.3. Justificación metodológica.....	17



CAPITULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general..... 18

2.2. Objetivos específicos 18

CAPITULO III

MARCO TEORICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación..... 19

 3.1.1. A nivel internacional 19

 3.1.2. A nivel nacional 22

 3.1.3. A nivel local 25

3.2. Bases teóricas 29

CAPITULO IV

HIPOTESIS

4.1. Hipótesis general 49

4.2. Hipótesis específica 49

4.3. Variables..... 49

4.4. Operacionalización de variables 51

CAPITULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación 52

5.2. Método aplicado a la investigación 52

5.3. Tipo de investigación 52



5.4. Nivel de investigación 52

5.5. Diseño de investigación 53

5.6. Población y muestra 53

 5.6.1. Población..... 53

 5.6.2. Muestra 53

5.7. Técnicas e instrumento..... 53

 5.7.1. Técnica..... 53

 5.7.2. Instrumento 53

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento..... 53

 5.8.1. Confiabilidad..... 53

 5.8.2. Validez 54

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos 54

5.10. Contrastación de hipótesis..... 54

CAPITULO VI

RESULTADOS Y DISCUSION

6.1. Confiabilidad..... 55

6.2. Discusión de resultados 65

CONCLUSIONES..... 73

RECOMENDACIONES 75

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 77

ANEXOS 82



INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	51
Tabla 2 Confiabilidad.....	55
Tabla 3 Contrastación de compromiso organizacional y desempeño laboral...	56
Tabla 4 Contrastación de compromiso afectivo y desempeño laboral	57
Tabla 5 Contrastación de compromiso de continuidad y desempeño laboral ..	58
Tabla 6 Contrastación de compromiso normativo y desempeño laboral	59
Tabla 7 Normalidad de datos	60
Tabla 8 Relación de compromiso organizacional y desempeño laboral	61
Tabla 9 Relación de compromiso afectivo y desempeño laboral.....	62
Tabla 10 Relación de compromiso de continuidad y desempeño laboral.....	63
Tabla 11 Relación de compromiso normativo y desempeño laboral	64



INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Relación de compromiso organizacional y desempeño laboral..... 61

Figura 2 Relación de compromiso afectivo y desempeño laboral 62

Figura 3 Relación de compromiso de continuidad y desempeño laboral 63

Figura 4 Relación de compromiso normativo y desempeño laboral 64



RESUMEN

El principal objetivo de determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024; se aplicó la metodología con un enfoque cuantitativo, método deductivo de tipo básico con nivel relacional de diseño no experimental de una sola recogida sobre a averiguación, aplicándose la técnica encuesta – cuestionario, aprobado con el Alfa de Cronbach 76,1% de consistencia interna de datos, instrumento validado a juicio de experto; como resultado, aplicando el estadístico Pearson, esta asociación asemeja el compromiso organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad de Coasa, es de 55,6%, en conclusión, tiene una significancia estadística con resultado de $p.= (0.000 < 0,05)$.

Palabras clave: Compromiso organizacional, desempeño laboral, Municipio de Coasa – Carabaya.



ABSTRACT

This main objective of determining the relationship between organizational commitment and work performance of the administrative staff of the District Municipality of Coasa-Carabaya, 2024; the methodology of quantitative approach was applied, deductive method of basic type with relational level with non-experimental design of a single data collection, the survey technique was applied - questionnaire, approved with Cronbach's Alpha 76.1% of internal consistency of data, validated instrument to expert judgment; As a result, applying the Pearson statistic, the relationship between organizational commitment and work performance in the Municipality of Coasa is 55.6%, in conclusion, it has a statistical significance with a result of $p = (0.000 < 0,05)$.

Key words: Organizational commitment, work performance, Municipality of Coasa - Carabaya.



INTRODUCCIÓN

Actualmente, las fundaciones crecen de manera profesional, y no han encontrado conveniente que los empleados tengan un compromiso excesivo, el cual debe generarse de manera secuencial, ya que esto ayudará a que los empleados crezcan en sus obligaciones. Asimismo, varias organizaciones, como la sección estatal, no fomentan el acuerdo del personal administrativo con la organización, lo cual sería obligatorio para defender en la responsabilidad y, en asociación con éste, el desempeño. También, saber cómo el compromiso de los empleados influye en el beneficio en un lugar de trabajo más dinámico y competitivo es esencial para ganancias y la vigencia de las sociedades y/o instituciones. Un servidor administrativo dedicado a la organización establece un impacto positivo explicativo en la empresa, acorde a Coronado et al. (2020).

Hoy en día, el encargo de los empleados es crucial porque está vinculado al rendimiento, por lo que desempeñan un papel vital en la organización. En consecuencia, se necesitan empleados que consideren la institución como una parte de sí mismos y trabajen para fortalecerla mediante la consecución de objetivos. Se trata de frecuencias notables que están directamente concernientes con el funcionamiento y el éxito de cualquier organización, por lo que es posible que, si un empleado administrativo carece de compromiso con la organización, se note en cómo desempeña sus funciones, lo que a su vez se reflejará en los servicios que presta el municipio.

El proyecto de indagación contempla de seis partes:

Capítulo I, se inicia el planteamiento, delimitación de la investigación, asignación del inconveniente y la apología.

Capítulo II, se despliega los objetivos generales y específicos.



Capítulo III, se desarrolló las referencias, bases teóricas y marco conceptual.

Capítulo IV, se desarrolla las hipótesis planteadas, variables y tabla de operacionalización.

Capítulo V, El diseño de la indagación, el ámbito estudiado en el que se ha llevado a cabo, la población y la muestra que se incluirán en los datos, la recopilación, el examen de identificaciones, la fiabilidad y, finalizando, la secuencia de información y la demostración de hipótesis se incluyen en los materiales y métodos desarrollados. Esto nos permite determinar el margen de fiabilidad de la correlación.

Capítulo VI, las conclusiones, que incluyen los resultados estadísticos de la recogida de datos y el debate, se presentan en profundidad. Se examinan y comparan los datos para determinar si coinciden con los de otros autores. Por último, se concluye con anexos, sugerencias, conclusiones y referencias



CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional

Según Hernández (2018), mencionaron que, dado que estas características potencian a las organizaciones, identificar las causas que intervienen en la obediencia de los propósitos y el compromiso que se considera vital es necesario para gestionar un problema organizativo. Una vez identificadas, es importante determinar si son deficientes, ya que ello repercute de ningún modo académicamente y la producción del personal. La indagación considero la responsabilidad la organización puede entenderse como una variable que resulta de múltiples factores, como las condiciones externas específicas que la influyen, las características propias del trabajo, el entorno laboral, y los indicadores individuales de cada trabajador.

Núñez Idrovo (2022), enfatiza la relevancia del compromiso en una entidad, destacando su papel crucial en la asignación y finalidades organizacionales. Identifica diversos componentes que pueden afectar este compromiso, como un entorno laboral negativo o la falta de satisfacción en el trabajo. Por lo tanto, sugiere que las organizaciones deben tomar medidas para fortalecer el compromiso de sus empleados, reconociéndolo la táctica esencial



para ser eficiente en el desempeño y la satisfacción laboral. Porque permite a los atletas interiorizar los interiores, el servidor administrativo se considera una base crucial para el éxito dentro de la empresa.

A nivel nacional

Las instituciones públicas de nuestro entorno muestran poca inquietud por el trato de sus colaboradores, lo que dificulta el cumplimiento efectivo de las responsabilidades y actividades asignadas (Rivas Huayana, 2015). Los directivos de estas instituciones no reconocen que la finalidad de los logros depende de diversos elementos laborales (Fernandez García, 2017).

Palomino (2021), concluyeron que las organizaciones han ido creciendo a través de la eficiencia, las altas exigencias y la competencia en una realidad socioeconómica aparentemente trivial que sólo considera los intereses de la organización a expensas del bienestar de los trabajadores. Como resultado, los trabajadores muestran malestar en su trabajo, lo que conduce a la falta de compromiso organizativo y al cuando no se alcanzan los fines y finalidades conceptualizados por la entidad, es fundamental que esta implemente destrezas inclinadas a fortificar las capacidades del personal y fomentar su desarrollo profesional que necesitan para ejecutar su trabajo con eficacia y el impulso necesario para cumplir los objetivos fijados, lo que les hará sentirse implicados en el éxito de la organización.

En ese sentido Garay Bazan (2019), menciona sobre el compromiso organizacional se identifica por la eficacia en las labores realizadas por los empleados y por el vínculo que establecen con la empresa. Para asegurar un compromiso óptimo, las compañías deben proporcionar a los colaboradores las



herramientas adecuadas que les permitan desempeñar sus tareas de manera efectiva.

Del millón 422.000 funcionarios públicos del Estado peruano, el 45% están empleados por el estado medio, el 42% por los estados provinciales y el 13% por los estados particulares. Esto representa el 8,6% del total ahorrativamente positiva. Destaca que el porcentaje de servidores con título universitario aumentó de 35% a 43% (Andina, 2019).

A nivel local

Aunque es conocido que diversas entidades del sector público incluyendo las direcciones regionales de distintos sectores buscan continuamente mejorar su nivel de efectividad, existen pocos estudios que definan la eficacia organizacional desde una perspectiva centrada en la observancia de fines estatales como concepto integral. La mayoría de los enfoques se orientan hacia aspectos vinculados al personal, evaluando variables laborales como el grado de satisfacción o el rendimiento. Aquellos análisis que se enfocan en la institución en su conjunto suelen priorizar la medición de la eficiencia individual de los empleados, dejando de lado una visión más amplia de la eficacia, entendida principalmente como el grado en que se alcanzan los fines institucionales (Huamán,2018),

El objetivo de la gestión por competencias es descubrir, cultivar y utilizar los conocimientos y capacidades requeridos para lograr las finalidades de una organización. Se ha establecido que el compromiso organizativo y la gestión por competencias están positivamente correlacionados. Esto implica que fortalecer la gestión por competencias puede contribuir responsabilidades de los



empleados con la organización. Estrategias como el progreso de tecnologías de alineación, valoraciones de cometido asentadas en capacidades y el espacio mediador donde avive los aprendizajes continuos pueden ser efectivas para este fin. Por tanto, promoviendo el compromiso organizacional, se puede lograr un mejor desarrollo institucional (Tinta, 2021).

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

La jurisdicción de Coasa forma parte de los diez distritos que integran la provincia de Carabaya, situada en el departamento de Puno, al sureste del territorio peruano. Este distrito colinda con las jurisdicciones de Corani Ajoyani, Ayapata, Crucero, Ituata, Macusani, Ollachea, San Gabán y Usicayos.

1.2.2. Delimitación social

Municipalidad distrital de Coasa

1.2.3. Delimitación temporal

La siguiente indagación se llevará a cabo en el en el mes de junio del 2024.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024?



- ¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024?

1.4. Justificación del estudio

1.4.1. La justificación teórica

La siguiente indagación será asemejada con el uso de teorías y conceptos relacionados a la indagación como es un encargo responsable asociado a lo laboral del personal dependiente ya que las municipalidades dependen del personal administrativo que las integra. El proceso formativo representa un factor clave tanto para el crecimiento individual como para el progreso de la organización. Por ello, su planificación debe alinearse con las necesidades operativas del entorno laboral, con el fin de potenciar competencias y perfeccionar destrezas. Además, este tipo de instrucción impacta directamente en el rendimiento de los trabajadores encargados del mantenimiento y vigilancia de las instalaciones. La renovación constante del saber proporciona a las personas sobre capacidades de adaptación frente a las permutas del entorno, lo que a su vez permite generar ventajas competitivas.

1.4.2. Justificación practica

En cuanto a las implicancias prácticas, se abordó el tema de la formación debido a su rol esencial en la ejecución eficaz de las funciones asignadas en cada puesto. A través de procesos formativos, el personal adquiere



conocimientos clave que favorecen un desempeño laboral óptimo. Asimismo, en lo que respecta al compromiso con la organización, las disposiciones y actitudes del equipo administrativo facilitan la actualización de saberes y la incorporación de nuevos aprendizajes, fortaleciendo destrezas para adaptarse a los cambios. Este sumario de mejora continua, impulsado por las demandas del entorno laboral, contribuye a optimizar su rendimiento institucional y los prepara mejor para afrontar situaciones de la vida diaria, incrementando su confianza personal mediante el desarrollo de competencias y actitudes complementarias.

1.4.3. Justificación metodológica

Se sustenta en la necesidad de emplear enfoques de indagación, junto con diversos tipos de investigación y herramientas metodológicas, que no solo facilitarán el desarrollo del presente estudio, sino que también servirán como base y punto de referencia para futuros investigadores interesados en explorar vinculaciones acerca de formación y la vigencia. En este sentido, los dos cuestionarios diseñados para evaluar las variables pueden ser reutilizados o adaptados, permitiendo así una exploración más profunda del tema.



CAPITULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024.

2.2. Objetivos específicos

- Encontrar la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024.
- Encontrar la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024.
- Encontrar la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024.



CAPITULO III

MARCO TEORICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. *A nivel internacional*

Campos et al. (2016), mencionan que los gerentes y líderes atraviesan un papel fundamental en el trato organizacional. Su influencia sobre el ambiente de trabajo y la cultura de la empresa es crucial, ya que pueden marcar la diferencia entre un equipo altamente productivo y uno con dificultades para alcanzar sus metas. Es importante que los gerentes comprendan cómo sus acciones afectan a los empleados y se esfuercen por promover un ambiente de trabajo positivo mediante una comunicación efectiva, fomentando sobre la confianza y la ayuda al desarrollo del personal. Además, tienen la responsabilidad de establecer un ejemplo a seguir en términos de valores y comportamientos, lo que ayuda a moldear la cultura organizacional y a inspirar a otros a seguir su liderazgo. Una cultura laboral sólida es importante. Si las personas se sienten bien en su lugar de trabajo, suelen esforzarse más, idear nuevas ideas y perseverar. Esta investigación indagó en cómo se desarrollan el liderazgo y la responsabilidad corporativa, desde la perspectiva del profesorado de una universidad en Durango, México. El equipo recopiló respuestas mediante entrevistas y las



calificó mediante una escala de Likert. Configuración no experimental. Expresivo y transversal. Buscando conexiones. Resulta que el liderazgo impactante funciona mejor con los elementos analizados. Cuando el profesorado promueve un estilo de liderazgo más inspirador (que inspira a otros y los respalda), se compromete más con el lugar y mantiene viva la formación y la filosofía del mismo.

Tortolero y Carreón (2022) Analicé cómo el profesorado de una universidad de Durango, México, relaciona las cualidades de liderazgo con la lealtad al entorno laboral. Se utilizaron encuestas con respuestas en escala Likert. No se realizó ningún experimento, solo se observó y describió. Se analizaron los datos una sola vez, sin realizar un seguimiento de los cambios. Resulta que el liderazgo transformacional (el que ayuda a las personas a crecer e impulsa un cambio significativo) es el que mejor se vincula. Los profesores que lo utilizan realmente respaldan a su institución, promueven sus programas e ideas y difunden el mensaje. Es interesante ver cómo la calidad del liderazgo afecta la lealtad. Se consideraron muchos factores, pero este destacó más que los demás. Creo que ya saben que demuestra la importancia del liderazgo en una organización.

Lamilla (2019), Se investigó qué afecta la satisfacción laboral del personal de limpieza del Hospital Juan Tanca Marengo. Se utilizó un método práctico y numérico. Se tomaron elementos de un estilo descriptivo y analítico. Todo se realizó en un único periodo (transversal). Se recopiló información mediante cuestionarios y conversaciones con personas, siguiendo los métodos de L. Meliá y J. M. Peiró. Con un total de 292 trabajadores, se seleccionó a 167 para una muestra. Resulta que el personal se siente insatisfecho debido a la excesiva



carga de trabajo, el miedo a enfermarse y la falta de retroalimentación positiva. Se sugiere establecer planes para reducir la carga de trabajo. Es fundamental abordar estos problemas pronto.

López (2020), aplicó el exploratorio tridimensional desarrollado por Meyer y Allen (1991) y en cuanto a la motivación en el trabajo, se consideró exclusivamente la dimensión de motivación extrínseca y con relación a la motivación laboral, Se definió la motivación extrínseca como la única dimensión analizada. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, dado que se recopilaron datos para verificar hipótesis, con un alcance descriptivo, ya que se identificaron características del grupo investigado, además de ser correlacional. Su delineación fue no experimental, debido a que no se manejaron voluntariamente las variables, y de tipo transversal, porque la cosecha de datos se realizó en un único momento temporal. El instrumento empleado fue un cuestionario compuesto por 33 ítems, aplicado a un número de 149 colaboradores. Las revelaciones y observación estadísticas evidenciaron una asociación positiva entre la exaltación extrínseca en el ámbito laboral y los diferentes tipos de compromiso organizacional.

Núñez (2022), aprovechó un diseño no experimental y una técnica de indagación cuantitativa, ya que se recogieron datos que podían medirse. En cuanto a la entrevista de la investigación, se emplearon como instrumentos dos cuestionarios y la encuesta, por lo que la responsabilidad colectiva, las obtenciones mostraron que la dimensión de adeudo legal fue la más dominante y la de compromiso de continuidad la más baja. En contraste, la aptitud del esmero fue la dimensión con el desempeño laboral más destacado, mientras que



la productividad mostró los resultados más favorables, señalando así las áreas donde los participantes necesitaban enfocarse para mejorar.

Según Hernández et al. (2018), los encuestados se sentían vinculados a su institución y orgullosos de trabajar en ella. Nieto (2017) llevó a cabo una indagación en Ecuador donde dedujo que los colaboradores con 15 años de servicio presentan niveles superiores de deleite y compromiso laboral a discrepancia de los que conservan poca estación de servicio; Mejía (2016) realizó un estudio en Ecuador y encontró que el desempeño laboral se ve directamente impactado por el cansancio, la angustia y el estrés, así como por cambios conductuales, sociales y físicos.

3.1.2. A nivel nacional

Según Abanto & Rojas (2018) en el marco teórico, que cuenta con apoyo nacional e internacional, demostró los fundamentos teóricos de las dos variables estudiadas. Para comenzar, rectifico la dimensión clima organizacional utilizando los cinco. Para comenzar, analizando la variable clima organizacional utilizando sus cinco dimensiones. El marco teórico, que cuenta con respaldo nacional e internacional, demostró los fundamentos teóricos de las dos variables en estudio. Para identificar si el cometido laboral y el clima organizacional están significativamente correlacionados, primeramente, analizando variables de clima organizacional utilizando sus 5 dimensiones.

El marco metodológico se ajusta a un diseño de indagación transversal no experimental de tipo descriptivo-correlacional, y la ciudad quedó agrupada por 20 coadyutores. Como habilidad e instrumento de cálculo de las inconstantes



analizando, que contó con 13 ítems donde el desempeño laboral y 21 ítems para el clima organizacional, ambos medidos a través de una escala Likert. Revisaron el cuestionario y obtuvieron puntuaciones de confiabilidad de 0,799 para el desempeño laboral y de 0,899 para el clima organizacional. Se utilizó el Alfa de Cronbach con SPSS versión 25 para las estadísticas (bastante fácil de rastrear). La prueba D de Somers respaldó la idea de que la percepción laboral se relaciona con el desempeño laboral. La significancia resultó cercana a 0,002, muy por debajo de la línea de 0,05. Parece que el clima grupal se relaciona directamente con el desempeño laboral de los coagentes en la Subgerencia de Ordenamiento Territorial y Catastro de la Municipalidad Provincial de Cajamarca (2018).

Vicaña & Villavicencio (2023), empleó una técnica aplicada que incluía no experimental, transversal, correlacional y un enfoque numérico. Según la prueba Alfa de Cronbach, las puntuaciones confiables del cuestionario utilizando para calcular el compromiso organizativo y el rendimiento laboral fueron de 0,873 y 0,922, individualmente. Las obtenciones de esta indagación designan que, a ver de que el compromiso organizativo provoca cierto nivel de satisfacción ayudantes, coexiste una asociación indicadora significativa sobre las variables de indagación, como confirman los estadísticos inferenciales mediante la correlación de Spearman, que mostró un 0,591, al estar retienes a funciones burocráticas debido a una orientación a seguir las normas y sin un compromiso clara para lograr permutaciones significativos en la entidad, las organizaciones públicas aún están lejos de tener un mejor desempeño en el trabajo porque son



más lentas para reaccionar ante escenarios adversas y prestar cuidado pertinente a las miserias y comisiones de los trabajadores.

Baldárrago (2023), En la encuesta participaron 197 trabajadores de la entidad, utilizaron una configuración bastante sencilla. Números. Sin grupos de prueba. Simplemente buscaron conexiones. Usaron un cuestionario con escalas tipo Likert. Eligieron a quienes fueran fáciles de contactar para su muestra (sin sorteos aleatorios ni nada por el estilo), y los instrumentos utilizados tuvieron valores de confianza de 0.8703 y 0.9143, indicando una alta confiabilidad. Las tablas se analizan de manera descriptiva e inferencial, y en la sección de conclusiones se evalúan las hipótesis mediante la Rho de Spearman. En el año 2023, el personal funcionario mostró la asociación indicadora sobre el grupo laboral y el alegato organizacional, según los resultados esenciales descriptivo e inferencial ($\alpha=0,05$; p valor 0,00; Rho Spearman= 0,5248).

Según Hurtado Sanchez (2021), cuyo propósito del presente estudio fue evaluar cómo apoyo grupal afecta la productividad del trabajador empleado de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco en el año 2019. 69 administrativos conformaron la población muestral de esta indagación vinculante, prospectivo, observacional, transversal y analítico, el cual utilizó un diseño correlacional. La encuesta fue uno de los métodos empleados; el cuestionario sirvió como instrumento. Con un valor p de 0,000, la indagación consumó que el encargo organizacional afecta el cometido profesional del particular funcionario de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco-2019.



Las revelaciones mostraron un 50,7% de los funcionarios específicos de la Municipalidad de Pillco Marca con compromiso organizacional contemplan un buen desempeño en el trabajo.

Delgado et al. (2020), El objetivo del estudio en 2019 fue determinar cómo afectaba el estrés disminuyendo el profesional de los trabajadores de la Red de Salud de Trujillo. 98 colaboradores de este entorno participaron en la indagación, que utilizaron una indagación correlacional transversal con un enfoque mixto y una técnica no experimental. El estrés y el rendimiento son dos aspectos del lugar de trabajo que los investigadores incluyeron en su investigación. El 39,8% de los colaboradores tenía un rendimiento laboral calificado de regular, y el 98% de ellos presentaba niveles de estrés laboral de medios a altos. Se comprobó que el estrés laboral y el rendimiento estaban correlacionados negativa y moderadamente mediante el coeficiente Rho de Spearman.

3.1.3. A nivel local

Pinto (2023), Este estudio utilizó un diseño aplicado, no experimental, con un enfoque cuantitativo. Se siguió un método deductivo hipotético y se verificó cuánto afecta la gestión administrativa a la responsabilidad organizacional de los gerentes en Orurillo, Melgar, Puno (2023). Se incluyeron 85 gerentes. Se dividieron en etapas inicial, primaria y secundaria mediante un muestreo no probabilístico. Para recopilar los datos, los investigadores realizaron entrevistas. Para ambas variables, se formularon preguntas que los expertos ya habían verificado para asegurarse de que todo fuera confiable. Fue importante observar los diferentes factores y cómo trabajaron juntos.



Esta indagación esgrimió un diseño no experimental, una metodología cuantitativa, un enfoque hipotético deductivo y una relación causal. Participaron en él 85 directivos de los niveles primero, primario y secundario; se empleó el muestreo no probabilístico como método de recogida de datos; y el instrumento fue un cuestionario para las dos variables que había sido verificado por especialistas para garantizar su validez. Según la técnica de Nagelkerke, los resultados muestran que la gestión administrativa promueve el compromiso organizativo en un 71,1%. Esto sugiere que una gestión administrativa eficaz reduce la notable fluctuación con el compromiso organizativo.

Quispe (2023), la finalidad del estudio fue conocer la asociación sobre desempeño laboral de los funcionarios funcionarios y el compromiso organizacional en la Municipalidad de Huancané. El estudio utilizó la metodología cuantitativa, un diseño no experimental, transversal y un enfoque correlacional. Mediante una técnica de selección probabilística directa, se seleccionó una porción de 115 empleados funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancané, de una población de 163 trabajadores administrativos. Utilizando dos recopiladores estructurados como instrumentos de recogida de datos mediante entrevistas, ambos teniendo en cuenta la escala de medición de Likert. Se evaluaron los procedimientos de validez de estos instrumentos y se determinó confianza de la herramienta mediante la tentativa alfa de Cronbach, que dio un resultado de 0,971. Para calcular la asociación animo con el coeficiente de Spearman (Rho). Según los datos, existe una alta correlación positiva de 0,819, ya que el valor p es de 0,000, que está por debajo del nivel de significación de $\alpha=0,05$. Se constata que el rendimiento laboral y el compromiso organizativo están positivamente correlacionados, lo que significa que el



rendimiento laboral de un trabajador administrativo mejorará cuanto más dedicado se sienta.

Dávila (2023), Este estudio analizó la relación entre el desempeño laboral de los empleados y la estructura organizacional en el Municipio Distrital de Vilavila. Se utilizaron cifras para profundizar en el tema, como un estilo transversal descriptivo, correlacional y no experimental. Se seleccionó una muestra de conveniencia de 74 empleados; se utilizó el software estadístico SPSS concernientemente y análisis de los datos; la encuesta fue el método empleado; y dos cuestionarios estructurados y validados sirvieron de instrumentos. Observacional mente del punto de vista de los propios colaboradores, las revelaciones mostraron las revelaciones una asociación efectiva indicadora acorde el rendimiento laboral y el compromiso organizativo, y que sus niveles de compromiso y rendimiento laboral son intermedios. En conclusión, hay una asociación sustancial sobre las variables de rendimiento profesional y compromiso organizativo, y puede deducirse que este vínculo está relacionado con la necesidad, la obligación y prefiriendo la colaboración hacia el grupo.

Ccalla (2023), estableció la conexión sobre el desempeño laboral sobre el compromiso del particular funcionario de la municipalidad provincial de San Román-Juliaca. La técnica fue un enfoque cuantitativo de alcance relacional y diseño transversal no experimental; se seleccionaron 105 trabajadores administrativos por muestreo aleatorio simple de la población de 143 empleados administrativos. Sobre el cuestionario del enfoque de entrevista para la recopilación de datos, se evaluaron y ajustaron dos cuestionarios basados en



criterios de expertos. La viabilidad y fiabilidad de las aplicaciones se evaluaron mediante el alfa de Cronbach, que arrojó valores de 0,944 para la variable de compromiso organizativo y de 0,973 para la variable de rendimiento laboral. El tratamiento de los datos se realizó con el paquete estadístico Statistical Package for Social Sciences (SPSS V25). De acuerdo con los datos, el 50,5% del personal administrativo, sobre un 100%, tiene un compromiso organizacional regular. Se determina sobre el desempeño laboral del personal funcionario del municipio y el compromiso organizacional están relacionados. Además, existe una fuerte correlación positiva (0,827) que sugiere una conexión entre el éxito laboral y el compromiso organizacional.

Colque (2023), Se analizó cómo la gestión del tiempo afecta el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caracoto en 2022. Se utilizó un enfoque práctico y basado en números. Se realizó un estudio transversal, sin modificar el grupo, solo mediante observación. Se contó con 56 personas (funcionarios y colaboradores). Se midió todo utilizando el cuestionario de eficiencia en la gestión del tiempo de la OMS. Resulta que la mayoría de estas personas gestionan su tiempo bastante bien. Alrededor del 67 % realiza su trabajo de forma inteligente. Aún mejor, el 92 % siente poco estrés laboral. Al realizar los cálculos, se encontró que la gestión del tiempo coincide con el estrés laboral de forma moderadamente inversa ($r = -0,602$). Básicamente, si alguien gestiona bien el tiempo, su estrés disminuye. La ecuación general, $y = -1,4182x + 100,926$, lo explica claramente: cada vez que alguien mejora un punto en la gestión de su tiempo, su nivel de estrés disminuye aproximadamente 1,4 puntos. Así que está bastante claro (al menos para este grupo). Cuanto mejor gestionan



su tiempo, menos estrés sienten en el trabajo. Sin duda, la buena gestión del tiempo ayuda a reducir el estrés de los concejales y empleados públicos de Caracoto en 2022.

Según Zuñiga (2021), el propósito de la indagación fue conocer la asociación entre el aprendizaje individual y la productividad del trabajador de Majes Brada E.I.R.L. de Arequipa durante el año 2021. Los investigadores diseñaron una entrevista estructurada con 18 preguntas en escala Likert centradas en la capacitación y otras 18 en la eficiencia laboral. El equipo utilizó un enfoque cuantitativo descriptivo-correlacional. El proceso de aprendizaje jugó un papel fundamental al probar el método de recolección de datos. Al aplicar la prueba Rho de Spearman para analizar las conexiones en los datos, observaron una fuerte relación entre la capacitación y la calidad. Curiosamente, las cifras también indicaron una relación negativa entre la eficiencia de los trabajadores y el nivel de capacitación que recibieron. ¿La conclusión? La capacitación del personal se relaciona con el desempeño de los empleados de Majes Brada E.I.R.L. en 2021 en Arequipa.

3.2. Bases teóricas

Compromiso organizacional

La sensación que el ayudante se reconoce instantáneamente a la empresa y sus finalidades, con el propósito primordial continuando formando parte de ella, se conoce como compromiso organizativo. Esta dedicación es crucial porque permite a los colaboradores de tener una gran influencia en la productividad, creando el entorno ideal para que la empresa prospere en un mundo que cambia constantemente. Los colaboradores que tienen un



compromiso con la organización, a diferencia de los que están satisfechos con su trabajo, tienen más probabilidades de haber permanecido más tiempo en la empresa y de producir un trabajo mejor y más eficiente (Robbins & Judge, 2009).

El compromiso organizacional en relación a la gestión pública

Musabah et al. (2017), manifiesta a través de varias dimensiones que inspiran a los colaboradores a contribuir al bienestar de la organización. Esto siendo únicamente relevante en el contexto de los grupos públicas, que forman parte de una gestión responsable y deben adaptarse rápidamente a los cambios en su entorno. Además, tienen la tarea de promover el rendimiento de sus empleados subordinados.

El compromiso enreda un papel esencial administrativo, ya que facilita un mejor desempeño de las asignaciones por parte del trabajador administrativo. Esto a su vez apoya a mejorar la atención a las demandas de la ciudadanía.

Teorías del compromiso organizacional

Teoría de atribución

Reichers (1985) indica que, teóricamente, se considera que el compromiso y la obligación del colaborador hacia la organización surgen debido a la oportunidad laboral proporcionada y las condiciones que permiten su desarrollo profesional y personal. En consecuencia, es fundamental que el individuo mantenga un comportamiento ético, cumpliendo las asignaciones.

Esta idea está directamente relacionada con la legalidad del compromiso organizacional. En esta dimensión, se destaca la presencia de un sentimiento moral que impulsa al trabajador a proseguir en la forma, siempre y cuando la organización haya considerado complacidamente con las perspectivas del



empleado. Este sentimiento conduce a un comportamiento orientado al logro de metas y al cumplimiento de los estándares institucionales, no solo porque el trabajador sienta que debería continuar laborando, sino porque considera que es lo correcto y adecuado garantizando el buen trabajo de la institución.

Teoría del intercambio social

Asimismo, Arcas et al. (2001), mantiene que todas las asociaciones se sustentan en una evaluación de costos y beneficios. Dependiendo del resultado de esta evaluación, se realiza un balance que determina si se mantiene la relación (si los beneficios superan los costos) o se abandona (si los costos superan los beneficios). En un contexto organizacional, esto se refleja en adelantos en la asociación y en el nivel de complacencia del colaborador, especialmente cuando existen alicientes y favores tangibles. La premiación que recibe el individuo variará según el tipo y la cantidad de logro alcanzado. Indicando, un individuo tiende a repetir un trabajo más frecuentemente si recibe una recompensa por ello.

Meyer & Allen (1991), Sostienen como un estado psicológico, comprende al menos tres elementos distintos que incluyen: un afecto positivo hacia la organización afectivo, contemplando de estar en la organización. compromiso de continuidades, el sentimiento de obligación de cumplir con las normas y expectativas organizacionales, compromiso normativo. cada uno de estos componentes se desarrolla influenciado por diferentes factores y tiene efectos diversos en el comportamiento laboral.

En definitiva, el investigador considero que cada componente se desarrolla en función de diferentes antecedentes y tiene diferentes implicaciones para el comportamiento en el trabajo.



Definición de las dimensiones de la variable compromiso organizacional

Khalip y Noraazian (2016) Según los autores, esta dimensión se basa en el deseo que un empleado siente por la organización, que es el componente emocional que los empleados tienen por el establecimiento. Esto mejora cuando creen que se satisfacen sus necesidades, lo que significa que los administrativos que trabajan para una organización desarrollan un vínculo con ella. Familia, sentimientos, devoción, satisfacción y unidad pueden encontrarse aquí.

Adeudo de seguida: Coronado Guzmán et al. (2020), definen la permanencia en la empresa dado que se ha invertido tanto en ella, aunado a la poca probabilidad de encontrar un trabajo con cauciones y tributos similares.

Compromiso normativo: Según Morrow (1993), este punto de vista está relacionado al ofendido del deber individual de persistir en la organización porque cree que es lo justo. Los factores familiares o culturales pueden ser la causa del sentimiento estable del individuo hacia el grupo.

Desempeño laboral

Dado que los colaboradores asumen responsabilidades al desempeñar sus funciones dentro de la organización, González y Vilchez (2021) mantienen que el rendimiento se define por la dedicación, la mentalidad y la conducta del empleado, asumiendo finalidades. Esto se consigue dándoles instrucciones precisas sobre cómo realizar asignaciones y cómo pueden apoyar a la empresa a alcanzar sus objetivos. Este método no sólo ayuda al trabajador a ser más productivo, sino que también aumenta la eficacia del trabajador en sus tareas.

La palabra rendimiento laboral se utilizaba antes para referirse a las funciones que desempeñaban los empleados, pero ahora ha evolucionado hasta convertirse en una herramienta para evaluar el rendimiento de las personas que



ocupan esos puestos en sus respectivas áreas de producción o servicio (Cuello, 2020) es la forma en que el socio organiza y completa eficazmente las tareas proporcionadas por el proveedor de productos (Milkovich y Boudreau, 2017; Loayza, 2021).

Definición de las dimensiones del desempeño laboral

Eficacia laboral

Palmadera (2017), seis elementos demuestran la eficacia individual, ya que no sólo tiene en cuenta el logro de los objetivos, sino también los talentos, los medios y los esfuerzos necesarios para alcanzarlos. Según Maella (2011), la capacidad, la automotivación, la autogestión, la simplificación, la suerte y la responsabilidad son los principales factores que conforman la eficacia individual.

Eficiencia laboral

Eficiencia en el trabajo: García (2019), La eficacia muestra la profesionalidad de un individuo capaz que desempeña con confianza sus responsabilidades con un trabajo impecable. Un trabajador eficaz hace que cualquier supervisor se sienta favorablemente apto como para confesar en él y delegar una tarea bien hecha. Los individuos que contribuyen a un equipo conforman una empresa. La ineficacia única de un individuo basta para arruinar el esfuerzo de colaboración.

En el contexto actual, marcado por una intensa competencia en el ámbito profesional, resulta indispensable apostar por la formación permanente, lo que implica participar en cursos, congresos, encuentros académicos, así como en la lectura constante de material especializado. Estas acciones contribuyen al enriquecimiento del perfil profesional mediante el logro de nuevos objetivos alineados con altos estándares de eficiencia (García, 2019).



Calidad de trabajo

Espinoza (2022), la calidad del trabajo está relacionada con la manera en que se ejecutan las funciones asignadas, lo cual implica cumplir con tiempos indicados, desarrollar un alzado adecuado de los recursos disponibles y, principalmente, obtener resultados concretos de forma oportuna. Esto refleja tanto la eficiencia como la eficacia del desempeño, asegurando que las labores realizadas tengan un valor funcional y aporten beneficios tangibles a la organización en la que se presta servicio igualmente está asociada con los beneficios que tiene cada individuo y como estos se computan a las finalidades de la compañía

Motivación

De acuerdo con Galindo (2010), comprender la documentación de los recursos humanos en el entorno laboral requiere identificar las razones que dan origen a la conducta de las personas. El comportamiento humano responde a causas, está impulsado por la motivación y orientado hacia metas específicas. En este contexto, el administrador puede influir en estos factores a través del adecuado manejo de la motivación, logrando así un funcionamiento más eficiente de la organización y una mayor satisfacción entre sus integrantes, siempre que se mantengan bajo control otras variables vinculadas a la producción. Durante mucho tiempo, tanto gerentes como estudiosos de la gestión han sostenido que los objetivos organizacionales no pueden alcanzarse sin un compromiso continuo por parte de sus miembros. La motivación, entendida como un rasgo inherente a la psicología humana, es clave para fijar el nivel de acuerdo de cada individuo.



Teorías de la variable desempeño laboral

Según Maslow desarrolló la "Jerarquía de Necesidades", que ilustra cómo las escaseces condesciendes están fundadas en niveles. Acorde a esta pirámide encontrándose las escaseces fisiológicas, como la comida y el agua, continuas por las escaseces de seguridad, que contienen permanencia y protección. Una vez que se satisfacen estas necesidades básicas, las personas pueden concentrarse en las necesidades sociales, como el amor y la pertenencia, y luego en la estima, que abarca el respeto y la valoración personal. Arribando a la autorrealización, donde se busca alcanzar el máximo potencial y crecer en lo personal y profesional. Esta teoría resalta la importancia de cubrir primero las necesidades fundamentales para poder avanzar hacia niveles superiores de desarrollo personal.

Teoría de la Expectativa de Vroom: Enfoque en las expectativas individuales

Victor Vroom plantea que la motivación laboral se basa en las percepciones que tienen los empleados sobre asociaciones entre su energía y las revelaciones obtenidos. Según su enfoque, tres elementos fundamentales influyen en la motivación: la convicción de que el esfuerzo realizado generará un desempeño satisfactorio; la afirmación de que dicho desempeño será reconocido mediante recompensas; y el valor que el trabajador establece a esas recompensas. Al alcanzar estas percepciones propios, los dirigentes pueden estructurar sistemas de incentivos más seguros. Por su parte, la Teoría X e Y de McGregor presenta dos concepciones contrastantes sobre el liderazgo: la Teoría X parte de una visión pesimista del trabajador, considerando que necesita ser controlado y dirigido; mientras que la Teoría Y plantea una visión más positiva,



donde se asume que las personas son responsables, creativas y pueden automotivarse si se les brindan las condiciones adecuadas.

Douglas McGregor formuló dos modelos conceptuales para interpretar cómo los directivos perciben a sus subordinados. La Teoría X plantea que los trabajadores tienden a evitar el trabajo y, por lo tanto, necesitan ser vigilados de forma constante. En contraste, la Teoría Y sugiere que las personas poseen una motivación interna y una disposición natural para asumir responsabilidades. Estas concepciones influyen directamente en el estilo de liderazgo y en las estrategias utilizadas para incentivar al personal.

Teoría de la Equidad de Adams: La importancia de la equidad percibida

John Stacy Adams formuló la teoría de la equidad, la cual sostiene que los individuos valoran la justicia en sus interacciones dentro del ámbito laboral. Esta propuesta se enfoca en cómo los trabajadores evalúan la proporción sobre lo que contribuyen (esfuerzo, tiempo, destrezas) y lo que reciben a cambio (salario, reconocimiento, beneficios), comparándola con la de sus compañeros. Cuando perciben que existe un equilibrio en esa relación, se incrementan tanto su motivación como su nivel de satisfacción. Resaltando la importancia de la ecuanimidad observada en la dirección de incentivos y recursos humanos dentro de las organizaciones.

Teoría de la Fijación de Metas de Locke: Estableciendo objetivos para el éxito

Edwin Locke planteó que la formulación de metas concretas y exigentes contempla un impacto directo en la mejora del desempeño laboral. De acuerdo con su teoría, definir objetivos claros y realistas puede elevar tanto la eficiencia como la satisfacción de los empleados. Esta perspectiva, conocida como teoría



de establecimiento de metas, destaca la relevancia de contar con propósitos bien estructurados y retos como medio para alcanzar niveles óptimos de productividad.

La Teoría de la Eficacia laboral

Albert Bandura cambió radicalmente la forma en que la gente piensa sobre cómo las creencias influyen en el éxito. La autoeficacia es fundamental para alcanzar metas. Cuanto más comprendas cómo tus pensamientos impulsan tus acciones, más podrás trabajar con propósito para desarrollar la autoeficacia. Esto facilita afrontar las dificultades. Te presentas con más agallas y determinación.

En el entorno laboral, La Teoría de la Eficacia demuestra cómo creer en uno mismo puede impulsar el rendimiento y la motivación. Cuando los líderes se sienten seguros de sí mismos, motivan a sus equipos a perseguir grandes objetivos. Esto suele mejorar el trabajo y las personas terminan logrando más. Creo que esto es bastante importante.

Teoría de la eficiencia laboral

William Baumol sobre la eficiencia laboral enfatiza la relevancia sobre innovación y la mejora progresiva para aumentar la productividad de las empresas. Al priorizar la calidad y la eficiencia en lugar de limitarse a reducir costos laborales, las organizaciones pueden alcanzar un crecimiento sostenible a largo plazo. Adoptar estrategias que promuevan la creatividad y la excelencia en el trabajo no solo beneficia a las empresas, sino también a sus empleados y a la economía en su conjunto.



Teoría de la motivación

Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow:

Allen, Flores (1998), propuesta por Abraham Maslow, sugiere que los seres humanos están motivados siendo una serie de escaseces organizadas en una jerarquía. En orden ascendente, estas necesidades son: funcionales (como comida y agua), de seguridad (como empleo y salud), sociales (como amor y pertenencia), de estima (como respeto y reconocimiento) y de autorrealización (como alcanzar el potencial máximo de uno mismo).

Teoría Administrativa Tradicional:

Henry Fayol en 1916, La teoría administrativa tradicional se enfoca principalmente en las necesidades básicas y de seguridad, las cuales son más primarias en la jerarquía de Maslow. Las organizaciones tradicionales tienden a centrarse en etapas para garantizar que los colaboradores se sientan seguros y satisfechos en sus roles.

Teoría Monística:

Taylor 1911, La teoría monística, en el contexto administrativo, sugiere que existe un único tipo de motivación o un único conjunto de aspectos que afectan la exaltación de los practicantes. A menudo se enfoca en factores externos, como el salario y las condiciones de trabajo.

Teoría de Motivación-Higiene de Herzberg:

Propuesta por Frederick Herzberg, esta teoría diferencia entre dos tipos secuenciales que dañan la satisfacción y la insatisfacción laboral:

Factores Motivacionales:



Estos van vinculados con el adjunto del trabajo y son intrínsecos, como el logro, el reconocimiento y el crecimiento personal. La presencia de estos factores puede llevar a una alta satisfacción y motivación.

Factores Higiénicos:

Estos están relacionados con el entorno laboral y son extrínsecos, como los contextos de compromiso, la política de la sociedad y el salario. La ausencia de estos factores puede causar insatisfacción, pero su presencia no necesariamente lleva a una alta motivación.

Relación entre Salario y Motivación:

Herzberg, el abono es considerado un factor higiénico. Esto significa que, aunque un salario adecuado puede prevenir la insatisfacción, no es suficiente por sí solo para motivar a los empleados. Para realmente motivar a los empleados, las organizaciones deben centrarse en factores motivacionales que proporcionen un sentido de logro y reconocimiento.

En resumen, mientras que las teorías tradicionales y la teoría monística se centran en satisfacer necesidades básicas y externas, las teorías más recientes, como la de Herzberg, destacan la importancia de diferenciar entre los factores que previenen la insatisfacción y aquellos que fomentan la verdadera motivación y satisfacción en el trabajo.

Teoría de las expectativas

Chiavenato (2003) sostuvo que, la presunción original de Victor Vroom al proporcionar evidencia sólida de que el dinero puede ser un fuerte motivador del desempeño laboral y algunas conductas, como la complicidad y la consagración a la organización. Según esta teoría, el dinero tiene un papel significativo porque



satisface tanto necesidades fisiológicas y de seguridad como otras demandas personales.

Lawler III encontró que el dinero actúa como un medio para alcanzar diversas metas y no solo como un fin en sí mismo. Por lo tanto, las personas tienden a estar más motivadas y a rendir mejor si creen que sus esfuerzos y desempeño son esenciales para obtener mayores recompensas económicas. En esencia, la motivación se incrementa cuando los individuos perciben que su trabajo duro y compromiso suelen necesitarse para aumentar más efectivo.

Teoría de las metas

Según Molina (2000), el establecimiento de propósitos es fundamental para incentivar a las personas y optimar su desempeño en diversos ámbitos. Establecer metas y ser responsable funciona como un combustible para la motivación y el rendimiento. En la gestión, esta idea se arraiga porque las personas saben hacia dónde se dirigen, utilizan mejor los recursos, asumen responsabilidades y se involucran más con los demás. Además, puedes revisar tu progreso e incluso medirlo, lo cual es de gran ayuda cuando quieres corregir cosas o mejorar.

En este contexto, la teoría de las metas facilita que diferentes municipalidades implementen una evaluación sistemática y cuantitativa del desempeño de sus servidores. Esto asegura la gestión de la entidad se enfoque en la continuidad y en beneficiar a la colectividad mediante el cumplimiento de las metas asignadas por cada entidad.

Definición de indicadores

Variable1: compromiso organizacional

- Vinculación afectiva



Chirinos, D., & Josefina, V. (2017), definen como el vínculo emocional o afectivo mediante el cual el individuo se identifica con la organización y experimenta impresiones positivas de lealtad y conexión hacia ella. Este vínculo implica que el empleado se siente parte integral de la organización, lo que fortalece su sentido de lealtad y compromiso.

- Sentimiento de pertenencia

Muñoz, (2014), El sentido de pertenencia es fundamental para que una empresa destaque en un entorno competitivo y globalizado. Los empleados son quienes realmente marcan la diferencia frente a la competencia; ellos son los que hablan bien o mal de la empresa, y al final, son quienes contribuyen al observancia de las tareas individuales y al provecho de las finalidades.

- Responsabilidad

García & Paulino (2021), refieren a la responsabilidad de un individuo en términos de su enfoque hacia los objetivos. Una persona con alta puntuación en este factor es alguien que está bien centrado en sus metas, es organizada, y muestra un grado moderado de disciplina en la consecución de estas metas. Generalmente, esta persona tiene objetivos claros y puede concentrarse en su trabajo, aunque también es capaz de equilibrar su tiempo y dejar de lado tareas cuando es necesario. En resumen, un individuo con alta responsabilidad es metódico, enfocado, y reflexivo en sus decisiones, asegurándose de completar sus tareas de manera eficiente y organizada.

- Relaciones interpersonales

Según Guarderas, (2018), "la necesidad de establecer relaciones con otras personas es uno de los impulsos más fuertes y constantes del ser humano. Como seres eminentemente sociales, los empleados tienden a encontrar el



trabajo desagradable, monótono y mecánico si no tienen oportunidades para interactuar socialmente. Esto puede predecir una mitigación en la producción, un incremento en la brecha de personal, de baja moral, mayor fatiga y una reducción en los niveles de desempeño. La interacción social y las experiencias compartidas con los compañeros de trabajo son algunas de las fuentes más significativas de satisfacción laboral”

- Satisfacción laboral

Según Valdebenito, (2020), define como “el sentimiento que un individuo experimenta respecto a su trabajo y sus diversas facetas, evaluando en general qué tan favorables o negativos son esos sentimientos”

Es el ligado de normas y conceptos representativos el enfoque y la filosofía de una organización sobre la compensación de los empleados, según Ramos (2018). Tanto las regulaciones presentes como las futuras, así como los juicios realizados en cada situación única, deben guiarse por estos valores y principios. En lugar de ser estática, la política salarial es dinámica, cambia como reacción a la nueva información y se mejora a medida que se aplica en diversos contextos.

- Plan de incentivos

Reyes, (2017), define como un programa que recompensa a los colaboradores por su contribución tanto física como intelectual mediante una compensación. Estos incentivos no se limitan específicamente al desembolso de salarios, sino que también incluyen exteriores no financieros que pueden mejorar la exaltación, satisfacción y permanencia laboral. Entre estos aspectos no financieros se encuentran la seguridad en el empleo, la comunicación efectiva, el reconocimiento por méritos, y las oportunidades de



ascenso. Además, el plan de incentivos puede incluir componentes financieros como bonos de productividad, comisiones y aumentos salariales por méritos.

- Reciprocidad

Según Aguilar (2017), sostiene que es el hecho equitativa de dar y recibir mutuamente algún elemento, objeto o actividad entre el individuo y la empresa.

- Lealtad

De la Puente, (2017), manifiesta como una personalidad consciente y espontánea que es esencial para cumplir con los compromisos asumidos. Implica la disposición a adherirse a los compromisos hechos, ya sean explícitos o implícitos.

- Retribución

Zúñiga (2020) lo define acerca de ser una retribución se otorga un individuo por su trabajo. El empleador, que puede ser el gobierno o una empresa privada, proporciona este dinero como pago por la tarea que el empleado ha realizado. Es crucial recordar que las leyes laborales y los contratos de trabajo rigen la relación entre un empleador y un empleado, y que la compensación se estructura dentro de estos marcos.

Variable 2. Desempeño laboral

- Satisfacción del cliente

Thomburne, (2017), define como la clarividencia del usuario de que se han cumplido adecuadamente todos los semblantes significativos en la liquidación de una asistencia.



- Ambiente laboral

Quispe & Velarde, (2020) indican que refiere al conjunto de suposiciones, creencias, normas y valores que son compartidos por los miembros de una organización.

- Logro de objetivos organizacionales

Según Vásquez, (2017), es la situación esperada que la empresa busca al mejorar su producción mediante una mejor organización es la obtención de resultados más favorables. Esta pretensión refleja la finalidad de optimizar el desempeño futuro de la empresa.

- Autoestima

Laguna, (2017), descrita como el deseo humano básico de respeto, seguridad, poder, logro, competencia, confianza en uno mismo, independencia, libertad, reconocimiento, estatus y dignidad. Esta necesidad también incluye la necesidad de ser reconocido, valorado y respetado por los demás.

- Trabajo en equipo

Giraldo, et al. (2019), disgrega como una pare de dos o más individuos que se unen con el objetivo de alcanzar metas comunes. Estos equipos se pueden clasificar en dos tipos:

Formales: Están establecidos por la distribución de la compañía y se fometan a tareas determinadas que contribuyen a los objetivos generales de la organización.

Grupos informales: Estan definidos por una organización específica; se forman de manera espontánea y suelen surgir de las interacciones personales entre los miembros.



- Capacitación del trabajador

Méndez, (2017), se entiende como una secuencia de alineación llevado a cabo por el área de recursos humanos propoito de que los empleados desarrollen sus funciones de la manera más eficiente posible. Este proceso incluye la provisión de ilustraciones, destrezas y competencias necesarias para mejorar el desempeño laboral y asegurar que los colaboradores puedan cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva. La capacitación busca optimizar el rendimiento individual y colectivo dentro de la organización, ayudando así al triunfo global de la compañía.

- Confianza

Sanabria, (2017), define como el sentimiento de seguridad y apoyo que se tiene en un colaborador, basado en sabidurías individuales es honesto y efectúa con las responsabilidades de la organización. La familiaridad es fundamental en todos los idilios interpersonales, proporcionando un sentido de seguridad. Es un atributo delicado, que se construye lentamente y puede ser fácilmente destruido. Además, la confianza es un predictor importante de la complacencia en el entorno laboral.

- Capacidad de respuesta

Gonzales & Huanca, (2020), mencionan la relaciona con el compromiso de la organización de brindar sus bienes de cualidad efectiva. Se refiere al compromiso voluntario que tiene la organización para proporcionar servicios al consumidor. Para cumplir con esta responsabilidad, es esencial que la organización conozca bien su área de especialización, actúe con rapidez, y sea eficiente en satisfacer las necesidades del cliente. La calidad del servicio percibida depende de múltiples factores, incluyendo la capacidad del

establecimiento para ofrecer el servicio, la calidad de los proveedores, y el tiempo de respuesta.

- Elementos tangibles

Sánchez, (2019), refiere a los aspectos visibles y con los que se puede interactuar en el departamento de servicio al cliente. Incluye elementos como las instalaciones del establecimiento, la apariencia y presentación de los colaboradores, y los recursos disponibles. Cuando el cliente se siente cómodo con estos aspectos, su evaluación tiende a ser positiva. En cambio, si experimenta incomodidad, su evaluación será negativa.

- Motivación Intrínsecos

Según Alfaro, R., et al., (2012) existen en relación con la forma en que los empleados desempeñan sus funciones y mantienen las emociones en relación con su crecimiento personal y sus necesidades de autorrealización. Ejemplos de ello son el reconocimiento, el logro, el estímulo y la independencia en el lugar de trabajo.

- Motivación extrínseca

Según Boada (2019), las influencias extrínsecas son aquellas que no tienen nada que ver con la naturaleza del trabajo. No te hacen feliz, pero evitan que seas infeliz en el trabajo. Estos elementos incluyen cosas como el salario y las ventajas, las políticas corporativas, el entorno físico y las conexiones con los compañeros de trabajo.

Marco conceptual

- Compromiso organizacional. Judge y Robbins (2009) manifiestan que el compromiso organizacional es un impresión por el cual el colaborador se ve



- identificado con la organización, así como con sus metas, teniendo como objetivo primordial seguir perteneciendo a ella.
- Compromiso afectivo. Es el vínculo sentimental que un trabajador tiene con la empresa. Según este apartado del modelo de tres componentes, hay muchas posibilidades de que un empleado permanezca en la empresa durante mucho tiempo si está muy comprometido.
 - Compromiso de continuidad. En este punto, un empleado puede creer que le saldría caro dejar la empresa. Cuando una persona muestra un grado de compromiso continuado, indica que quiere permanecer en la empresa durante más tiempo porque cree que debe hacerlo porque se ha esforzado lo suficiente y se ha entregado a ella.
 - Compromiso Normativo: Es el grado de dedicación cuando un trabajador se siente obligado a permanecer en la empresa porque es lo que moralmente debe hacer.
 - Desempeño laboral: Según Chiavenato (2000), caracteriza el rendimiento laboral como los comportamientos o actos vistos en los colaboradores que son pertinentes para la consecución de las finalidades de la empresa. En realidad, según el autor, la fuerza más significativa de una organización es su capacidad para ejecutar bien.
 - La capacidad de realizar tareas con eficacia en relación con los objetivos predeterminados o planificados se conoce como eficacia laboral. La eficacia de un programa puede considerarse suficientemente realizada cuando se ejecuta de acuerdo con los objetivos previstos. Sin embargo, si existe una diferencia entre la ejecución del programa y los objetivos establecidos, indica que el programa no ha tenido éxito.



- La capacidad de los grupos para realizar tareas con el menor número posible de recursos se conoce como eficiencia laboral. Al poner en práctica este objetivo, no solo aumentamos el rendimiento y la productividad del grupo, sino que mejoramos los resultados y alcanzamos los objetivos de la organización.
- Calidad del trabajo: Todos los aspectos del trabajo de las personas que les permiten crecer como individuos, ampliar sus horizontes y alcanzar mayores niveles de autonomía.
- La capacidad de una empresa de utilizar incentivos para animar a su personal a mantener, mejorar, aumentar o modificar su rendimiento o comportamiento se conoce como motivación laboral.



CAPITULO IV

HIPOTESIS

4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa-Carabaya, 2024.

4.2. Hipótesis específica

- Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa-Carabaya, 2024.
- Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024.
- Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024.

4.3. Variables

Compromiso organizacional



Según Robbins y Judge (2009), el acuerdo organizativo es el sentimiento con el que un colaborador se asemeja con la empresa y las finalidades, con el objetivo principal de seguir formando parte de ella. Esta dedicación es crucial porque garantiza que los empleados tengan una gran influencia en la producción, creando circunstancias ideales para la empresa, esenciales para la supervivencia en un mundo que cambia constantemente. Los empleados que se sienten comprometidos con su trabajo tienen más probabilidades de permanecer más tiempo en una empresa y hacer un trabajo mejor y más eficiente que los que están satisfechos con su trabajo.

Desempeño laboral

Dado que los empleados asumen responsabilidades en asignaciones de sus funciones dentro de la organización, González y Vílchez (2021) mantienen que el rendimiento se define por la dedicación, la mentalidad y la conducta del practicante, que se traduce en la obtención de objetivos y metas. Esto se logra dándoles instrucciones precisas sobre cómo realizar sus funciones y cómo pueden ayudar a la empresa a alcanzar sus metas. Además de ayudar al trabajador a ser más productivo, este método también le ayuda a ser más eficiente en las tareas que realiza.



4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala	
VARIABLE 1: Compromiso organizacional (Robbins Judge, 2009))	1.1. Compromiso afectivo	1.1.1. Vinculación afectiva con la organización	Escala de Likert	
		1.1.2. Sentimiento de pertenencia		
		1.1.3. Responsabilidad		
	1.2. Compromiso de continuidad	1.2.1. Relaciones interpersonales	Escala de Likert	
		1.2.2. Satisfacción laboral		
		1.2.3. Política salarial		
		1.2.4. Plan de incentivos		
		1.3.1. Reciprocidad		Escala de Likert
		1.3.2. Lealtad		
		1.3.3. Retribución		
VARIABLE 2: Desempeño laboral (Gonzales Vílchez, 2021)	2.1. Eficacia laboral	2.1.1. Logro de objetivos	Escala de Likert	
		2.1.2. Ambiente laboral		
		2.1.3. Satisfacción del usuario		
	2.2. Eficiencia laboral	2.2.1. Autoestima		
		2.2.2. Trabajo en equipo		
		2.2.3. Capacitación del trabajador		
	2.3. Calidad de trabajo	2.3.1. Confianza		
		2.3.2. Capacidad de respuesta		
		2.3.3. Tangibilidad		
	2.4. Motivación	Motivación intrínseca		
Motivación extrínseca				



CAPITULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

Al estimar magnitudes u ocurrencia de fenómenos y probar hipótesis, el enfoque cuantitativo es un método adecuado que consiste en una serie de actividades ordenadas progresivamente (Hernández & Mendoza, 2018).

5.2. Método aplicado a la investigación

Se aplicó es el Hipotético Deductivo el cual sostiene en obtener una hipótesis que explicaría un fenómeno, para luego someterlo a prueba (Hernández & Mendoza, 2018).

5.3. Tipo de investigación

Además de la abundancia de información fresca que hace avanzar el campo, la indagación es de tipo aplicado, definiendose como la aplicación del conocimiento en la práctica para beneficio de las partes involucradas en estos procesos y de la sociedad en general (Vargas, 2009).

5.4. Nivel de investigación

Correlacional, teniendo como finalidad conocer la asociación o relación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico (Hernández & Mendoza, 2018).



5.5. Diseño de investigación

No experimental desarrollado sin manejar deliberadamente variables. Lo que efectúas es observar o medir fenómenos y variables tal como se dan en su contexto natural, para analizarlas.

Transversal, se recopilan datos en un solo instante, un solo período de tiempo (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

La población será evaluada por dos variables compromiso organizacional y desempeño laboral, constituida por 53 servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024.

5.6.2. Muestra

El tamaño de muestra para las dos variables se determinó utilizando los criterios estadísticos apropiados. Para ello, se aplicó un método probabilístico Censal: Donde la muestra es toda la población.

5.7. Técnicas e instrumento

5.7.1. Técnica

Encuesta

5.7.2. Instrumento

Cuestionario para la recolección de datos

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

Los autores Chambi, Macedo Saldaña, aplicaron Alfa de Cronbach para la confianza del instrumento de la primera variable compromiso organizacional



obtuvieron un valor de 0.634, por lo tanto, obtuvieron el nivel de fiabilidad de bueno. Por consiguiente, para la segunda variable desempeño laboral obtuvieron 0.781, obtuvieron así el nivel de fiabilidad de muy bueno.

5.8.2. Validez

El cuestionario fue aprobado en el trabajo de indagación de los autores Chambi, Macedo Saldaña, quienes realizaron el juicio de expertos con conocimiento y experiencia en la investigación con la responsabilidad organizacional y desempeño laboral, que son ampliamente acreditados como expertos en esa área, que llevó a cabo el procedimiento de validez. El instrumento es válido y adecuado, ya que su validación recibió una calificación alta o aceptable.

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Los datos se procesaron con la aplicación Microsoft Excel y se creó una base de datos de variables, dimensiones, ítems y opciones de respuesta. A continuación, los resultados se procesaron con el programa estadístico SPSSv27, que proporcionó información que facilitó la estadística de la asociación entre variables y dimensiones.

5.10. Contratación de hipótesis

Primero, se procedió a la codificación de las fichas recogidas a través del interrogatorio dirigido al personal administrativo, utilizando Microsoft Excel para su organización. Luego, se importaron estos datos al software IBM SPSS Statistics 27 para realizar análisis estadísticos. En esta etapa, se generaron tablas y gráficos estadísticos, y se evaluaron las hipótesis planteadas mediante el uso del coeficiente de correlación de Pearson, finalmente se aplicó el estadístico de prueba Tau-b de Kendall.



CAPITULO VI

RESULTADOS Y DISCUSION

6.1. Confiabilidad

Tabla 2

Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,761	40

Nota. Confiabilidad estadística

Interpretación

Según la teoría el índice de confiabilidad debe ser mayor a 0,70 y viendo el resultado cumple con el supuesto teórico en que los datos tienen una consistencia interna en el instrumento.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Planteamiento de hipótesis

H0: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024.

H1: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024

Nivel Sig.

Alfa = 0,05

Estadístico de prueba

Se aplicó el estadístico de prueba Tau-b de Kendall

P-valor

Tabla 3

Contrastación de compromiso organizacional y desempeño laboral

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,448	,086	5,210	,000
N de casos válidos		53			

Nota. Contraste de datos para el p-valor

Decisión

Con el resultado de $p = (0.000 < 0,05)$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , donde existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024.



Contrastación de hipótesis 1

Planteamiento de hipótesis

H0: No existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024

H1: Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024

Nivel Sig.

Alfa = 0,05

Estadístico de prueba

Se aplicó el estadístico de prueba Tau-b de Kendall

P-valor

Tabla 4

Contrastación de compromiso afectivo y desempeño laboral

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,424	,080	5,208	,000
N de casos válidos		53			

Nota. Contraste de datos para el p-valor

Decisión

Dado que el valor de p obtenido fue de 0.000, inferior al nivel de significancia de 0.05, se descarta la hipótesis nula (H0) y se respalda la hipótesis alternativa (H1), lo que indica que existe una asociación

estadísticamente significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa, en la provincia de Carabaya, durante el año 2024.

Contrastación de hipótesis 2

Planteamiento de hipótesis

H0: No existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024.

H1: Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024.

Nivel Sig.

Alfa = 0,05

Estadístico de prueba

Se aplicó el estadístico de prueba Tau-b de Kendall

P-valor

Tabla 5

Contrastación de compromiso de continuidad y desempeño laboral

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,357	,097	3,663	,000
N de casos válidos	53			

Nota. Contraste de datos para el p-valor

Decisión

Se rechaza H_0 y se acepta H_1 con un valor p de $0,000 < 0,05$, lo que indica una asociación significativa entre el rendimiento laboral del personal administrativo y su compromiso con la continuidad en la Municipalidad Distrital de Coasa-Carabaya, 2024.

Contrastación de hipótesis 3

Planteamiento de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024.

H_1 : Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024.

Nivel Sig.

Alfa = 0,05

Estadístico de prueba

Se aplicó el estadístico de prueba Tau-b de Kendall

P-valor

Tabla 6

Contrastación de compromiso normativo y desempeño laboral

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,298	,092	3,228	,001
N de casos válidos		53			

Nota. Contraste de datos para el p-valor



Decisión

Se rechaza H0 y se aprueba H1 con el resultado $p = (0,000 < 0,05)$, lo que indica una asociación significativa entre el desempeño laboral del personal administrativo y el compromiso normativo en la Municipalidad Distrital de Coasa-Carabaya, 2024.

RESULTADOS

Prueba de normalidad

Tabla 7

Normalidad de datos

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	,055	53	,200 [*]	,987	53	,827
Desempeño laboral	,109	53	,169	,893	53	,000

Nota. Prueba de datos para la normalidad

Interpretación

Según la prueba de KS, el p-valor = $(0,200 \text{ y } 0,169 > 0,05)$, con lo que se concluye la aplicación estadística de los datos con el estadístico paramétrico $r = \text{Pearson}$.

Objetivo general

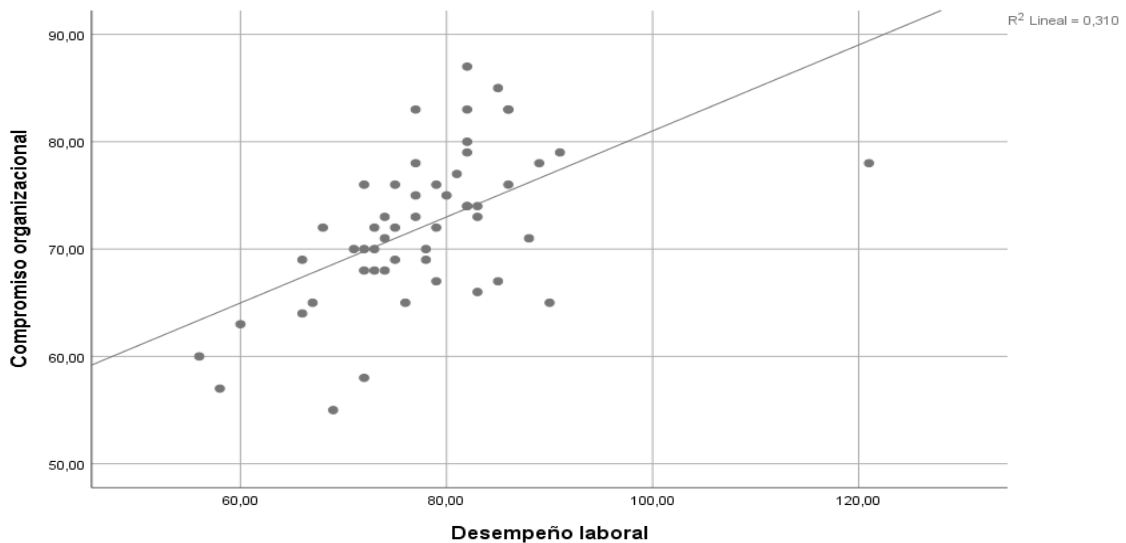
Tabla 8 *Relación de compromiso organizacional y desempeño laboral*

		Compromiso organizacional	Desempeño laboral
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	1	,556
	Sig. (bilateral)		,000
	N	53	53
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,556	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	53	53

Nota. Correlación según datos de trabajo de campo.

Figura 1

Relación de compromiso organizacional y desempeño laboral



Nota. Datos según tabla___

Interpretación

Según la aplicación del estadístico Pearson, la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad de Coasa, es de 55,6%.

Objetivo específico 1

Tabla 9

Relación de compromiso afectivo y desempeño laboral

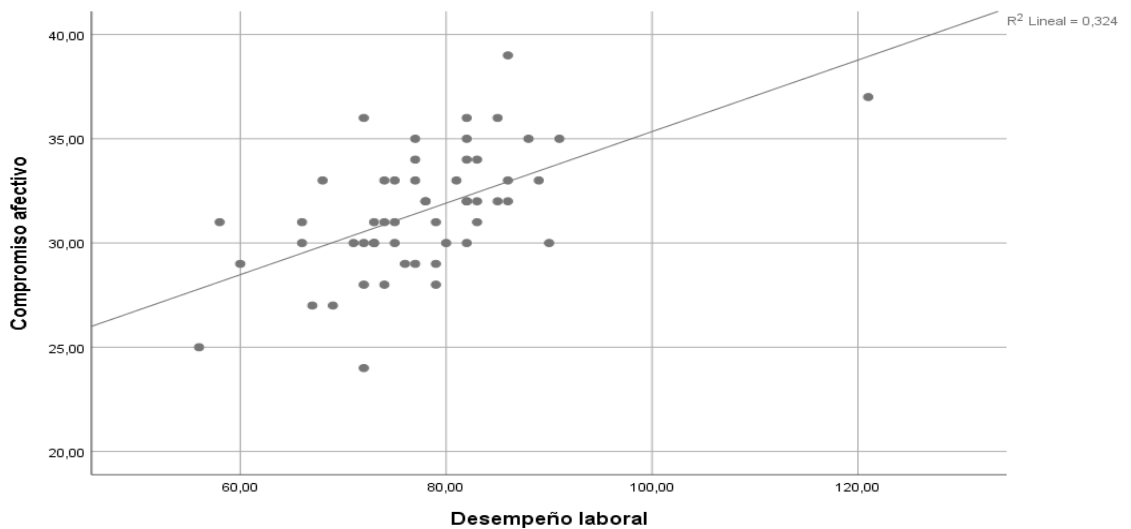
Correlaciones

		Compromiso afectivo	Desempeño laboral
Compromiso afectivo	Correlación de Pearson	1	,569**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	53	53
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,569**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	53	53

Nota. Correlación según datos de trabajo de campo.

Figura 2

Relación de compromiso afectivo y desempeño laboral



Nota. Datos según tabla____

Interpretación

Según la aplicación del estadístico Pearson, se dio la asociación entre el compromiso afectivo y desempeño laboral en la Municipalidad de Coasa, es de 56,9%.

Objetivo específico 2

Tabla 10

Relación de compromiso de continuidad y desempeño laboral

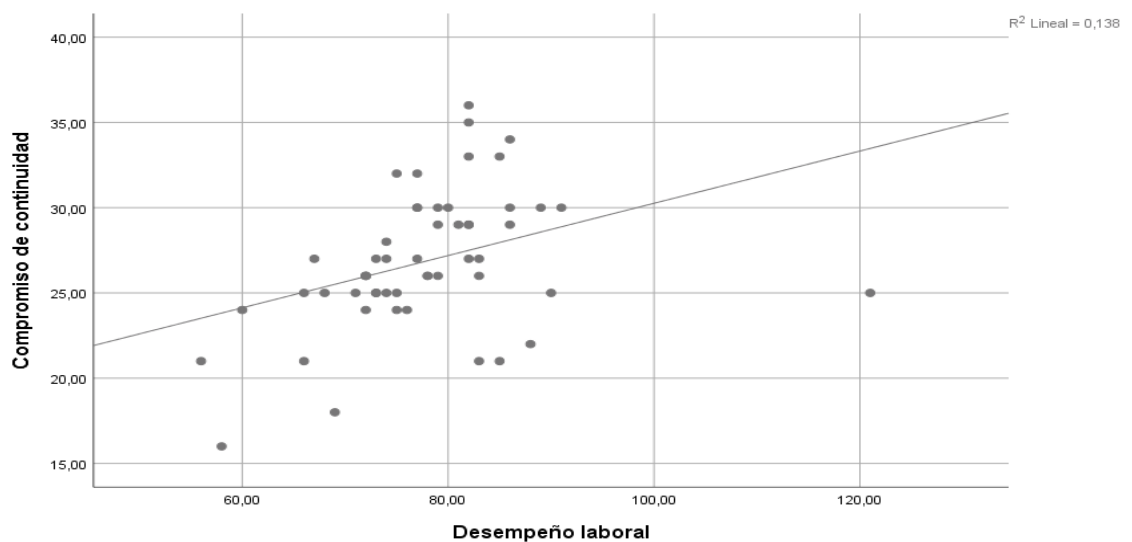
Correlaciones

		Compromiso de continuidad	Desempeño laboral
Compromiso de continuidad	Correlación de Pearson	1	,372**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	53	53
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,372**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	53	53

Nota. Correlación según datos de trabajo de campo.

Figura 3

Relación de compromiso de continuidad y desempeño laboral



Nota. Datos según tabla____

Interpretación

Según la aplicación del estadístico Pearson, la relación entre el compromiso de continuidad y desempeño laboral en la Municipalidad de Coasa, es de 37,2%.

Objetivo específico 3

Tabla 11

Relación de compromiso normativo y desempeño laboral

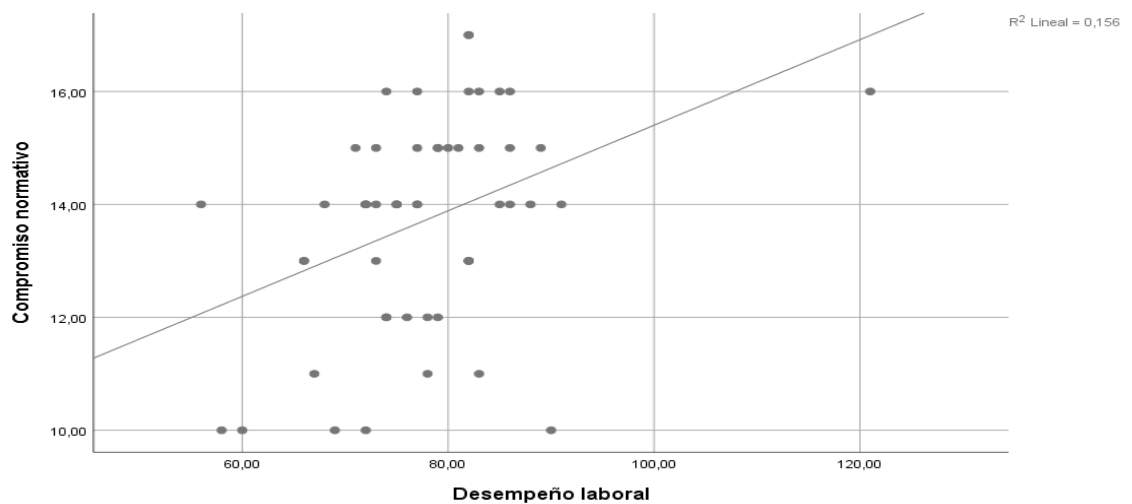
Correlaciones

		Compromiso normativo	Desempeño laboral
Compromiso normativo	Correlación de Pearson	1	,394**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	53	53
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,394**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	53	53

Nota. Correlación según datos de trabajo de campo.

Figura 4

Relación de compromiso normativo y desempeño laboral



Nota. Datos según tabla___

Interpretación

Según la aplicación del estadístico Pearson, la asociación entre el compromiso normativo y desempeño laboral en la Municipalidad de Coasa, es de 39,4%.



6.2. Discusión de resultados

Es una parte fundamental para comparar con investigaciones previas y contrastar los resultados con estudios anteriores para identificar coincidencias, diferencias o nuevas tendencias.

Los resultados que se obtuvo son de 55,6%, en conclusión, tiene una significancia estadística con resultado del p valor= $(0.000 < 0,05)$. Del compromiso organizacional y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Coasa, 2024 lo que se dio a conocer es como la Municipalidad organiza responsabilidad afectivo, compromiso normativo y compromiso de persistencia, y lograr una incidencia fija y indicadora con el desempeño laboral, similitud parecido obtuvieron, Tortolero Portugal & Carreón Reyes (2022), en su estudio en una escuela de educación superior en Durango, México, analizaron cómo los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional se reflejaban en los docentes. Resulta que los docentes que utilizan un liderazgo transformacional logran un mayor compromiso con la escuela y ayudan a difundir los valores y la filosofía de la institución. A veces, el liderazgo transformacional es más efectivo que otros estilos. Le expliqué cómo el compromiso crece cuando los líderes son inspiradores y brindan apoyo. Por su parte Lamilla (2019), presento insatisfacción concerniente a la alta carga laboral, riesgo de padencias y falta de reconocimiento. Por tanto, propuso la creación de habilidades que consientan someter la carga laboral, estos resultados difieren de la actual indagación ya que los empleados de la entidad se muestran comprometidos con la institución el resultado es de $p= (0.000 < 0,05)$, en su investigación López (2020), estableciendo la existencia de correlación positiva entre motivación laboral extrínseca y los distintos tipos de compromiso organizacional. Los resultados



concuerdan con nuestra investigación ya que existe relación con el compromiso organizacional, resultado similar a la presente investigación, los resultados que se obtuvo es 55,6 % si existe asociación de compromiso organizacional y desempeño laboral, de la Municipalidad Distrital de Coasa

Núñez (2022), en términos de compromiso organizativo, los resultados indicaron que la dimensión de compromiso normativo fue la más dominante, mientras que la dimensión de compromiso de continuidad fue la más baja. En cuanto al desempeño laboral, la dimensión productividad arrojó los mejores resultados, indicando las áreas en las que los encuestados necesitan mejorar. Por consiguiente, si hay una relación entre el compromiso organizativo y el rendimiento laboral en el Ayuntamiento de Coasa, es del 55,6%, estadísticamente significativa, con un resultado de $p = (0,000 < 0,05)$ en este estudio utilizando el estadístico de Pearson.

Según Hernández (2018), en otras palabras, los encuestados tenían un sentimiento de pertenencia a su institución y estaban satisfechos de trabajar en ella. Del mismo modo, nuestro estudio encontró la asociación entre el desempeño laboral y el compromiso organizacional, con un 55,6% en la Municipalidad Distrital de Coasa.

Según Abanto Vargas & Rojas Quispe (2018), por lo tanto, muestra una relación clara y sólida entre cómo se sienten las personas en el trabajo y su desempeño laboral en la Subdirección de Ordenamiento Territorial y Catastro de la Municipalidad Provincial de Cajamarca en 2018. Los investigadores comprobaron esta conexión mediante la prueba de Somers. El puntaje de significancia obtenido (una significancia aproximada de 0,002) está muy por debajo del límite habitual de 0,05. Así que sí, es cierto. También en el Distrito



Municipal de Coasa, al analizar la lealtad de las personas y su desempeño laboral, el resultado general fue del 55,6 %. Esto demuestra una fuerte relación entre la satisfacción y el desempeño.

En su estudio Vicaña & Villavicencio (2023), según los resultados descriptivos del rendimiento laboral y el compromiso organizativo, el 56,14% de los encuestados afirmó que su rendimiento y compromiso se encontraban en un nivel positivo, mientras que el 40,35% dijo que se encontraban en un nivel desfavorable. Además, sólo el 3,51% de los empleados afirmó encontrarse en una posición muy ventajosa dentro de la agencia gubernamental. Además, se consideró que existía una agrupación positiva significativa sobre las dos variables, con una correlación de .591 y una Sig determinada mediante el programa Rho de Spearman.

Las revelaciones estadísticas manifestaron una correlación positiva indicadora, lo que prueba el acuerdo organizativo incide en el rendimiento laboral. Nuestra investigación arrojó conclusiones similares, con un resultado del 55,6% que manifiesta una relación sobre el compromiso organizativo y el rendimiento laboral.

Baldárrago (2023), con un valor p de 0,000, el estudio concluyó que el compromiso organizacional incide en el desempeño laboral del personal funcionario de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco-2019. mostraron que el 50,7% del personal administrativo de la entidad de Pillco Marca que tiene compromiso organizacional tiene un buen desempeño laboral. Resultados similares se encontraron en el presente estudio, ya que el 55,6% de los encuestados indicaron que coexiste una asociación entre el desempeño laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Coasa.



Según Hurtado (2021), con un valor p de 0,000, el estudio concluyó que el compromiso organizacional incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco-2019. Los obtenciones mostraron que el 50,7% del personal administrativo de la Municipalidad de Pillco Marca que tiene compromiso organizacional tiene un buen desempeño laboral. Resultados similares se encontraron en el presente estudio, ya que el 55,6% de los encuestados indicaron que hay una asociación acerca el desempeño laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Coasa.

Según Delgado et al. (2020), el objetivo del estudio en 2019 era identificar la conexión sobre el rendimiento laboral y el estrés de los colaboradores de la Red Sanitaria de Trujillo. El estrés y el rendimiento son dos aspectos laborales que los investigadores incluyeron en su investigación. El 39,8% de los colaboradores repercute un desempeño laboral categorizado como regular, y el 98% de ellos presentó niveles medios a altos de estrés laboral. Se comprobó que el estrés laboral y el rendimiento estaban correlacionados negativa y moderadamente mediante el coeficiente Rho de Spearman. El coeficiente Spearman permitió establecer una asociación negativa y moderada sobre el estrés y el desempeño laboral, de acuerdo con los hallazgos de este estudio sobre el vínculo entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Coasa.

Los resultados que se obtuvo fueron 55,6%, resultados que difieren de la presente investigación.



Po su parte Pinto Tacuri (2023), asemeja que la organización administrativa favorece al compromiso organizacional con el 71.1% de acuerdo al método de Nagelkerke, concluyendo que la gestión administrativa eficiente mejora la variación indicadora con la responsabilidad organizacional. Así mismo en nuestra investigación concluyo existiendo asociación acerca el compromiso organizacional y desempeño laboral se obtuvo un resultado de 55,6%de la Municipalidad Distrital de Coasa.

Quispe (2023), este estudio analizó la relación entre el desempeño laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Huancané. Se aplicó un alfa de Cronbach y se obtuvo una puntuación de confiabilidad muy alta (0,971). Se utilizó la prueba Rho de Spearman para comprobar la relación. El valor p obtenido fue de 0,000. Por lo tanto, dado que este valor de corte es inferior al habitual ($\alpha = 0,05$) y la correlación fue fuerte (0,819), existe una sólida relación positiva entre el compromiso y el desempeño. En esencia, cuando el personal administrativo se preocupa más por su trabajo, lo realiza mejor. Esto sugiere que mejorar el compromiso de los empleados podría mejorar sus resultados laborales.

Dávila (2023), el objetivo de su estudio era averiguar la asociación entre el rendimiento laboral de los empleados y el compromiso organizativo en la Municipalidad Distrital de Vilavila. Llegó a la desenlace de que existe un vínculo sustancial sobre las variables compromiso organizativo y rendimiento laboral, y que esta relación está relacionada con la necesidad, el deseo y el deber del empleado hacia la empresa. Se encontró que el compromiso organizacional y el desempeño laboral están significativamente correlacionados (55.66%), lo cual concuerda con los hallazgos de nuestro presente estudio.



Por su parte Ccalla, (2023), realizó una indagación acerca la asociación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Juliaca. Para medir la asociación se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, y los resultados mostraron que teníamos una relación ponderada entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral ($r = 0,627$, con un valor de significación de $0,000$). Del mismo modo, encontramos una asociación moderada entre el compromiso afectivo y el rendimiento profesional en la Municipalidad Distrital de Coasa ($r = 0,627$, con un valor de significación de $0,000$).

tuvo como resultado $55,6\%$ considerando que se encontro una asociación indicadora

Colque (2023), En 2022, analizamos la relación entre la gestión del tiempo y el estrés laboral con funcionarios públicos y donantes de la Municipalidad Distrital de Caracoto. El hallazgo fue que la gestión del tiempo realmente modifica el nivel de estrés de estos trabajadores. Nuestra tesis apunta a una relación entre la distribución de tareas en la organización y el desempeño laboral de las personas. Las cifras mostraron un $55,6\%$, prácticamente lo esperado y coinciden con otras investigaciones.

Según Quispe Marcelina (2022), Concluyo que la encargo del tiempo incidió sobre el estrés laboral en los oficinistas y donados estatales de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022. En nuestro indagacion los resultados que se resultaron en la actual indagación son similares, ya que tiene relación indicadora con un resultado de $55,6\%$ de la Municipalidad de Coasa.



Según Zuñiga (2021), determinó que, durante los años 2021-2022, la eficiencia laboral de los empleados de Majes Brada E.I.R.L. y la formación del personal tenían una correlación sustancial. Conclusiones similares a las del presente estudio indican que resulta una asociación considerable sobre el compromiso organizativo y el rendimiento laboral, lo que también constatamos en nuestra investigación.

Tasayco, (2017), el MIMP-Lima, 2016 desempeño laboral del personal y el compromiso organizacional resultaron estar significativamente correlacionados en su investigación. El factor de asociación Rho Spearman fue de 0,804**, y el nivel de significación fue de 0,000, lo que indica un alto nivel de relación entre las variables. Del mismo modo, llegamos a la conclusión en nuestro estudio sobre estas vinculaciones entre el compromiso organizativo y el beneficio incluido de la Municipalidad Distrital de Coasa, y los resultados fueron del 55,6%.

Por su parte Chambi y Macedo (2021), encontraron que el compromiso organizacional tuvo un efecto sustancial (0,000) y inmediato (0,640) sobre el desempeño laboral en la Universidad Nacional de Ucayali. Esto sugiere que la gestión del compromiso emotivo, de continuidad y normativo de la universidad es adecuada para influir seguida y significativamente en el desempeño laboral. En un análisis exhaustivo y comparable al presente estudio se utilizaron los siguientes aspectos: compromiso emotivo, continuidad y compromiso normativo. Los resultados indicaron una relación del 56,5% sobre el compromiso organizativo y el rendimiento específico.



Pari (2023), ultimo que revela la asociación indicadora y ponderada sobre la encargo del talento humano y el acuerdo organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas, defendida por el factor de relación de Pearson de 0.485. En este estudio tuvo como resultado de la asociación de compromiso organizacional y desempeño laboral de la entidad estatal de Coasa. Se aplicó el descriptivo de prueba Tau-b de Kendall, por lo que obtuvieron resultados similares a la presente investigación.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Objetivo general se encontró la relación sobre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024; aplicando el estadístico coeficiente de correlación de Pearson. La relación entre el compromiso organizacional y desempeño destacado en la Municipalidad de Coasa, es de 55,6%, en conclusión, tiene una significancia estadística con resultado de $p= (0.000 < 0,05)$. Se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , donde existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral.

SEGUNDA: Objetivo específico 1 de encontrar la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024; se obtuvo aplicación del estadístico coeficiente de correlación de Pearson, esta relación sobre el compromiso afectuoso y desempeño profesional en la Municipalidad de Coasa, es de 56,9%, estadísticamente significativo con resultado de $p= (0.000 < 0,05)$. Se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , donde existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral.

TERCERA: Del objetivo específico 2 de encontrar la relación sobre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral del trabajador dependiente de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024; aplicación del estadístico coeficiente de correlación de



Pearson, la relación acerca del compromiso de persistencia y desempeño laboral en la Municipalidad de Coasa, es de 37,2%, estadísticamente significativo con resultado menor a los propuesto. Se rechaza la H0 y se acepta la H1, donde existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral.

CUARTA: El propósito 3 se centró en la relación entre el compromiso normativo y el desempeño del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Coasa-Carabaya en 2024. Mediante un coeficiente de correlación de Pearson, la investigación halló una relación del 39,4 % entre el compromiso del personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad de Coasa. Las estadísticas lo respaldaron: $p = (0,000 < 0,05)$. Por lo tanto, la H0 fue descartada y la H1 prevaleció, lo que demuestra una conexión real entre la lealtad del personal y el desempeño de su trabajo.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Recomendar al gerente de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Coasa, elaborar planes de capacitación para mejorar la capacidad de impacto directo y significativo en el rendimiento laboral, además es importante hacer conocimiento sobre los documentos de gestión: Manual de organizaciones y funciones, Reglamento de organizaciones y funciones, Cuadro para asignación de personal para una adecuada gestión.
- SEGUNDA:** Recomendar al gerente de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Coasa para optimizar el compromiso organizacional y el desempeño laboral, Como parte de este esfuerzo, es importante capacitar a los servidores administrativos de todas las áreas municipales, proporcionándoles los materiales y habilidades necesarias para adquirir los conocimientos solicitados y rescatar sus asignaciones de manera enérgica y eficientemente.
- TERCERA:** Recomendar al gerente de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Coasa promover cursos de capacitación para mejorar la comunicación entre los servidores administrativos y los jefes de la municipalidad. Estos talleres podrían incluir reuniones, charlas y actividades interactivas que fomenten el compromiso en



equipo, la dialogo efectivo, la conducción de incertidumbres y otros argumentos relevantes para fortalecer la conectividad y la colaboración dentro de la organización.

CUARTA: Recomendar al gerente de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Coasa para mejorar la actitud de los empleados municipales es necesario fomentar cursos. El objetivo de estos seminarios es preservar una relación indicativa sobre el rendimiento laboral y el acuerdo legal dentro del organismo estatal, fomentando una mayor lealtad y adecuación remunerativa.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto Vargas, M., & Rojas Quispe, G. A. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la subgerencia de Ordenamiento Territorial y Catastro de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2018* [Tesis de pregrado]. Universidad Privada del Norte.
- Arcas Lario, N., Hernández Espallardo, M., & Manuera Alemán, J. L. (2001). *Fundamentos teóricos de las relaciones de intercambio*. Universidad del Valle.
- Baldárrago Flores, M. E. (2023). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2023* [Tesis de posgrado]. Universidad César Vallejo.
- Campos Rocafuerte, H., Espinoza Toalombo, W., Espinoza Toalombo, R., & Zambrano Burgos, M. (2016). El comportamiento organizacional y su influencia en la calidad y productividad de la organización. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*.
<http://www.eumed.net/rev/caribe/2016/03/calidad.html>
- Colque Quispe, M. (2023). *Influencia de la gestión del tiempo en el nivel de estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Juliaca].
Recuperado de:
<http://repositorio.unaj.edu.pe/bitstream/handle/UNAJ/316/TESIS-COLQUE%20QUISPE%20MARCELINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Coronado Guzmán, G., Valdivia Velasco, M., Aguilera Dávila, A., & Alvarado Carrillo, A. (2020). *Compromiso Organizacional: Antecedentes y*



Consecuencias.

Conciencia

Tecnológica.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?>

Dávila Lipa, L. J. (2023). *Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de Juliaca.

Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., & Cárdenas Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11–18.
<https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>

Espinoza Peña, K. J. (2022). *Estrés laboral y desempeño laboral durante la pandemia en colaboradores del Centro de Salud Jesús Guerreño Cruz I-4 Huancabamba 2021* [Tesis de posgrado]. Universidad César Vallejo.

Fernandez García, R. (2017). *Liderazgo y satisfacción laboral del personal del personal del complejo administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica - 2016* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de Huancavelica.

Garay Bazan, E. H. (2019). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Órgano Desconcentrado de Salud en la Municipalidad de Ventanilla, Callao 2019*.

Hernández Bonilla, B. E., Ruiz Reynoso, A. M., Ramírez Cortés, V., Sandoval Trujillo, S. J., & Méndez Guevara, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional / Reasons and factors involved in the organizational commitment. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(16), 820–846.
<https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>



- Hernández Sampieri, Roberto., & Mendoza Torres, C. Paulina. (2018). *Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Hurtado Sanchez, J. A. (2021). *Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco - 2019* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Recuperado de: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6970/PMGP00075H96.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lamilla Molina, G. M. (2019). *Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Juan Tanca Marengo "SOLCA" 2018* [Tesis de posgrado]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- López Martínez, O. (2020). *Influencia de la motivación en el compromiso organizacional de los empleados de nivel operativo de la SIDUE* [Tesis de posgrado]. Universidad Autónoma de Baja California.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three component conceptualization of organizational commitment*.
- Musabah, S., Al Zefeiti, B., & Mohamad, N. A. (2017). International Review of Management and Marketing The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 151–160. <http://www.econjournals.com>
- Núñez Idrovo, L. D. (2022). *Compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de un Hospital General de segundo nivel de atención en ciudad de Guayaquil* [Tesis de posgrado]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.



- Palomino Zapata, V. V. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2020* [Tesis de pregrado]. Universidad César Vallejo.
- Pinto Tacuri, I. (2023). *Gestión administrativa en el compromiso organizacional en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023* [Tesis de posgrado]. Universidad Cesar Vallejo.
- Quispe Arapa, M. S. (2023). *El compromiso organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Huancane - 2021* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de Juliaca.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. In *Academy o/Management Review* (Vol. 10, Issue 3).
- Rivas Huayana, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de las municipalidades distritales de la Red Sondor - Andahuaylas* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional Jose Maria Arguedas.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Décimo tercera). Pearson Prentice Hall.
- Tinta Mamani, M. S. (2021). *Gestión por competencias y su relación con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Moho periodo, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Recuperado de:
https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/16432/Tinta_Mamani_Mary_Soledad.pdf?sequence=3&isAllowed=y



- Tortolero Portugal, R., & Carreón Reyes, A. G. (2022). El compromiso organizacional y su relación con el liderazgo de los docentes de una Universidad de Durango, México. *Revista Académica de Investigación*, 39. <https://www.eumed.net/rev/tlatemoani/index.html>
- Vargas Cordero, Z. R. (2009). La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33.
- Vicaña Alarcon, P. C., & Villavicencio Salas, G. G. (2023). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública - La Molina, 2023* [Tesis de pregrado]. Universidad César Vallejo.
- Zuñiga Barrios, R. V. (2021). *La capacitación de personal y su relación con la eficiencia laboral de los trabajadores de la empresa Majes Brada E.I.R.L. durante el año 2021 - Arequipa* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.



ANEXOS



Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COASA- CARABAYA, 2024

ENFOQUE: Cuantitativo. **MÉTODO:** Deductivo. **TIPO:** Aplicativo. **NIVEL:** Correlacional. **DISEÑO:** No Experimental - transversal. **POBLACIÓN:** 50 personales administrativos. **MUESTRA:** Censal. **TÉCNICA:** Encuesta. **INSTRUMENTO:** Cuestionario con escala de Likert.

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO</p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICA</p> <p>-Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024.</p> <p>-Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024.</p> <p>-Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024.</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO</p> <p>-Encontrar la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024.</p> <p>-Encontrar la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024.</p> <p>-Encontrar la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Coasa- Carabaya, 2024.</p>	<p>V1 Compromiso organizacional Robbins y Judge (2009)</p> <p>V2 Desempeño laboral Gonzales y Vilchez (2021)</p>	<p>Compromiso afectivo</p> <p>Compromiso de continuidad</p> <p>Compromiso normativo</p> <p>Eficacia laboral</p> <p>Eficiencia laboral</p> <p>Calidad de trabajo</p> <p>Motivación</p>	<p>Vinculación afectiva con la organización</p> <p>Sentimiento de pertenencia</p> <p>Responsabilidad Relaciones</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Política salarial</p> <p>Plan de incentivos</p> <p>Reciprocidad</p> <p>Lealtad</p> <p>Retribución</p> <p>Logro de objetivos</p> <p>Ambiente laboral</p> <p>Satisfacción del usuario</p> <p>Autoestima</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Capacitación del trabajador</p> <p>Confianza</p> <p>Capacidad de respuesta</p> <p>Tangibilidad</p> <p>Motivación intrínseca</p> <p>Motivación extrínseca</p>



Anexo 2: Matriz de datos



A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	N1	N2	N3	N4	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	1	3	5	3	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	
4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	1	1	4	4	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	2	2	3	3	
4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	
4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	
5	5	5	2	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	44	3	3	3	1	
4	5	5	2	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3	2	2	2	2	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	5	3	3	3	3	
4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	1	
4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	2	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	
4	4	3	2	4	3	4	4	5	5	4	1	5	3	1	3	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	1	4	3	4	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	3	3	4	2	1	1	1	4	4	2	5	2	3	5	4	4	3	3	3	3	5	5	5	3	5	1	1	3	3	
4	4	5	3	4	1	4	4	3	3	4	2	4	2	3	3	2	2	4	4	3	5	4	3	5	5	4	5	3	3	5	5	3	4	3	5	3	2	3	3	
4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	3	5	5	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	2	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	5	2	4	4	5	4	4	3	4	2	5	2	2	3	2	2	4	4	3	5	5	3	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	4	3	1	3	1	
4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	5	3	4	4	3	
4	5	4	2	5	4	4	4	4	5	5	1	4	2	2	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	3	3	3	
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	4	4	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	1	
4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	
5	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	1	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	4	5
4	4	4	2	4	3	4	4	5	4	4	3	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	3	2	3	3
3	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	3	
4	3	4	3	4	3	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	3	5	5	4	3	3	5	5
5	5	3	2	5	5	5	5	4	4	4	2	3	1	2	2	3	2	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	3	
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	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	5	4	3
4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	
4	4	5	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	2	3	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	3		
5	5	5	1	5	4	5	5	4	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	5	
5	3	4	2	3	3	5	5	4	5	3	1	3	1	3	1	3	5	4	4	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	1	3	5	3	3	3	3	3	3	
5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	3	3	4	2	2	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	
5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	2	5	2	1	2	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	3	5	1	2	4	3	



2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	1	4	1	4	3	3	3	3			
4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3		
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3		
4	5	4	1	5	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	1	1	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	
3	1	4	1	4	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3	3	1	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	
4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	
4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	
4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	2	5	4	3	3	3	3		
3	3	5	2	3	1	4	4	1	1	5	1	4	3	1	5	2	2	5	5	2	4	1	3	3	4	1	5	3	3	5	3	1	5	1	3	2	1	3	3	3		
4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3		
5	4	5	1	4	4	5	5	4	4	5	5	1	2	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	4	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	2	4	3	2	2	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	
4	5	4	2	4	5	4	4	3	3	4	1	4	5	1	5	3	3	3	3	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	3	
5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	1	4	3	2	1	2	1	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	3	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	5	2	3	2	1	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	3	5	3	
4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	1	4	3	3	4	3	4	3	



Anexo 3: Instrumentos



CUESTIONARIO

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COASA-CARABAYA, 2024

El objetivo es conocer la situación del compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad, por lo que ruego conteste todas las preguntas que solamente son para situaciones académicas y en forma anónima. Agradezco sinceramente su colaboración.

Instrucciones: Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) marque con una "X" la alternativa seleccionada.

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

Nº	PREGUNTAS	1= Nunca	2= Casi nunca	3= A veces	4= Casi siempre	5= Siempre
COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
COMPROMISO AFECTIVO						
1	¿Se identifica con los objetivos y propósitos de la municipalidad?	1	2	3	4	5
2	¿Disfruta con el trabajo que realiza en la municipalidad?	1	2	3	4	5
3	¿Participa activamente en las reuniones que realiza la municipalidad?	1	2	3	4	5
4	¿Siente que la municipalidad es parte de su propiedad?	1	2	3	4	5
5	¿Se identifica con los principios y valores que practica la municipalidad?	1	2	3	4	5
6	¿Considera que tiene una relación estrecha con la municipalidad?	1	2	3	4	5
7	¿Se preocupa por cumplir eficientemente su labor en la municipalidad?	1	2	3	4	5
8	¿Se esfuerza para cumplir eficientemente su trabajo en la municipalidad?	1	2	3	4	5
COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
9	¿La convivencia con sus compañeros de trabajo es agradable?	1	2	3	4	5
10	Considera grata la experiencia compartida con sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
11	¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la municipalidad?	1	2	3	4	5
12	La remuneración que percibe satisface sus necesidades personales y familiares	1	2	3	4	5
13	¿Ante una mejor propuesta remunerativa dejaría el trabajo de la municipalidad?	1	2	3	4	5
14	¿Cuenta con estabilidad laboral en la municipalidad?	1	2	3	4	5
15	Considera que la municipalidad le recompensa de acuerdo al desempeño de su trabajo?	1	2	3	4	5
16	¿La municipalidad cuenta con un plan de motivación para mejorar el desempeño de sus trabajadores?	1	2	3	4	5
COMPROMISO DE NORMATIVO						
17	¿La municipalidad le brinda reconocimiento por el trabajo que realiza?	1	2	3	4	5
18	¿Considera que le retribuye la municipalidad con el trabajo que realiza?	1	2	3	4	5
19	¿Considera que da lo mejor en el desempeño de su trabajo?	1	2	3	4	5
20	¿Se siente comprometido con la gestión administrativa de la municipalidad?	1	2	3	4	5



CUESTIONARIO

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COASA-CARABAYA, 2024

El objetivo es conocer la situación del desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad, por lo que ruego conteste todas las preguntas que solamente son para situaciones académicas y en forma anónima. Agradezco sinceramente su colaboración.

Instrucciones: Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) marque con una "X" la alternativa seleccionada

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

DESEMPEÑO LABORAL						
Nº	PREGUNTAS	1= Nunca	2= Casi nunca	3= A veces	4= Casi siempre	5= Siempre
EFICACIA LABORAL						
21	¿La municipalidad cuenta con documentos de planeación?	1	2	3	4	5
22	¿La municipalidad cumple con sus metas establecida?	1	2	3	4	5
23	¿Se considera un trabajador que se adapta a los cambios que exige la municipalidad?	1	2	3	4	5
24	¿Cuenta con la capacidad para identificar y resolver problemas de la municipalidad?	1	2	3	4	5
25	¿Considera que sus funciones satisfacen la necesidad de los usuarios?	1	2	3	4	5
EFICIENCIA LABORAL						
26	¿Siente usted que su trabajo es valorada por los usuarios?	1	2	3	4	5
27	¿Usted practica el trabajo en equipo para cumplir los objetivos de la municipalidad?	1	2	3	4	5
28	¿Se considera un trabajador colaborador para lograr los objetivos de la municipalidad?	1	2	3	4	5
29	¿La municipalidad capacita a sus trabajadores?	1	2	3	4	5
30	¿Considera que la capacitación mejora su desempeño laboral ?	1	2	3	4	5
CALIDAD DE TRABAJO						
31	¿Considera que su trabajo genera confianza entre los miembros de su área?	1	2	3	4	5
32	¿El trabajo que realiza lo termina en el tiempo que fue programado?	1	2	3	4	5
33	¿Considera que brinda la respuesta adecuada para absolver las consultas de los usuarios?	1	2	3	4	5
34	¿Considera que la respuesta que brinda al usuario es rápida?	1	2	3	4	5
35	¿Considera que la infraestructura y los equipos que cuenta la municipalidad son las adecuadas?	1	2	3	4	5
MOTIVACION						
36	¿Considera que cuenta con la motivación necesaria para realizar su trabajo?	1	2	3	4	5
37	¿Siente pasión por el trabajo que realiza?	1	2	3	4	5
38	¿Considera que la municipalidad le motiva adecuadamente para desarrollar su trabajo?	1	2	3	4	5
39	¿La municipalidad le brinda las condiciones adecuadas para realizar su trabajo?	1	2	3	4	5
40	¿La municipalidad le reconoce por el trabajo extraordinario que realiza?	1	2	3	4	5



Anexo 4. Validación de instrumento

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO DE TESIS:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COASA-CARABAYA, 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: ROBERTO PAYE COLQUEHUANA
- PROFESIÓN: LICENCIADO EN ADMINISTRACION
- CARGO ACTUAL: DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR

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

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)

b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: Juzanca, 2 de Julio del 2024

Roberto Paye Colquehuana
Firma del experto
DNI N° 02845441
N° celular: 996-997777

Anexo 5: Registro Fotográfico

Evidencias de recojo de datos



Nota: Usando las interrogantes de compromiso organizacional y desempeño laboral en los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Coasa - Carabaya, 2024.



Nota: Aplicando la encuesta de compromiso organizacional y desempeño laboral en los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Coasa - Carabaya, 2024.



Nota: Usando la interrogante de compromiso organizacional y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Coasa-Carabaya, 2024.



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 06-10-25

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: CANDY MARISOL PACCO TURPO

Dirección: Jr. San Juan de Dios Nro 336 - Juliaca

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 72429028

Teléfono: 917478865 email: candy.72429028@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. BENIGNO CALLATA QUISPE

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COASA – CARABAYA, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Compromiso organizacional, desempeño laboral, Municipio de Coasa – Carabaya.

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

2

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

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



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

Autorizo su publicación (marque con una X)

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

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

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

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

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

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

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

- Internacional
- Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

06 de octubre del 2025

Fecha