



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL**



**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILAVILA**

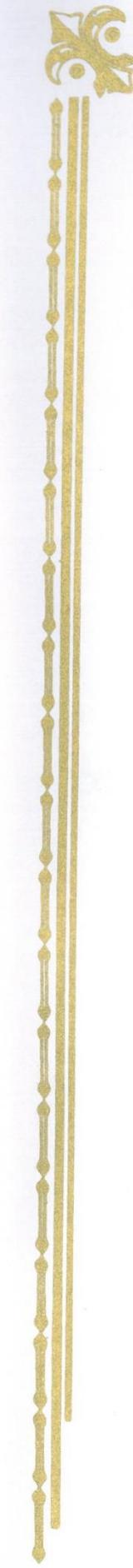
Lidia Jéssica Dávila Lipa

**Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social**

Asesor: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe



JULIACA - PERÚ, 2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILAVILA

Lidia Jéssica Dávila Lipa

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe



JULIACA - PERÚ, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA
Y DESARROLLO SOCIAL



COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILAVILA

Lidia Jéssica Dávila Lipa

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe

Juliaca – Perú, 2023

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 licenciatura]. Universidad Nacional de Juliaca. Juliaca.

AUTOR: Lidia Jessica Dávila Lipa

TÍTULO: Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila

PUBLICACIÓN: Juliaca, 2023.

DESCRIPCIÓN: Cantidad de páginas (85 pp.)

NOTA: Tesis de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social – Universidad Nacional de Juliaca.

CODIGO: 05-000065-05/D19

NOTA: Incluye bibliografía.

ASESOR: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe.

PALABRAS CLAVE:

compromiso organizacional, compromiso de continuidad, compromiso afectivo, compromiso normativo, desempeño laboral, municipalidad.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
VILAVILA”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL

Presentado por:

Lidia Jessica Dávila Lipa

Sustentado y aprobado ante el siguiente jurado:

Dr. Juan Manuel Tito Humpiri
PRESIDENTE DE JURADO



Firma del presidente

M.Sc. Gustavo Luis Vilca Colquehuanca
JURADO



Firma del 2do miembro

M.Sc. Illich Xavier Talavera Salas
JURADO



Firma del 3º miembro

Dra. Mayda Yanira Flores Quispe
ASESOR



Firma del asesor

NOMBRE DEL TRABAJO

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU
RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
VILAVILA

AUTOR

LIDIA JESSICA DAVILA LIPA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
Dra. Mayda Yanira Flores Quispe
DOCENTE

RECUENTO DE PALABRAS

17409 Words

RECUENTO DE CARACTERES

93952 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

58 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

291.0KB

FECHA DE ENTREGA

Aug 14, 2023 8:57 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 14, 2023 8:58 PM GMT-5

● 8% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 4% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente

DEDICATORIA

A Dios, ya que gracias a él logre terminar mi carrera.

A mi tía Olga Marina Caira, quien siempre estuvo ahí para apoyarme con sus sabios
consejos de madre.

A mi prima Yesenia, a quien considero como mi hermana, ya que con sus acciones e
imagen de ejemplo me enseñó a que no existen imposibles.

En especial a ellas, por nunca dudar de mis capacidades y creer en mí, a pesar de que yo
misma me puse limitaciones y barreras en el camino para lograr mis metas y objetivos, sin
embargo, ellas siempre están ahí para recordarme y decirme lo contrario.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora de tesis, la doctora Mayda Yanira Flores Quispe, quien tuvo la sabiduría y paciencia en guiarme en la elaboración y culminación de mi tesis.

Al Dr. Juan Manuel Tito Humpiri, quien me brindó su apoyo en la culminación de mi tesis.

Al M.Sc. Gustavo Luis Vilca Colquehuanca, quien me brindó su apoyo en la culminación de mi tesis.

Al M.Sc. Illich Xavier Talavera Salas, quien me brindó su apoyo y asesoría incondicional en la culminación de mi tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	4
Agradecimiento	6
Índice de contenido	7
Índice de tablas	10
Índice de figuras	12
Índice de anexos	13
Resumen	14
Introducción	16
Capítulo I	
Planteamiento del problema	18
1.1 Problema de investigación	18
1.2 Preguntas de investigación	20
1.2.1 Pregunta general	20
1.2.2 Preguntas específicas	20
1.3 Objetivos de investigación	20
1.3.1 Objetivo general	20
1.3.2 Objetivos específicos	20
1.4 Justificación	21
Capítulo II	
Revisión de la literatura	23
2.1 Antecedentes	23
2.1.1 Antecedentes internacionales	23
2.1.2 Antecedentes nacionales	25
2.1.3 Antecedentes locales	28
2.2 Marco teórico	29
2.2.1 Compromiso organizacional	29
2.2.2 Relevancia del compromiso organizacional	32
2.2.3 Dimensiones del compromiso organizacional	33

2.2.4	Desempeño laboral	35
2.2.5	Evaluación del desempeño laboral	36
2.2.6	Dimensiones del desempeño laboral	37
2.2.7	Municipalidades	39
2.2.8	Municipalidad Distrital de Vilavila	39
2.2.9	Administración	39
2.2.10	Relaciones Públicas	39
2.2.11	Oficina de Desarrollo Social	40
2.2.12	Unidad de Recursos Humanos	40
2.3	Marco Conceptual	40
2.4	Hipótesis de investigación	42
2.4.1	Hipótesis específicas	43
2.5	Variables de investigación	43
Capítulo III		
Materiales y métodos		44
3.1	Diseño de la investigación	44
3.2	Ambito de estudio	44
3.3	Población y muestra	45
3.3.1	Población	45
3.3.2	Muestra	45
3.4	Recolección de datos	46
3.4.1	Técnica	46
3.4.2	Instrumentos	46
3.5	Análisis de datos	49
Capítulo IV		
Resultados y discusión		51
4.1	Resultados	51
4.1.1	Perfil sociodemográfico de la población de estudio	51
4.1.2	Nivel del compromiso organizacional	53
4.1.3	Nivel de compromiso afectivo	54

4.1.4 Nivel de compromiso normativo	55
4.1.5 Nivel de compromiso de continuidad	55
4.1.6 Nivel del desempeño laboral	56
4.1.7 Nivel del desempeño en la tarea	57
4.1.8 Nivel de la dimensión desempeño en el contexto	57
4.1.9 Nivel de la dimensión de desempeño laboral contraproducente	58
4.1.10 Relación del compromiso organizacional y el desempeño laboral	59
4.1.11 Relación del compromiso de continuidad y el desempeño laboral	60
4.1.12 Relación del compromiso afectivo y el desempeño laboral	61
4.1.13 Relación del compromiso normativo y el desempeño laboral	62
4.2 Discusión	63
Conclusiones	69
Recomendaciones	71
Referencias	72
Anexos	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables	42
Tabla 2	Distribución del personal de la Municipalidad Distrital de Vilavila	44
Tabla 3	Rangos del alfa de Cronbach	45
Tabla 4	Fiabilidad por alfa de Cronbach: compromiso organizacional	46
Tabla 5	Ficha técnica del instrumento compromiso organizacional	46
Tabla 6	Fiabilidad por alfa de Cronbach: desempeño laboral	47
Tabla 7	Ficha técnica de instrumento desempeño laboral	47
Tabla 8	Prueba de normalidad para las variables de estudio	48
Tabla 9	Grado de coeficiente correlacional	49
Tabla 10	Género de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila	50
Tabla 11	Edad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila	51
Tabla 12	Grado de instrucción alcanzado de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.	51
Tabla 13	Tipo de contrato laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.	52
Tabla 14	Nivel de compromiso organizacional de los de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila	52
Tabla 15	Nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila	53
Tabla 16	Nivel de compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila	54
Tabla 17	Nivel de compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila	54
Tabla 18	Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila	55
Tabla 19	Nivel de desempeño en la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila	56
Tabla 20	Nivel de desempeño en el contexto de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila	56
Tabla 21	Nivel de desempeño laboral contraproducentes de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila	57

Tabla 22	Relación del compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.	58
Tabla 23	Relación del compromiso de continuidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila	59
Tabla 24	Relación del compromiso afectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila	60
Tabla 25	Relación del compromiso normativo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Relación del compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila	58
Figura 2	Relación del compromiso de continuidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila	59
Figura 3	Relación del compromiso afectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.	60
Figura 4	Relación del compromiso normativo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.	61

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Cuestionario de la investigación	78
Anexo 2	Hipótesis de investigación e hipótesis específicas	80
Anexo 3	Organigrama general de la Municipalidad Distrital de Vilavila	81
Anexo 4	Mapa de ubicación de la Municipalidad Distrital de Vilavila	82
Anexo 5	Panel fotográfico	83

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila, corresponde al enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, correlacional, de diseño no experimental transversal, la muestra fue censal por conveniencia de 74 trabajadores, el análisis y el procesamiento de datos se hizo con el programa estadístico SPSS, la técnica que se utilizó, fue la encuesta, y se usó como instrumento dos cuestionarios estructurados y validados. Los resultados obtenidos desde la perspectiva de los mismos trabajadores fueron: tienen un nivel de compromiso organizacional y desempeño laboral intermedio a su vez existe una relación positiva considerable entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral con el $r = 0.799$; también se logró identificar que las dimensiones: continuidad, afectivo y el normativo tienen una relación positiva media con el desempeño laboral. Concluyendo, que las variables compromiso organizacional y desempeño laboral se relacionan considerablemente y se puede deducir que esta relación se asocia al trabajador con el deseo, necesidad y obligación con la entidad, y esta contribuiría de manera significativa en el desempeño de las tareas, actividades diarias que realizan, beneficiando a la municipalidad, ya que se logrará cumplir con las funciones, metas y objetivos planteados.

Palabras claves: compromiso organizacional, compromiso de continuidad, compromiso afectivo, compromiso normativo, desempeño laboral, municipalidad.

ABSTRACT

The objective of the investigation was to determine the relationship that exists between the organizational commitment and the work performance of the workers of the District Municipality of Vilavila, it corresponds to the quantitative approach of a descriptive, correlational type, of a cross-sectional non-experimental design, the sample was census for convenience. of 74 workers, the analysis and processing of data was done with the SPSS statistical program, the technique used was the survey, and two structured and validated questionnaires were used as an instrument. The results obtained from the perspective of the workers themselves were: they have an intermediate level of organizational commitment and job performance and there is a considerable positive relationship between organizational commitment and job performance with $r = 0.799$; It was also possible to identify that the dimensions: continuity, affective and normative have a medium positive relationship with job performance. Concluding, that the variables organizational commitment and work performance are considerably related and it can be deduced that this relationship is associated with the worker with the desire, need and obligation with the entity, and this would contribute significantly in the performance of tasks, daily activities that they carry out, benefiting the municipality, since it will be possible to fulfill the functions, goals and objectives set.

Keywords: organizational commitment, commitment to continuity, affective commitment, regulatory commitment, job performance, municipality.

INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional de los trabajadores con las entidades públicas se relaciona positivamente en el desempeño de sus funciones, permitiendo de esta manera que se incremente la productividad y por consecuencia que el desempeño de la entidad mejore (Cordova, 2022). Asimismo, hablar del compromiso organizacional es hacer un llamado general hacia la humanización de las entidades públicas, organizaciones, que trabajan con varias personas, para que desde un procedimiento consciente, planificado y estratégico se ponga como prioridad al trabajador. La permanencia y el futuro de un trabajador dentro de una entidad, es de aquellos que desde cualquier condición dedican tiempo, esfuerzo y ponen su capacidad en producir para impactar a la entidad que pertenecen, a la sociedad y al mundo. Para Robbins y Coulter, (2010) la aceptación de la importancia de inculcar en los trabajadores estas capacidades se relaciona estrechamente con la necesidad que tienen las entidades de conseguir y conservar a los trabajadores de más alto desempeño, lo que es crucial sobre todo en los mercados laborales más cerrados.

El compromiso organizacional puede ser uno de los mecanismos que tiene el área de Recursos Humanos para analizar e identificar los objetivos que tiene la entidad, la lealtad y vinculación de los trabajadores con su lugar de trabajo (Navarro & García ,2007); y por otro lado el desempeño laboral se refiere a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el trabajador dentro de la entidad, entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la entidad (Talento ,2022).

En la Municipalidad distrital de Vilavila se ha podido percibir que los trabajadores de esta entidad presentan debilidades y dificultades en demostrar su compromiso organizacional y está asociado con el desempeño de funciones que desarrollan en cada puesto laboral, incidiendo en el cumplimiento de los objetivos y metas de la municipalidad. En la presente investigación se obtuvo resultados que demuestran que esta relación de las variables de la investigación dan el fundamento necesario para indicar que desde la perspectiva de los mismos trabajadores, se pudo demostrar que desde su percepción generan un vínculo fuerte con la municipalidad teniendo el deseo, necesidad, obligación de permanecer en su lugar de trabajo, esta tiene una relación significativa con las actividades diarias que realiza el trabajador y por consecuencia se vería la mejora del desempeño laboral, la cual sería

beneficioso y contribuiría en el cumplimiento de los objetivos que tiene la municipalidad, asimismo se ha podido identificar el tipo de contrato que tienen los trabajadores con la municipalidad, que son CAS, nombrados y gran parte de los trabajadores están por locación de servicios; la investigación está estructurada de la siguiente forma:

Capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, problema de investigación, preguntas de investigación, objetivos de investigación, en ambos tanto general y específicas y la justificación de la investigación.

Capítulo II, se desarrolla la revisión de la literatura, antecedentes internacionales, antecedentes nacionales, antecedentes locales, marco teórico, marco conceptual, las hipótesis de la investigación, tanto general y específicas.

Capítulo III, se desarrolla el tema de los materiales y métodos que se aplicó, se da a conocer el diseño de la investigación, ámbito de estudio, población y muestra, técnicas e instrumentos, recolección de datos, análisis de los datos.

Capítulo IV, se presenta los resultados y discusión, según los objetivos y las hipótesis planteadas.

Finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos detallados que corroboran nuestra investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

A nivel mundial, según el informe de la fuerza laboral económica de Oxford, solo el 13 por ciento de los trabajadores o empleados dijeron que se sentían leales al lugar de trabajo y confirmaron que tener trabajadores leales es muy importante para cualquier organización porque puede aumentar la productividad y mejorar el resultado. Además, es comprensible que en un entorno crecidamente competitivo como el actual, contar con un equipo dedicado puede marcar la diferencia entre ganar y perder, porque la falta de compromiso puede afectar negativamente el desempeño de los trabajadores y a su vez a la entidad (Observatorio de Recursos Humanos, 2019).

En América Latina, el compromiso con la organización alcanzó el 72 por ciento, superando los mercados europeos, americano y asiático. La razón de esto es que la mayoría de los latinoamericanos no presta mucha atención a la crítica de factores que inciden en los compromisos, como las oportunidades de desarrollo y capacitación, el liderazgo de la gestión organizacional, la compensación y el reconocimiento que se les otorga. Asimismo, es importante señalar que el compromiso con el trabajador se entiende como una inversión psicológica, pues lo más fundamental es que el trabajador comprenda lo que hará y las responsabilidades que asumirá en el puesto, generando así un compromiso con el trabajo (Capital Humano, s.f.).

En Perú, se encontró que el 50 por ciento de las organizaciones que trabajan con un número considerable de personas, estas carecen de compromiso con la organización. Este es el mayor problema que se puede percibir dentro de la entidad, porque al realizarse un trabajo sin compromiso de los empleados, lo más probable es que los resultados sean negativos, por eso algunas organizaciones están tratando de mejorar el nivel de compromiso de los empleados, para ello se hace un análisis a las dimensiones del compromiso organizacional y elijan las que ayuden a mejorar (Gestión, 2015).

En la Municipalidad Distrital de Vilavila, es un nivel de gobierno local que representa a toda la población y ciudadanía del distrito, la problemática fue percibida, considerando fuentes

de información como son el portal de transparencia económica del Ministerio de Economía y Finanzas, en la parte de seguimiento de la ejecución presupuestal, se puede evidenciar que en las asignaciones presupuestarias que no resultan en productos de la Municipalidad Distrital de Vilavila, los avances son mínimos, como en los campos referidos a la protección social que está relacionado con el desarrollo social del ser humano, igualdad de oportunidades solo se tiene un avance del 61%, en el planteamiento, gestión y reserva de contingencia, que se relaciona con la dirección y armonización de las políticas del gobierno necesaria en la gestión pública, presentan un avance solo del 36.9%, en el campo del trabajo, que es promover el desarrollo formal y sostenible del empleo, se presenta un avance del 0.0% y en la cultura y deporte, que son las acciones y servicios, en materia de cultura y recreación la cual contribuye a la convivencia social, tienen un avance del 83.9% (MEF, 2023).

La información recabada del portal de transparencia económica, permitió plantear del porque en la Municipalidad de Vilavila se presentan tan bajos porcentajes de avance en los campos que son prioritarios y beneficiosos para la población, sabiendo que las municipalidades están al servicio y desarrollo de la población. Y es por tal motivo que nos enfocamos en los trabajadores cuyas actitudes y acciones se ven mostrados en el cumplimiento de las metas y objetivos que tiene la entidad según las funciones que se realizan y frente a esto se ha identificado debilidades y cuestionamientos a como se están desarrollando sus actividades y relaciones interpersonales, asimismo se ha podido percibir inconvenientes asociados a su compromiso organizacional y desempeño laboral.

La investigación busca determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila, y que mediante una aproximación cuantitativa desde la perspectiva de los propios trabajadores se obtendrán resultados con un gran valor empírico que pueden ser parte de posibles soluciones para ser tomadas en cuenta por la autoridad máxima, el administrador y el jefe del área de Recursos Humanos de esta entidad y puedan actuar sobre ello, cabe mencionar que son escasos los estudios que se han realizado en esta municipalidad distrital relacionados a las variables, la presente investigación también es un aporte a las posibles soluciones que estén vinculadas al cumplimiento de los objetivos institucionales y que es en beneficio de la población y al incremento del valor público de los servicios que prestan. Asimismo, con los resultados que se obtuvieron contribuye a la cadena de investigación a nivel local, ya que

revisando fuentes bibliográficas son pocos los trabajos de compromiso organizacional y desempeño laboral que se hayan realizado en el sector público.

1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.2.1 Pregunta general

- ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila?

1.2.2 Preguntas específicas

- ¿Cuál es la relación existente del compromiso de continuidad con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila?
- ¿Cuál es la relación existente del compromiso afectivo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila?
- ¿Cuál es la relación existente del compromiso normativo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila?

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación existente del compromiso de continuidad con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.
- Identificar la relación existente del compromiso afectivo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.

- Identificar la relación existente del compromiso normativo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.

1.4 JUSTIFICACIÓN

La investigación se justifica haciendo uso de los criterios de “valor teórico, implicaciones prácticas, utilidad metodológica y relevancia social” (Hernández et al., 2014, p. 40).

Desde el criterio de valor teórico, la investigación contribuye con información y mayor fundamento acerca del compromiso organizacional de los trabajadores que se relaciona con el desempeño laboral, teniendo en cuenta que estas variables de estudio son fundamentales para la relación entre el trabajador y la organización en especial en entidades públicas como las municipalidades. Esta información teórica y de conocimientos sirven como antecedente para otros estudios que estén relacionados con este tema de investigación.

Desde el criterio de implicaciones prácticas, la investigación contribuye con datos de aproximación cuantitativa de las percepciones de los trabajadores plasmados en una base de datos empíricos que favorecerán a mejorar las estrategias motivacionales que involucran a lo más importante y principal pilar de la entidad que son los trabajadores, ya que ellos con el compromiso dado y los diferentes modelos de motivación decidirán por mejorar realizando sus actividades de una manera adecuada, esto está relacionado con el desempeño laboral. Asimismo, se ha contribuido a la Municipalidad Distrital de Vilavila con el estudio realizado.

Desde el criterio de utilidad metodológica, se está contribuyendo con fortalecer los instrumentos que han sido validados y adaptados al contexto público en el que se investigó las variables compromiso organizacional y desempeño laboral, ya que en nuestro trabajo de investigación se hizo uso del método científico como instrumento de evaluación para las dos variables de estudio y esto permitió obtener una data de información que nos llevó a obtener resultados fidedignos y de índole administrativo y organizacional, dando a conocer los elementos fundamentales relacionados a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.

Desde el criterio de relevancia social, se está contribuyendo con conocimientos para los gestores públicos, gerentes municipales y entidades que laboren con un número cuantioso de personas. También para aquellos especialistas de estudio del comportamiento humano en las organizaciones y en especial para el alcalde, administrador y el jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Vilavila, así ellos teniendo el conocimiento del estado de compromiso que tiene todo el personal de esta municipalidad y como esto repercute en el desempeño laboral de sus trabajadores, indicaron que actuaran sobre el resultado obtenido, ya sea creando una cultura de trabajo en equipo, fomentando los valores, principios y generando confianza.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 Antecedentes internacionales

Hernández (2019) al identificar el tipo y grado de compromiso de los empleados en relación a sus valores, considerando que el factor que repercute en el compromiso es el desempeño, dio a conocer que los empleados tienen un compromiso medio y alto de continuidad, ya que el empleado ha invertido tiempo, dinero, esfuerzo y si piensan en dejarlo, lo perderían todo y que también ven pocas oportunidades laborales, así mismo frente al compromiso afectivo solo la cuarta parte de la población se siente emocionalmente vinculada a la organización y en el compromiso normativo la población no siente ninguna deuda con la organización por la oportunidad laboral brindada, es por ello que no sienten lealtad hacia ella, frente a esto, se entiende que el personal trabaja en este lugar más por el temor de no encontrar otra oportunidad laboral, ya sea por la edad o por su capacidad que necesita el mercado laboral.

Coronel (2019) al identificar las características particulares que distinguen a los servidores públicos del Ministerio de Hacienda de Paraguay, basados en el tipo y el nivel de compromiso organizacional, llegó a los resultados de que el 67.3% de los servidores públicos se vinculan con el compromiso afectivo, referido a los lazos emocionales y a la identificación psicológica. A su vez, en el 10.5% de los servidores públicos, se vincula con el compromiso normativo, concerniente a la creencia en la lealtad a la organización. Además, en el 9.8% de los servidores públicos se vinculan con el compromiso de continuidad, referido al reconocimiento de la organización y el 12,4% se vinculan con el compromiso mixto. Se llegó a la conclusión de que los servidores públicos del Ministerio de Hacienda de Paraguay se encuentran vinculados a la institución, esto como resultado del trabajo realizado con las tres dimensiones del compromiso organizacional: afectivo, normativo y de continuidad.

Prieto et al. (2018) en el desarrollo de un modelo para gestionar el compromiso organizacional en preparatorias públicas y privadas del departamento de educación media superior del estado de Chihuahua. Se aplicó un instrumento de cuestionario que consistió de 21 preguntas. Los principales resultados fueron, que los ítems de la dimensión afectiva del

compromiso organizacional que presentaron un alto grado fueron: estoy orgulloso de trabajar en esta escuela con 89.1% y trabajar en esta escuela significa mucho para mí con 88.3%, mientras que los ítems que presentaron un débil grado de compromiso en la dimensión calculada; el ítem 20 con un 45.9 % y el ítem 21 con 48.3 %. Concluyeron que el compromiso organizacional que experimenta todo el estado de Chihuahua es muy homogéneo y esto ha permitido que tanto preparatorias públicas y privadas no tengan cambios con su personal docente y administrativo y esto con seguridad fortalecerá el desempeño académico ya que no habrá mucha rotación de personal. Asimismo, permitirá ver la importancia de estar al pendiente de las tres dimensiones para mantener ese compromiso.

Böhrt y Larrea (2018) relacionaron el compromiso normativo con el apoyo organizacional percibido en los 142 empleados de oficina, a través de un cuestionario de 27 preguntas, llegaron al resultado de que el proceso estadístico confirma la existencia de dos variables, y el relevo de los tres componentes del compromiso organizacional. Asimismo, se evidencia, la relación entre el concepto de apoyo organizacional y su relevancia de compromiso es obvia, especialmente en la parte normativa del compromiso. Concluyeron que el compromiso normativo con la organización es cuando el trabajador retribuye y agradece a la organización por el reconocimiento que reciben y es el sentimiento de obligación que surgen en este contexto.

Hernández et al. (2018) al desarrollar un sistema integral relacionado al compromiso que involucre los factores de las organizaciones para mejorar el desempeño de las instituciones públicas de la educación superior, teniendo en cuenta que estas instituciones tienen un compromiso económico y social, se logró, que este sistema organizacional basado en comprender el conocimiento de los factores que impiden el incumplimiento de las metas de cada una de las áreas de trabajo, como son : aspectos personales del empleado, las características del trabajo, el medio ambiente laboral y los roles que cumplen cada uno dentro de la entidad incrementan el compromiso de los trabajadores y las metas públicas, basándose en la comunicación, motivación, satisfacción laboral, la identidad, trabajo en equipo y liderazgo ya que se pudo obtener de que los trabajadores de esta entidad se sienten orgullosos de trabajar en ella, además tienen el sentido de pertenencia, pero no se sienten motivados de participar en los proyectos y actividades relacionados a su área ,es por ello que se ha podido identificar que los trabajadores más tienen un apego de interés personal y económico.

Santacruz (2017) determinó el nivel de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro, en 128 empleados y obtuvo los siguientes resultados fueron, para la variable de motivación laboral, se obtuvo que todos los empleados presentan un nivel bajo, esto debido a la falta capacitación, incentivos, reconocimientos por un buen trabajo realizado, esto afectando de manera negativa al trabajo que realizan y en la variable de desempeño laboral, indicaron que la mayoría de factores que se encuentra en el entorno laboral afecta a su desempeño. Concluyeron que los empleados del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, presentan un bajo nivel de motivación, esto puede ser vista en la tareas y actividades que ellos realizan, esto se dio por el clima laboral en el que ellos desarrollan sus funciones, además la motivación es la que influye en el desempeño laboral de los trabajadores y debido a la falta de herramientas necesarias para mantener un alto nivel de motivación y así también un mejor desempeño laboral.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Cedano (2022) al describir el nivel de compromiso organizacional de una Municipalidad Distrital de Julcán, a través de un muestreo intencional seleccionó a 60 colaboradores, los cuales se le aplicó un cuestionario de compromiso organizacional (CCO) desarrollado por Meyer, Allen y Smith (1993) y adaptado en Trujillo por Figueroa (2016). A los resultados que llegó, es que el 71.9% de colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán, presentaron un nivel medio de compromiso organizacional, mientras que, en cuanto a sus dimensiones, el compromiso afectivo predominó un nivel bajo con el 59.4%, el compromiso normativo presentó un nivel alto con el 53.1%, asimismo, en el compromiso de continuidad se evidenció un nivel alto con el 50% de colaboradores.

Ventura y Román (2022) al determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huarachal, año 2021, llegaron a los resultados de que, existe una relación directa, con tamaño de efecto grande y estadísticamente significativa $r = .513$; $p < .05$ entre las variables de estudio, así mismo en el compromiso organizacional predomina el nivel Medio (86.7%) y en el desempeño laboral predomina el nivel Alto (66.7%). Por lo tanto, se llega a la conclusión de que el compromiso organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huarachal.

Chambi y Macedo (2022) al establecer la relación del compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la universidad, encontraron que entre estas dos variables existe una relación directa y significativa, porque de acuerdo a las dimensiones del compromiso: afectivo, continuidad y normativo, los trabajadores presentan un alto porcentaje, la cual tiene mucho que ver con cómo la universidad trabaja en esos aspectos tan importantes y a su vez se logró identificar que el desempeño es fructífero ya que esto se debe al gran esfuerzo que demuestran al realizar un trabajo eficaz, eficiente. Se puede decir que tanto el trabajador y la entidad actúan recíprocamente.

Hurtado (2021) al evaluar la influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los 69 administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco - 2019. Llegó al resultado de que el 50.7% de los administrativos de la Municipalidad de Pillco Marca que tienen un compromiso organizacional tienen un buen desempeño laboral; asimismo según las dimensiones del compromiso organizacional, el 49.3% de los administrativos de la Municipalidad de Pillco Marca que tienen un compromiso organizacional afectivo tienen un buen desempeño laboral; de igual manera el 49.3% de los administrativos de la Municipalidad de Pillco Marca que tienen un compromiso organizacional normativo tienen un buen desempeño laboral y el 50.7% (41) de los administrativos de la Municipalidad de Pillco Marca que tienen un compromiso organizacional continuo tienen un buen desempeño laboral. Se concluye que el estudio demostró que el compromiso organizacional influye en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco - 2019; con un p valor de 0.000.

Gutierrez (2020) determina el nivel de influencia del compromiso organizacional en el desempeño Laboral trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Yarada los Palos, a través de una muestra compuesta por la totalidad de los trabajadores, que eran 139 trabajadores y a los resultados que se llegó en esta investigación es que el Compromiso organizacional influye de forma significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Yarada Los Palos, lo que se demuestra según el valor de significancia calculado menor de 0.05, y un R2 que es indicador que el desempeño laboral se ve influenciado por el compromiso organizacional en un 88%. Se concluye, que el compromiso de los colaboradores de la Municipalidad medido a partir de su compromiso afectivo, la voluntad por continuar en la institución y por cumplir con las disposiciones

laborales son fundamentales para que este logre desempeños acordes a las exigencias del puesto de trabajo y de la institución.

Escobedo y Quiñones (2020) al determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de las pymes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 201 pudo demostrar que lo que más predomina, según el índice de correlación de Pearson, es el reconocimiento personal y social, lo cual indica que el valor que los colaboradores le dan al reconocimiento propio es alto. En el desempeño laboral la que más predomina en los colaboradores es el beneficio y ventaja económica, lo que da a entender que se tiene una percepción negativa por parte de los colaboradores sobre los incentivos económicos y aspectos remunerativos en su ámbito laboral.

Percca (2019) al determinar la relación entre los procesos administrativos y el desempeño laboral en una muestra conformada de 60 trabajadores de la Municipalidad, llegaron al resultado de que en los procesos administrativos el 15% del total de encuestados indican que son inadecuados, el 60% indica que son adecuados y el 25% indica que son muy adecuados. En cuanto al desempeño laboral el 3.3% indican un bajo desempeño, el 70% indican un desempeño medio, y el 26.7% indican un desempeño alto. Concluyeron que entre las variables de procesos administrativos y desempeño laboral existe una relación positiva considerable y esto significa que cuando haya adecuados procesos administrativos obtendrán un desempeño laboral favorable para la entidad.

García y Gonzales (2018) determinaron en qué medida la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018, A través de una muestra probabilística que estuvo conformada por 301 trabajadores y los resultados obtenidos fueron: en que si existe una relación significativa en ambas variables que acompañan a los trabajadores de la municipalidad y por lo tanto se concluye a mayor motivación laboral en los trabajadores existirá mayor compromiso del trabajador hacia la Municipalidad.

2.1.3 Antecedentes locales

Pinto (2022) determinó la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021. En relación a la metodología, a través de una muestra de 73 trabajadores, a los cuales se aplicó un cuestionario, y llegó al resultado de que existe una correlación entre motivación laboral y desempeño laboral, donde el valor calculado del coeficiente de Rho de Spearman es de 0.621 que representa una afirmación positiva moderada, siendo significativa estadísticamente, por lo que se acepta la hipótesis general. Y en cuanto al primer objetivo específico es determinar la relación entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021, donde el valor calculado del coeficiente de Rho de Spearman es de 0.591 que representa una influencia positiva moderada, siendo significativa estadísticamente, por lo que se acepta la hipótesis general. Concluyeron que en las variables motivación y desempeño laboral presentan una correlación positiva moderada, lo que significa que existen otras variables que se relacionan con el desempeño laboral.

Santibañez (2021) al determinar el grado de influencia del control interno en el desempeño laboral del recurso humano. A través de una muestra de 149 trabajadores, llegó a los resultados de que existe una influencia significativa con una correlación positiva moderada de un $Rho=0.536$ y un $p=0.000$ entre el control interno y el desempeño laboral y en referencia a los objetivos específicos, se determinó una influencia significativa con una correlación positiva moderada entre el ambiente de control y el desempeño laboral con un $Rho=0.437$ y un $p=0.000$, una influencia significativa con una correlación positiva moderada entre el ambiente de control y el desempeño laboral con un $Rho=0.480$ y un $p=0.000$ y una influencia significativa con una correlación positiva baja entre la supervisión y monitoreo y el desempeño laboral con un $Rho=0.359$ y $p=0.000$. Se llegó a la conclusión de que el grado de control interno en la Municipalidad Provincial de Puno fue calificado como bueno en un 51.5% por el recurso humano y respecto al desempeño laboral éste obtuvo una valoración de bueno en un 46.4%. Asimismo, se determinó que la influencia entre ambas variables es significativa y positiva confirmando con ello la hipótesis general del trabajo de investigación.

Quispe (2020) al determinar de qué manera influye la comunicación interna formal e informal en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de San Miguel. A través de una muestra, conformada de 22 trabajadores, a los cuales se les aplicó un cuestionario que consistió de 6 preguntas para la variable de comunicación interna y 10 preguntas para la variable de desempeño laboral, llegaron al resultado de que los análisis y datos de esta investigación les permitió inferir y justificar que la comunicación interna formal e informal en el desempeño laboral de los trabajadores demuestra que no existe una buena comunicación interna, ya que el 45.5 % de los trabajadores frente a esto, indican que la comunicación es deficiente dentro de la entidad. Por lo tanto, se llega a la siguiente conclusión, de que, en la entidad, la comunicación interna es deficiente y esto influye directamente en el desempeño laboral, ya que existe un intercambio de información que no son fiables, esto significa que existirá desconfianza laboral relacionada con las conductas de los trabajadores de la Municipalidad.

Cutipa (2017) determinó el nivel de compromiso organizacional de los directores y los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa. A través de una muestra de 26 trabajadores, a los cuales se les aplicó un cuestionario que estudia las variables y así los resultados que llegaron es que más del 50% presentaba un compromiso organizacional en las categorías de algunas veces y todas las veces y más detallado estarían de acuerdo a sus dimensiones del compromiso organizacional, como es el compromiso afectivo de los docentes está en 54%, en el compromiso de continuidad está en un 69 % y el compromiso de normatividad está en un 73%. Se llegó a la conclusión de que los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa “Carmen Rosa Noguera” del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo Cusco tienen un grado de compromiso organizacional que se ubican en las categorías de algunas veces y todas las veces y esto quiere decir que si están comprometidos con la institución.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Compromiso organizacional

Según Becker (citado por Frutos et al., 1998) el compromiso organizacional es una conexión establecida por un individuo y una organización, y es el resultado de una pequeña inversión a lo largo del tiempo. Esto puede interpretarse que la persona permanece en la organización

porque cambiar eso significaría detener la inversión incidental, y a su vez esto se convertiría en una pérdida de tiempo.

San Martín (2000) nos propone una definición de compromiso, que es válida para el contexto de las organizaciones es el deseo de desarrollar y mantener a largo plazo relaciones de intercambio, deseo que se implementa en la realización de unas promesas implícitas y explícitas, y de unos sacrificios en pro del beneficio económico y social de todas las partes que tienen algún interés en la organización.

Para Steers (citado por Arias, 2001) el compromiso organizacional es como el poder relativo de identificación individual y participación en el ámbito que pertenece. También confirmar que el compromiso organizacional es como tomar una decisión, tener una identidad y participar en el trabajo que se realiza en la organización. Bajo este entendimiento, la actitud del personal hacia la organización está directamente relacionada con el orden y vitalidad de las actividades económicas que son propias de los altos directivos (Arias, 2001).

Robbins (2004) menciona que el compromiso organizacional es la forma, como un empleado está identificado con los objetivos y metas de una organización. En definitiva, la identificación con la compañía es muy importante, ya que con esto se logra que el empleado esté altamente comprometido y de esta manera hará que la organización no se preocupe tanto en que si su personal le ayudará o no a lograr sus objetivos planteados.

Alles (2007), indica que el compromiso organizacional es cuando el individuo tiene la capacidad de tratar las metas de la organización como propias. Apoyar e implementar decisiones que estén plenamente comprometidas y relacionadas con el cumplimiento de metas y objetivos planteadas para todos, por parte de la organización a la que pertenecen. Prevenir y superar obstáculos que impidan el logro de las metas comerciales. Controlar la implementación de las medidas acordadas. Estos individuos deberán cumplir con los compromisos personales y profesionales.

Para Bakker et al. (2008) el compromiso organizacional radica en cómo los trabajadores viven su trabajo, ya sea como una experiencia estimulante y enérgica, que les produce a querer realmente dedicarle tiempo y esfuerzo esto se refiere al componente de vigor; como

una actividad muy importante y valiosa, refiriéndose al componente de dedicación ; y como algo interesante y apasionante ,esto referido al componente de absorción.

Robbins y Judge (2009) nos dice que el compromiso organizacional es un sentimiento por el cual el trabajador se ve reconocido con la organización, así como con sus fines de la organización, considerando como objetivo fundamental seguir perteneciendo a ella. Este compromiso es muy importante, porque logra que los trabajadores tengan un gran impacto en las actividades y tareas diarias que realizan para la organización, la cual es necesaria para perdurar dentro de un mundo globalizado que se encuentra en muchísimos cambios a diario.

Asimismo Robbins y Coulter (2010) indican que: El compromiso organizacional es el grado de reconocimiento de los empleados con una organización específica, esto a su vez está relacionado con las metas, expectativas de la entidad y del individuo, a fin de mantener el vínculo con la organización. Zamora (2009) nos dice que: “En términos tradicionales, la psicología laboral se ha referido al compromiso organizacional como al grado en que un sujeto internaliza los valores y objetivos de su organización y siente una fuerte lealtad hacia su lugar de trabajo” (p.447).

El compromiso organizacional está ligada al aspecto emocional y esto permite que haya una relación estrecha para con los empleados y la organización. La continuidad de los empleados en la entidad depende de la toma de decisiones que están estrechamente relacionadas con los intereses personales, es ahí que las personas analizan de sí continuar o no en la organización, haciéndose la incógnita de que si realmente los ingresos que perciben satisfacen sus necesidades (Chiang et al., 2010).

Para Jaik et al. (2010) el compromiso organizacional, es el nivel de la participación de un trabajador y su identificación con la organización. El trabajador se esfuerza por identificarse con la creencia y consentimiento de las metas y los valores de la organización. Se toma en cuenta el esfuerzo porque el trabajador espera contar con un beneficio y el deseo de pertenecer a su lugar de trabajo.

Giraud (2013) desde su mirada sociológica, indica que el compromiso es una inscripción activa en un espacio social que se genera de una capacidad y de una competitividad para

existir, que expresa un deseo, una persistencia y una voluntad de lograr la realización de la esencia del compromiso.

Cárdenas y Jaik (2014) indican que el compromiso organizacional, se relaciona con el altruismo organizacional, cooperación en el grupo, estar optimista por el trabajo, capacidad para afrontar las tareas, retos diarios, vínculo activo y afectiva, motivación por el trabajo, compromiso por el trabajo o enamoramiento por el trabajo.

Para Mowday (citado por Guerrero, 2019) el compromiso organizacional es una fuerza de identificación que se da a partir de la intervención activa de una persona en una compañía. Su fortaleza origina que las personas comprometidas terminen por creer y reconocer las metas y valores de la organización, también, contar con su habilidad de trabajo para lograrlo, y su sentido de pertenencia con la entidad.

2.2.2 Relevancia del compromiso organizacional

El compromiso organizacional en los últimos tiempos ha sido y es un tema relevante para investigar, ya que forma parte del comportamiento organizacional, por lo que varios estudios muestran que el compromiso con la organización es el más predictivo de rotación y puntualidad. (Navarro & García, 2007).

En una encuesta realizada para los ejecutivos y líderes de Recursos Humanos en el año 2016, el 85 % de los encuestados indicaban que: el compromiso de la gente es un tema central en negocios y en el área de Recursos Humanos, también considerarlo como prioridad máxima al compromiso dentro de la organización (Deloitte, 2016).

El compromiso que un individuo puede tener con la organización donde trabaja, cada vez va teniendo un mayor significado; solo mencionar como ejemplo: Para brindar un servicio de calidad a los demandantes, tenemos que empezar primero por el hogar, esto quiere decir dar un buen trato a los trabajadores, comprometerlos con las metas de la organización, practicar el compromiso afectivo y también es muy importante valorar todas y cada una de las actividades que realizan los trabajadores.

2.2.3 Dimensiones del compromiso organizacional

Según el Modelo de Meyer y Allen (citado por Chiang et al., 2010) el compromiso organizacional es un instrumento muy importante que disponen las compañías que producen bienes y servicios, esto les sirve para estudiar la lealtad y el vínculo que tiene el colaborador con su lugar de trabajo. Para los colaboradores que se identifican con la organización y esto está referido al compromiso afectivo, la posibilidad de quedarse en la compañía será mayor. Por otro lado, el compromiso continuo se entiende como cuando el individuo decide quedarse en la organización para poder satisfacer sus necesidades. También está el compromiso normativo que hace referencia a la recompensa en un beneficio y esto ligado con la convicción, la importancia y el ser leal al centro laboral que pertenece.

Chiang et al. (2010) menciona a Meyer y Allen, indicando que estos autores proponen las dimensiones del compromiso organizacional en tres componentes: afectivo, continuidad y normativo, en donde: El compromiso afectivo (deseo) está referido al lado emocional, en donde los empleados construyen un sentimiento especial con la organización al empezar a ver que si realmente esta satisface sus necesidades y expectativas, por otro lado el compromiso de continuidad (necesidad) es cuando el empleado evalúa las inversiones en tiempo y esfuerzo que perdería en el caso de que decida retirarse de la organización. En el compromiso normativo (deber) está relacionado con la lealtad del empleado hacia la organización.

a. Compromiso afectivo

Arias (2001) determina al compromiso afectivo como lazos emocionales que los trabajadores aseveran con la organización al notar que satisface sus necesidades por medio de la relación e interacción con su lugar de trabajo. Los trabajadores que cuentan con este compromiso, se sienten orgullosos de trabajar en la compañía. Los lazos emocionales le permiten al trabajador continuar con sus actividades, ya que esto refleja los sentimientos y emociones que le hacen sentir una inclinación afectiva a su compañía. Es decir, esto se traslada a una etapa afectiva del compromiso con la organización. En el compromiso afectivo también hay dos elementos relevantes y estas son: la identidad que el colaborador tiene con su lugar de trabajo y el otro elemento es de, que tan involucrado se encuentra con la organización a la que pertenece.

Arciniega (2002), el compromiso afectivo refleja el apego emocional, la identidad desde el plano psicológico del empleado con las normas de convivencia que se estipulan dentro de la organización, y esto está muy relacionada con la identidad emocional del empleado y las normas establecidas dentro de su ámbito laboral. Usualmente el trabajador no está al tanto de lo que pasa dentro de la organización con referente a su forma de ser. No obstante, si hay una identidad y acercamiento con la organización, esta se expresa con conductas, las cuales se podrían observar a través de un comportamiento y que esta esté acompañada de un sentimiento de orgullo por pertenecer a ese lugar de trabajo.

Blanco y Castro (2011), se refieren al compromiso afectivo como un enlace de emociones que los colaboradores construyen con su lugar de trabajo, asimismo esta se manifiesta al sentirse parte de la organización de una manera muy fervorosa y al percatarse que esto, satisface sus necesidades, en particular las psicológicas y las expectativas. Por lo tanto, un compromiso de los individuos desde el campo emocional, estará sumergido en sus sentimientos por la compañía y, por ende, realizarán sus actividades con un estado emocional positivo y esto traerá como resultado un adecuado cumplimiento de sus funciones.

b. Compromiso continuo

Betanzos y Paz (2007) nos indica que este compromiso se relaciona con los intereses de la persona que decide voluntariamente implicarse con los retos de la organización, asimismo se ve el apego de carácter material que el trabajador tiene con su lugar de trabajo. A medida que el tiempo transcurre, el trabajador puede ver que realiza inversiones en la organización, las cuales espera que se le retribuya, el trabajador está vinculado con la organización porque ha invertido tiempo, dinero o esfuerzo en ella y dejar todo ello, significaría perder todo lo invertido. También se toma en cuenta las oportunidades que tiene el trabajador para conseguir otro trabajo de condiciones similares al que tiene en su trabajo actual.

Para Meyer y Allen (citado por Montoya, 2014) Este tipo de compromiso hace referencia a la necesidad que tiene el trabajador en seguir permaneciendo en su organización, dicha necesidad se ve mostrado en los costos financieros, el tiempo, esfuerzo invertido, en la pérdida de los beneficios que le brinda la organización. Es por tal motivo que el trabajador se

toma el tiempo de analizar lo que realmente le conviene a tal punto que tiene el temor de no volver a encontrar otro trabajo que le de los mismos beneficios en caso llegara a renunciar.

c. Compromiso normativo

Frutos et al. (1998) conceptualizan al compromiso normativo como el sentir la necesidad de contar con una responsabilidad moral, y esto hace que el trabajador siga queriendo ser parte de la organización ya que esta le brindó la oportunidad de contar con un empleo. Asimismo, este compromiso se relaciona con la lealtad que el colaborador desarrolla a lo largo que va realizando su trabajo con la compañía, a veces este sentimiento puede ocasionar las presiones culturales o familiares, lo que llevaría al individuo a ser muy dependiente en su trabajo.

Arias (2001) indica que este compromiso se emplea en relación a la lealtad con la organización, en un sentido moral, esto como una retribución, por tomar parte en la elaboración de un bien para los demandantes. Por ejemplo, cuando la organización cumple con los pagos del trabajador; es ahí que nace un sentimiento de reciprocidad, lealtad con la compañía. Este modelo de compromiso se muestra con un sólido sentimiento de perdurar en la compañía, el compromiso organizacional está relacionado con aquellas actitudes de los trabajadores.

Para Chiang et al. (2010) en los compromisos normativos, está la creencia en la lealtad a la organización, quizás mediante la obtención de ciertos beneficios, lo que conduce a un sentido de obligación de brindar una retribución.

2.2.4 Desempeño laboral

Para Chiavenato (2001) el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los trabajadores que son notables para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más notable con la que cuenta una organización.

Pedraza et al. (2010) nos indican que el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los trabajadores que son prioritarios e importantes para el cumplimiento de los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de

cada individuo y su nivel de contribución a la organización. También, “el desempeño laboral permite determinar qué tan exitosa ha sido una organización, un individuo o un proceso en el logro de sus actividades y objetivos laborales” (Robbins y Coulter, 2010, p. 123).

El desempeño laboral es una estructura que atrae la mayor atención de los investigadores de comportamiento organizacional. Puede deberse a que la productividad de la organización está vinculada al desempeño individual de los miembros. (Gabini y Salessi, 2016).

En cuanto a la naturaleza del desempeño laboral, las tendencias actuales lo consideran una estructura multidimensional y lo definen como un comportamiento relacionado con las metas organizacionales y controlados por los individuos. (koopmans. et al., 2014).

Estos autores llegan a un consenso, en que el desempeño laboral es la aptitud que completan los trabajadores a través de la realización de las metas establecidas. La totalidad del desempeño de cada uno colabora positivamente en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. En ese entender, el desempeño laboral son los frutos que se obtendrán a partir de las conductas que cada individuo muestra dentro de la organización, para que así se puedan cumplir con las metas establecidas dentro de la entidad.

2.2.5 Evaluación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño es un proceso estructurado y es un sistema que se aplica a los colaboradores para poder evaluarlos, así también medir su capacidad y desenvolvimiento al realizar sus funciones y los resultados que obtendrán ayudará a que la organización esté informada y este al pendiente de los comportamientos que tenga su mano de obra, ahora en el caso que encuentre aspectos negativos, está ya sabrá cómo actuar frente a ello y lo que busca primordialmente la evolución del desempeño laboral es que la entidad no tenga dificultades para alcanzar sus metas. Por otro lado, La evaluación del desempeño puede revelar la existencia de ciertas deficiencias, lo que a su vez conduce al diseño de programas de capacitación para mitigar estas deficiencias. En este caso, la información proporcionada por la evaluación de desempeño activará la orientación reactiva en el campo de entrenamiento (Dolan et al., 2007).

Para Alfaro (2012) la mayoría de los métodos para evaluar el desempeño son intentos directos de minimizar algunos problemas específicos en otros métodos. Sin embargo, ningún método es perfecto, cada método tiene sus ventajas y desventajas y es relativamente adecuado para ciertos tipos de posiciones y situaciones.

Por otro lado Alles (2005) indica que la evaluación es el comportamiento observable, es la conducta de una persona frente a un determinado evento. Además del conocimiento que tiene, una persona puede o no actuar sobre ese conocimiento.

Robbins (2004) nos da a entender que las evaluaciones brindan datos para tomar decisiones importantes (como ascensos, traslados y despidos). Identifican necesidades de capacitación y desarrollo. Señalan que las habilidades de los empleados ya son insuficientes, pero que pueden remediarse con planes, programas personalizados, que estén a la talla de poder mejorar. La evaluación también puede identificar a los empleados recién contratados con bajo desempeño. De manera similar, la efectividad de los programas de capacitación y desarrollo se determina evaluando el desempeño de los empleados participantes. La evaluación también tiene como objetivo proporcionar a los empleados comentarios sobre cómo la organización ve su desempeño.

Koopmans et al. (2013) nos proporciona una herramienta para evaluar el desempeño laboral, que tiene "propiedades psicométricas, es decir, la validez estructural general y la confiabilidad del desempeño laboral personal general de los trabajadores de diferentes ocupaciones.

Gabini y Salessi (2016) En su investigación, utilizaron un instrumento de medición desarrollado por Koopmans, que luego fue modificado por estos investigadores. Posteriormente, en esta investigación se enfatizó en las dimensiones planteadas por Koopmans y estas ayudaron a unir los comportamientos laborales y tener una referencia exacta del desempeño que tienen los empleados.

2.2.6 Dimensiones del desempeño laboral

Gabini (2018) recomendó tres dimensiones que dan una explicación sobre el desempeño laboral individual en las organizaciones. Estas son:

a. Desempeño de tareas

Según Gabini (2018) el desempeño en la tarea se relaciona con las conductas indispensables para realizar la producción de bienes y servicios. Es decir, se refiere al campo técnico de una compañía, esto es, los trabajos directos o indirectamente vinculadas con la conversiones de los recursos en productos apropiados para poder lanzarlos al mercado. Este tipo de desempeño está referido más al lado técnico, también se relaciona con la conducta del colaborador y esto ayuda a obtener un desempeño óptimo en su lugar de trabajo. El objetivo que tiene el desempeño de tareas es garantizar que el trabajador tenga las capacidades y habilidades adecuadas para realizar las actividades que le corresponde, obviamente de una manera adecuada. Para Koopmans et al. (2013), el desempeño de la tarea es el grado en que el colaborador demuestra la capacidad para realizar actividades que facilitan el funcionamiento en todos los campos de la entidad.

b. Desempeño en el contexto

Según Gabini (2018) el desempeño en el contexto se refiere a aquellas actividades que no están incluidas en el comportamiento laboral relacionado con las funciones que realiza el colaborador. Todos los comportamientos positivos que se puedan dar dentro de la organización sin duda alguna son beneficios para la entidad, es decir, son una actitud colaborativa que produce resultados positivos para la organización. Se puede decir que el desempeño contextual es crucial en una organización porque ayuda a lograr los objetivos del plan. También nos da entender que el desempeño en el contexto está directamente relacionado con las actitudes y habilidades de los empleados en la organización.

c. Desempeño laboral contraproducente

Para Gabini (2018) los comportamientos que tienen una valía negativa en la efectividad de la organización también se consideran componentes del desempeño laboral. Se determina que son comportamientos sociales realizados por los empleados dentro de la organización, que violan las reglas organizacionales y dañan la buena interacción de la organización.

Por lo tanto, el comportamiento contraproducente se ha convertido en un creciente punto de interés de investigación de los estudiosos sobre este tema. Tanto que la mitad de los modelos

generales de desempeño laboral contienen una o más dimensiones que involucran este comportamiento (Koopmans et al., 2013).

2.2.7 Municipalidades

Según la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 (2012) son órganos de gobierno local que provienen de la voluntad popular, son personas jurídicas de Derecho Público con autonomía administrativa en los asuntos de su competencia y su finalidad es la proporción de la adecuada prestación de los servicios públicos locales, el fomento del bienestar de los vecinos y el desarrollo integral y armonía de las circunscripciones de su jurisdicción.

2.2.8 Municipalidad Distrital de Vilavila

Según el Reglamento de Organización y Funciones ROF (2019), nos indica que la Municipalidad Distrital de Vilavila, de la provincia de Lampa, es una entidad pública promotor del desarrollo económico y social local, que emana de la voluntad popular. Tiene condición de pliego presupuestal y personería jurídica de derecho público con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos municipales de su competencia.

2.2.9 Administración

Según el Reglamento de Organización y Funciones, ROF (2019) de la Municipalidad Distrital de Vilavila, La oficina de Administración es el órgano de apoyo encargado de planificar, organizar, conducir, racionalizar y supervisar la aplicación de los sistemas administrativos de Personal, Contabilidad, Tesorería y Abastecimientos de la Municipalidad, en concordancia con las normas específicas de cada materia y de política institucional, velando por el cabal, transparente y eficiente uso de los recursos públicos para los logros en gestión local e institucional. Está a cargo de un servidor con rango de Jefe de Unidad Orgánica.

2.2.10 Relaciones públicas

La Oficina de Relaciones Públicas es un órgano de apoyo, adscrito a secretaría general que tiene por finalidad efectuar los procesos de comunicación y difusión informativa de las acciones que realiza la Municipalidad en cumplimiento con sus objetivos y relaciones con

la ciudadanía. Está a cargo de un servidor municipal con rango de jefe de unidad (ROF, 2019).

2.2.11 Oficina de desarrollo social

La Oficina de Desarrollo Social, es un órgano de línea de la Municipalidad encargada de planificar, organizar, ejecutar, supervisar y evaluar trabajos relacionados a las Actividades Sociales, Desarrollo de Capacidades Humanas y Participación Ciudadana del distrito de Vilavila (ROF, 2019).

2.2.12 Unidad de Recursos Humanos

La Unidad de Recursos Humanos se encarga de la programar, ejecutar, controlar y supervisar el desempeño y cumplimiento de las funciones del personal de la Municipalidad sea cualquiera su régimen laboral, en coordinación con los sistemas administrativos y demás normatividad vigente (ROF, 2019).

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Compromiso organizacional: El reconocimiento de los empleados a la organización y la esperanza de continuar participando activamente en ella (Newstrom, 2012).

Evaluación del desempeño: Es un sistema que valora el desempeño de los trabajadores que ocupan puestos en la organización y también valora el potencial de desarrollo de las personas (Alfaro, 2012).

Tareas: Labores diarias realizadas de forma individual por trabajadores que directa o indirectamente contribuyen al desempeño de la entidad (Alfaro, 2012).

Trabajador: Una persona física que presenta su labor a otra persona física o moral, por el cual recibe un salario (Alfaro, 2012).

Organización: Un sistema donde las partes interrelacionadas y otras partes trabajan juntas para cumplir con los objetivos de los elementos participantes en su totalidad e individuales (Alfaro, 2012).

Cultura organizacional: Son los valores, creencias y normas compartidas por los miembros de la organización (Newstrom, 2012).

Escalamiento del compromiso: Es posible que exista evidencia razonable de que este comportamiento del compromiso fallará, este comportamiento demuestra perseverancia, puede tomar una serie de acciones y puede asignar más recursos al proyecto (Newstrom, 2012).

Retroalimentación del desempeño: Es proporcionar datos u opiniones oportunos sobre los resultados relacionados con la tarea (Newstrom, 2012).

Trabajo en equipo: Un evento que ocurre cuando los miembros se dan cuenta de sus objetivos, actúan de manera responsable y entusiasta y se apoyan mutuamente (Newstrom, 2012).

Supervisión del desempeño: Verificación de las actividades que se realiza dentro de la organización, asimismo está al pendiente de la verificación de productividad o revisión de documentos de indicadores de desempeño (Newstrom, 2012).

Satisfacción del puesto: Es un conjunto de buenas o malas impresiones de los empleados sobre su trabajo (Newstrom, 2012).

Identidad de las tareas: Es el hábito de permitir que los trabajadores realicen una tarea completa (Newstrom, 2012).

Identificación con la organización: Es cuando los empleados llegan al punto de armonizar y se adaptan a la ética, expectativas de la entidad, teniendo un sentimiento de apego con la organización (Newstrom, 2012).

Importancia de las tareas: Es cuando existe una multiplicidad de impactos, de acuerdo a la percepción del empleado, el trabajo que se realiza puede llegar producir infinidad de impactos positivos en otras personas (Newstrom, 2012).

Afectividad negativa: Son aquellos aspectos personales que hacen que los empleados estén insatisfechos con el lugar de trabajo (Newstrom, 2012).

Afectividad positiva: Es el aspecto personal de los trabajadores que los hace satisfechos con su trabajo (Newstrom, 2012).

Relaciones internas con los empleados: Son actividades de gestión de recursos humanos que están relacionadas con el flujo de empleados que se encuentran dentro de la organización (Mondy, 2010).

Evaluación: Es el proceso de medir y comparar costos y beneficios para determinar la efectividad o el valor, especialmente la efectividad de las actividades individuales del personal y de todo el departamento de recursos humanos (Dolan et al., 2007).

Evaluación personal: Determinación de las capacidades, valores y objetivos en varias dimensiones vitales importantes para el sujeto. Asimismo, se señalan las virtudes y los defectos (Dolan et al., 2007).

Socialización: Es el proceso de introducción de un sujeto en la organización y de transmitir las normas, valores y habilidades de la organización al sujeto (Dolan et al., 2007).

Disciplina: Es el estado de autocontrol y comportamiento ordenado de los empleados, e indica el alcance del verdadero trabajo en equipo dentro de la organización. (Mondy, 2010).

Relaciones internas con los empleados: Actividades de gestión de recursos humanos relacionadas con el flujo de empleados dentro de la organización (Mondy, 2010).

2.4 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

- El compromiso organizacional tiene una relación positiva considerable con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.

2.4.1 Hipótesis específicas

- El compromiso de continuidad tiene una relación positiva media con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.
- El compromiso afectivo tiene una relación positiva media con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.
- El compromiso normativo tiene una relación positiva media con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.

2.5 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Compromiso organizacional	Es el vínculo que establece el trabajador con su lugar de trabajo y es el fruto de las inversiones que esta hace a largo plazo (Alles, 2007)	Situaciones en el trabajo percibidos por el trabajador que serán medidos mediante un cuestionario	Compromiso de continuidad	-Pertenenencia a la institución -Necesidades de trabajo -Opciones laborales
			Compromiso afectivo	-Lazos emocionales -Percepción de satisfacción
			Compromiso normativo	-Evaluación de permanencia -Reciprocidad
Desempeño laboral	Es la actitud general que un individuo tiene hacia su puesto laboral (S. Robbins, 2004)	Expresiones internas del trabajador en el cumplimiento de sus labores, medidos mediante un cuestionario	Desempeño en la tarea	-Planeamiento del trabajo. -Orientación a resultados -Eficacia laboral
			Desempeño en el contexto	-Habilidades laborales -Soluciones creativas
			Desempeño laboral contraproducentes	-Negatividad -Conductas que dañan a la organización

Nota. Elaboración en base a Ventura y Román (2022).

CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es de enfoque cuantitativo y según los autores Hernández et al. (2014), en este enfoque se hace uso de la recopilación de datos para probar la hipótesis basados en medidas numéricas, análisis estadísticos para establecer códigos de conductas y a su vez probar teorías. El diseño es descriptivo correlacional y al respecto Hernández et al. (2014), nos indican que el propósito de este tipo de investigación es comprender la relación que existe entre las variables de estudio desde un punto más específico. A veces, solo se analiza la relación entre dos variables, pero la relación entre tres, cuatro o más variables se encuentra a menudo en las investigaciones. Esta investigación es de tipo no experimental debido a que el estudio se realizó sin manipular ninguna de las variables y según Hernández et al. (2014), este diseño de investigación se puede definir como una investigación que se puede realizar sin manipulación deliberada de variables. Es decir, en estos estudios, no cambiamos deliberadamente las variables independientes para observar su influencia en otras variables.

3.2 ÁMBITO DE ESTUDIO

La investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de Vilavila, la cual fue creada bajo un Decreto Supremo el 2 de mayo de 1854. Asimismo, se encuentra situada en el norte de la Provincia de Lampa, en la zona norte del departamento de Puno y territorialmente está ubicada en la zona sur peruana, cuenta con una superficie de 162.00 km², y altitud de 4316 metros sobre el nivel del mar. El municipio de Vilavila es una institución pública diseñada para promover el desarrollo económico y social, que surge de la voluntad de la ciudadanía en general. Dentro de su ámbito de competencia, cuenta con las condiciones de personería jurídica que estipula la normativa presupuestaria y el derecho público, y tiene autonomía política, económica y administrativa en los asuntos municipales. En esta Municipalidad se encuentran diferentes personas que laboran y que están ubicados de acuerdo al organigrama general (ver anexo 04).

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Población

La población está constituida por 74 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila. Asimismo, la población “es un conjunto de casos que concuerdan con las especificaciones, y sobre el cual se quiere generalizar el estudio” (Sampieri et al., 2014, p.174).

3.3.2 Muestra

Para Hernández et al. (2014) “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (p.173). En esta investigación la muestra por conveniencia es censal, porque se trabajó con la totalidad de la población, que está constituida por 74 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila, se consideró que el número de trabajadores es representativa y manejable, para este tipo de muestra según Hernández et al. (2014) se debe incluir todos los casos. Por otro lado, Ramirez (1997) nos indica que, al evaluar toda la población, esta se considera un censo. Bajo la información brindada por el jefe de la oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Vilavila, la entidad está integrada por 74 trabajadores, entre ellos están trabajadores nombrados, contratados y está distribuido en diferentes áreas.

Tabla 2

Distribución del personal de la Municipalidad Distrital de Vilavila

Oficinas	N°
Concejo Municipal	7
Procuraduría Pública Municipal	4
Secretaría General	6
Administración	10
Infraestructura	8
Desarrollo Económico	5
Desarrollo Social	15
Asesoría legal	2
Planificación y presupuesto	7
Limpieza y guardianía	10
Total	74

Nota. Elaborado con base de la asignación de personal de la Municipalidad Distrital Vilavila.

3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1 Técnica

La técnica que se uso es la encuesta y esta nos permitió obtener información directa de la muestra. Para ello se solicitó la autorización a la autoridad máxima de la Municipalidad Distrital de Vilavila, para que así se pueda aplicar las encuestas, seguidamente, se solicitó el permiso verbal a cada personal para que pueda formar parte de esta investigación y una vez obtenido el consentimiento, se coordinó los horarios para la aplicación de las encuestas y se procedió a visitar las oficinas de la Municipalidad en las fechas pautadas con los responsables para aplicar los cuestionarios. Se reunió a los trabajadores en sus áreas de trabajo y se les explico el objetivo de la investigación, se les dio las respectivas indicaciones para el llenado de los cuestionarios de manera anónima.

3.4.2 Instrumentos

En la primera variable el instrumento que se utilizó para la recolección de la información en los trabajadores fue el cuestionario Organizacional Commitment Questionnaire/ Cuestionario de Compromiso Organizacional (OCQ) creado por Allen y Meyer (1997) y adaptado por Peña et al. (2016), consiste de 21 ítems, con tres dimensiones del compromiso organizacional: El normativo, el afectivo y el de continuidad, todos los reactivos corresponden a una escala tipo Likert de 5 puntos y se garantizó la confiabilidad y validez del instrumento a través del coeficiente de alfa de Cronbach y validado por expertos: el primer experto dio la valoración del 90.5% y el segundo experto dio la valoración del 91.4%, estos resultados significan que el instrumento es viable y puede ser aplicado.

Tabla 3

Rangos del alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia interna
1 a 0.9	Excelente
0.8 a 0.9	Buena
0.7 a 0.8	Aceptable
0.6 a 0.7	Cuestionable
0.5 a 0.6	Pobre
≤ 0.5	Inaceptable

Nota. Elaborado con base de lo que propone Pérez (2023).

Tabla 4

Fiabilidad por alfa de Cronbach: dimensiones del compromiso organizacional

Dimensión	Alfa de Cronbach
Compromiso afectivo	0.827
Compromiso normativo	0.834
Compromiso de continuidad	0.746

Nota. Elaborado con base de los datos de la prueba piloto.

En la Tabla 4 se observa el alfa de Cronbach de las dimensiones del compromiso organizacional, estos resultados están en el rango de alfa de Cronbach del 0.7 a 0.9 que nos propone Pérez 2023, en la Tabla 3, esto nos da a entender que los ítems del cuestionario son aceptables y buenas, la cual significa que es viable su aplicación.

Tabla 5

Ficha técnica del instrumento compromiso organizacional

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Compromiso Organizacional
Autor:	Maricela Carolina Peña Cárdenas, Ma. Guadalupe Díaz Díaz, Adriana Guadalupe Chávez Macías y Cesar Eduardo Sánchez Esparza (2016).
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.
Muestra:	74 personas
Dimensiones	- Continuidad, afectivo y normativo.
Nº de ítems:	21 ítems
Escala valorativa:	- Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5)
Niveles y rangos	- 78 a 105 es alto compromiso, 50 a 77 es nivel intermedio, 21 a 49 es bajo nivel de compromiso.

Nota. Cuestionario de compromiso organizacional (2016).

Con respecto al instrumento de la segunda variable se empleó la escala de desempeño laboral individual, que fue creado por Koopmans et al. (2013) y adaptada en español por Gerardo (2022), esta escala consiste de 14 ítems, de tipo Likert de 5 puntos y cuenta con tres dimensiones: El desempeño en la tarea, el desempeño en el contexto y desempeño laboral

contraproducente. Se garantizó la validez y confiabilidad de este instrumento a través del coeficiente de alfa de Cronbach y validado por expertos: el primer experto dio la valoración del 95.7% y el segundo experto dio la valoración del 88.6%, estos resultados significan que el instrumento es viable y puede ser aplicado.

Tabla 6

Fiabilidad por alfa de Cronbach: dimensiones del desempeño laboral

Dimensión	Alfa de Cronbach
Desempeño de tarea	0.890
Desempeño contextual	0.888
Desempeño laboral contraproducente	0.794

Nota. Elaborado con base de los datos de la prueba piloto.

En la Tabla 6 se observa el alfa de Cronbach de las dimensiones del desempeño laboral, estos resultados están en el rango de alfa de Cronbach del 0.7 a 0.9 que nos propone Pérez 2023, en la Tabla 3, esto nos da a entender que los ítems del cuestionario son aceptables y buenas, la cual significa que es viable su aplicación.

Tabla 7

Ficha técnica de instrumento desempeño laboral

Instrumento:	Escala de desempeño laboral individual.
Autor:	Luis A. Geraldo Campos (2022)
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila
Muestra:	74 personas
Dimensiones:	- En la tarea, en el contexto, desempeño laboral contraproducente.
N ^a de ítems:	14 ítems
Escala valorativa:	- Nunca (1), casi nunca(2), algunas veces (3), casi siempre(4), siempre (5).
Niveles y rangos	- 53 a 70 es alto desempeño, 34 a 52 medio, 14 a 33 es bajo desempeño

Nota. Ficha técnica de la escala desempeño laboral individual.

3.5 ANÁLISIS DE DATOS

Datos obtenidos y análisis estadístico: Los resultados que se recabaron con los dos instrumentos de investigación, se vaciaron a una hoja de cálculo de Excel, teniendo en cuenta que se necesitaba almacenar y sistematizar la información obtenida. Cuando ya se aplicó el instrumento y se obtuvo los datos, estas pasaron a ser procesadas en un paquete estadístico que es el SPSS versión 25. Asimismo, la técnica estadística aplicada para someter a prueba la hipótesis fue el coeficiente de correlación de Pearson, finalmente se hizo la interpretación, ya que es el paso fundamental y necesario para unir de manera adecuada con carácter científico, los datos obtenidos.

Prueba de normalidad: La prueba de normalidad se emplea para saber si los datos tienen una distribución normal o no, a partir de ello saber que estadístico o que prueba vamos a utilizar para contrastar las hipótesis, que pueden ser pruebas no paramétricas o pruebas paramétricas. Para Romero (2016) esta prueba se emplea para contrastar si los datos de la muestra estudiada pueden considerarse que proceden de una determinada distribución o modelo de probabilidad y nos permiten verificar que tipo de distribución siguen los datos y que pruebas paramétricas o no podemos llevar a cabo en el contraste estadístico.

- Prueba de Kolmogórov-Smirnov: Es una prueba de significación estadística para verificar si los datos de la muestra provienen de una distribución normal, se utiliza para variables cuantitativas y cuando el tamaño de la muestra es mayor a 50, asimismo se tiene en cuenta que si el valor de la significancia es mayor al valor $p=0.05$, esto nos indica que hay una distribución normal, en consecuencia, se aplicará pruebas paramétricas para el contraste estadístico.

Tabla 8.

Prueba de normalidad para las variables de estudio.

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	0.093	74	0.179	0.966	74	0.042
Desempeño laboral	0.088	74	0.200	0.98	74	0.300

Nota. Elaborado con base de los datos obtenidos de la validación del instrumento.

En la Tabla 8, se observa que el nivel de significancia es mayor a 0.05, esto nos indica que los datos de las variables siguen una distribución normal, por lo tanto, se utilizara una prueba paramétrica, es decir que para la contrastación de nuestras hipótesis se utilizara el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 9.

Grado de coeficiente correlacional

Coeficiente	Interpretación
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Elaborado con base de Hernández et al. (2014).

Nivel de significancia: Si p (significancia) es menor del valor 0.05, nos indica que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error).

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

Teniendo en cuenta el diseño de investigación, se aplicó los instrumentos de compromiso organizacional y desempeño laboral a los 74 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila y los datos que se obtuvieron fueron procesados en el Excel y el software SPSS versión 25, las cuales se presentan en los siguientes resultados:

4.1.1 Perfil sociodemográfico de la población de estudio

Tabla 10

Género de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila

Oficinas	Género		Total	Porcentaje
	Femenino	Masculino		
Concejo Municipal	3	4	7	9.5
Procuraduría Pública Municipal	2	2	4	5.4
Secretaría General	3	3	6	8.1
Administración	4	6	10	13.5
Infraestructura	2	6	8	10.8
Desarrollo Económico	4	1	5	6.8
Desarrollo Social	7	8	15	20.3
Asesoría legal	1	1	2	2.7
Planificación y presupuesto	1	6	7	9.5
Limpieza y guardianía	4	6	10	13.5
Total	31	43	74	100.0

Nota. Elaborado con base del cuestionario de la investigación.

En la Tabla 10 se observa los resultados del género de los trabajadores, con los cuales se trabajó la investigación, fueron 74 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila, en donde el 58.1% de los trabajadores, son del género masculino y el 41.9% son del género

femenino. Por estos resultados se entiende que más de la mitad de los que laboran en esta entidad son varones.

Tabla 11

Edad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Entre 18 años a 24 años	8	10.8 %
Entre 25 años a 31 años	30	40.5 %
Entre 32 años a 45 años	26	35.1 %
Más de 45 años	10	13.5 %
Total	74	100.0%

Nota. Elaborado con base del cuestionario de la investigación.

En la Tabla 11 se da a conocer el rango de edades de los trabajadores, el 40.5% tiene entre 25 años a 31 años, el 35.1% tiene entre 32 años a 45 años, el 13.5% tiene más de 45 años y, el 10.8% tiene entre 18 años a 24 años. Por estos resultados se da a conocer que más de la mitad de los trabajadores de esta Municipalidad son jóvenes.

Tabla 12

Grado de instrucción alcanzado de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.

Grado de instrucción alcanzado	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria completa	15	20.3 %
Grado de bachiller	21	28.4 %
Título profesional	31	41.9 %
Grado de magister o maestro	5	6.8 %
Grado de doctor	2	2.7 %
Total	74	100.0 %

Nota. Elaborado con base del cuestionario de la investigación.

En la Tabla 12, se observa el grado de instrucción alcanzado, donde el 41.9% cuenta con el título profesional, el 28.4% cuenta con el grado de bachiller, el 20.3% solo cuenta con secundaria completa, el 6.8% cuenta con el grado de magister y el 2.7% cuenta con el grado

de doctor. Por estos resultados se indican que la mayor parte de los que trabajan en esta entidad son personas que cuentan con un título profesional.

Tabla 13

Tipo de contrato laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
CAS 1057(Contrato administrativo de servicio)	28	38.00%
Nombrado 276	4	5.00%
Locación de servicio	42	57.00%
Total	74	100.00%

Nota. Elaborado con base de la asignación de personal de la Municipalidad Distrital Vilavila.

En la Tabla 13, se observa el tipo de contrato que tienen los trabajadores con la entidad, en donde el 57% están trabajando en la entidad bajo un contrato de locación de servicio, el 38% son CAS 1057 y el 5 % son nombrados. Por estos resultados se indican que la mayor parte de los que trabajan en esta entidad están bajo el contrato de locación de servicio.

4.1.2 Nivel del compromiso organizacional

Tabla 14

Nivel de compromiso organizacional de los de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila

Nivel de compromiso organizacional	Género				Total	
	Masculino		Femenino			
	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo (21-49)	12	16.2	9	12.2	21	28.4
Intermedio (50-77)	27	36.5	20	27	47	63.5
Alto (78-105)	4	5.4	2	2.7	6	8.1
Total	43	58.1	31	41.9	74	100

Nota. Elaborado con base de los datos de la encuesta de compromiso organizacional.

En la Tabla 14, se observa el nivel de compromiso organizacional, en donde el 63.5% de los trabajadores tienen un nivel intermedio de compromiso organizacional, el 28.4% que tienen bajos niveles de compromiso organizacional y el 8.1 % de los trabajadores tienen un nivel alto de compromiso organizacional. Este resultado se debe a que las dimensiones que más afecta a la variable son el compromiso afectivo y normativo, esto quiere decir que el trabajador no tiene un apego emocional significativo con la municipalidad, y presentan una carencia de lealtad con su centro laboral, porque sienten que no cuentan con los beneficios que se merecen al trabajar y dar lo mejor de sí, es por ello que no tienen la obligación de retribuir, sin embargo continúan en la entidad, porque necesitan cubrir necesidades y abandonar ello les generaría un gasto.

4.1.3 Nivel de compromiso afectivo

Tabla 15

Nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila

Nivel de compromiso afectivo	Género				Total	
	Masculino		Femenino			
	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo (07-16)	16	21.6	14	18.9	30	40.5
Intermedio (17-25)	23	31.1	12	16.2	35	47.3
Alto (26-35)	4	5.4	5	6.8	9	12.2
Total	43	58.1	31	41.9	74	100

Nota. Elaborado con base de los datos de la encuesta de compromiso organizacional.

En la Tabla 15, se observa el nivel de compromiso afectivo, en donde el 47.3% de los trabajadores tienen un nivel intermedio de compromiso afectivo, el 40.5% tienen un nivel bajo y finalmente solo el 12.2 % de los trabajadores tienen un nivel alto de compromiso afectivo. Este resultado nos indica que los trabajadores de la municipalidad frente a cualquier problema que se presente en la entidad, muchos de ellos no se incluyen en ella, ya que sienten que no están en familia y que emocionalmente no están unidos a la municipalidad y por ende no se sienten orgullosos de pertenecer a ella y esto afecta la relación laboral, tanto interna y externa.

4.1.4 Nivel de compromiso normativo

Tabla 16

Nivel de compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila

Nivel de compromiso normativo		Género				Total	
		Masculino		Femenino			
		fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	(06-14)	18	24.3	14	18.9	32	43.2
Intermedio	(15-22)	24	32.4	17	23	41	55.4
Alto	(23-30)	1	1.4	0	0	1	1.4
Total		43	58.1	31	41.9	74	100

Nota. Elaborado con base de los datos obtenidos de la encuesta de compromiso organizacional.

En la Tabla 16, se observa el nivel de compromiso normativo, en donde el 55.4% de los trabajadores tienen un nivel intermedio de compromiso normativo, el 43.2% tienen un nivel bajo y el 1.4 % un nivel alto de compromiso normativo. Este resultado, indica que los trabajadores de la municipalidad no sienten que deben mucho a la entidad y sienten que no tienen ninguna obligación de seguir trabajando en ella, es decir que si se les presenta otra oportunidad laboral ellos la tomarían y por ende al dejar su centro laboral no sentirían ninguna culpa y esto trae como consecuencia una mala afección de reciprocidad.

4.1.5 Nivel de compromiso de continuidad

Tabla 17

Nivel de compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila

Nivel de compromiso de continuidad		Género				Total	
		Masculino		Femenino			
		fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	(08-18)	7	9.5	4	5.4	11	14.9
Intermedio	(19-29)	27	36.5	22	29.7	49	66.2
Alto	(30-40)	9	12.1	5	6.8	14	18.9
Total		43	58.1	31	41.9	74	100

Nota. Elaborado con base de los datos de la encuesta de compromiso organizacional.

En la Tabla 17, se observa el nivel de compromiso de continuidad, en donde el 66.2% de los trabajadores tienen un nivel intermedio de compromiso de continuidad, el 14.9% que tienen un nivel bajo y el 18.9 % tienen un nivel alto de compromiso de continuidad. Este resultado se debe a que los trabajadores de la municipalidad indican que si se les presenta otra oportunidad laboral ellos verían los beneficios y ventajas que esta les brindaría y si les convence, ellos renuncian a su actual centro laboral y además están seguros de que si los despidieran de la municipalidad ellos tendrían muchas posibilidades de encontrar otro trabajo, pero también analizarían el costo que les ocasionaría este cambio.

4.1.6 Nivel del desempeño laboral

Tabla 18

Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila

Nivel de desempeño laboral	Género				Total	
	Masculino		Femenino		fi	%
	fi	%	fi	%		
Bajo (14-33)	6	8.1	6	8.1	12	16.2
Intermedio (34-52)	27	36.5	17	23	44	59.5
Alto (53-70)	10	13.5	8	10.8	18	24.3
Total	43	58.1	31	41.9	74	100

Nota. Elaborado con base de los datos de la encuesta desempeño laboral.

En la Tabla 18, se observa el nivel de desempeño laboral, en donde el 59.5 % de los trabajadores tienen un nivel intermedio de desempeño laboral, el 24.3 % tienen un nivel alto y el 16.2 % tienen un nivel bajo de desempeño laboral. Este resultado se debe a que los trabajadores de la municipalidad han presentado diminutas dificultades al demostrar su capacidad en el área de su trabajo, pero si hay una proactividad al demostrar sus habilidades y a su vez representan comportamientos positivos, productivos hacia la entidad y esto es beneficioso para el cumplimiento de los objetivos de la municipalidad.

4.1.7 Nivel del desempeño en la tarea

Tabla 19

Nivel de desempeño en la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila

Nivel de desempeño en la tarea	Género				Total	
	Masculino		Femenino		fi	%
	fi	%	fi	%		
Bajo (04-09)	1	1.4	5	6.8	6	8.2
Intermedio (10-15)	24	32.4	18	24.3	42	56.7
Alto (16-20)	18	24.3	8	10.8	26	35.1
Total	43	58.1	31	41.9	74	100

Nota. Elaborado con base de los datos obtenidos de la encuesta de desempeño laboral.

En la Tabla 19, se observa el nivel de desempeño en la tarea, en donde el 56.7% de los trabajadores tienen un nivel intermedio de desempeño en la tarea, el 35.1% tienen un nivel alto y el 8.2 % tiene un nivel bajo de desempeño en la tarea. Este resultado se debe a que los trabajadores de la municipalidad consideran que al momento de realizar sus actividades les cuesta organizarse para acabarlo a tiempo y por eso sienten que no gestionan bien su tiempo, pero si tienen la capacidad para presentar su trabajo de forma eficiente y también logran establecer prioridades en el área de su trabajo.

4.1.8 Nivel de la dimensión desempeño en el contexto

Tabla 20

Nivel de desempeño en el contexto de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila

Nivel de desempeño en el contexto	Género				Total	
	Masculino		Femenino		fi	%
	fi	%	fi	%		
Bajo (06-14)	4	5.4	5	6.8	9	12.2
Intermedio (15-22)	23	31	17	23	40	54
Alto (23-30)	16	21.6	9	12.2	25	33.8
Total	43	58	31	42	74	100

Nota. Elaborado con base de los datos obtenidos de la encuesta desempeño laboral.

En la Tabla 20, se observa el nivel de desempeño en el contexto, en donde el 54% de los trabajadores tienen un nivel intermedio de desempeño en el contexto, el 33.8% tienen un nivel alto y el 12.2 % tiene un nivel bajo de desempeño en el contexto. Este resultado se debe a que a los trabajadores de la municipalidad les cuesta desarrollar soluciones creativas frente a los nuevos problemas que se presentan dentro de la entidad, asumir nuevos retos y les cuesta participar activamente en las reuniones laborales, pero pese a estas limitaciones, ellos buscan la manera de mantenerse siempre actualizados con los nuevos conocimientos que se generan para su trabajo, y están prestos a ser partícipes de las actividades que se realizan en equipo, esto nos da a entender que los profesionales que laboran en esta entidad cuentan con habilidades y actitudes positivas.

4.1.9 Nivel de la dimensión de desempeño laboral contraproducente

Tabla 21

Nivel de desempeño laboral contraproducente de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila

Nivel de desempeño laboral contraproducente	Género				Total	
	Masculino		Femenino			
	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo (04-09)	21	28.4	14	18.9	35	47.3
Intermedio (10-15)	22	29.7	15	20.3	37	50
Alto (16-20)	0	0	2	2.7	2	2.7
Total	43	58.1	31	41.9	74	100

Nota. Elaborado con base de los datos obtenidos de la encuesta de desempeño laboral.

En la Tabla 21, se observa el nivel de desempeño laboral contraproducente, en donde el 50.0% de los trabajadores tienen un nivel intermedio de comportamientos contraproducentes, el 47.3 % tienen un nivel bajo y el 2.7 % un nivel alto de comportamientos contraproducentes. Este resultado se debe a que algunas veces los trabajadores de la municipalidad hablan con sus compañeros acerca de los aspectos negativos del trabajo, asimismo con personas que no pertenecen a su círculo laboral, pero trabajan en mejorar, arreglar los problemas del trabajo, centrándose en los aspectos positivos de su entorno laboral.

4.1.10 Relación del compromiso organizacional y el desempeño laboral

Tabla 22

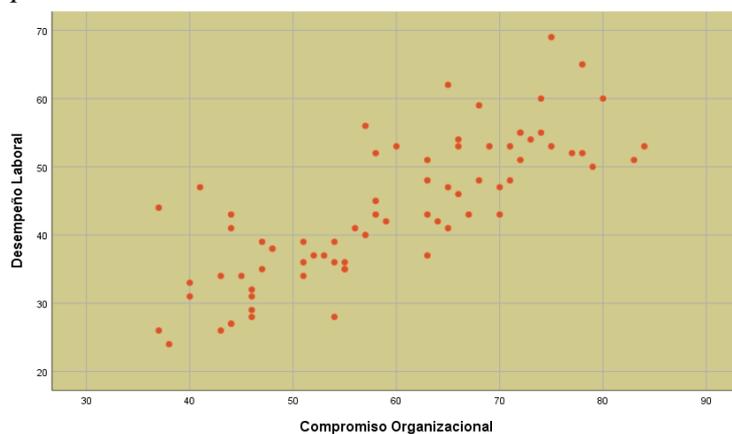
Relación del compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.

		Compromiso organizacional	Desempeño laboral
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	1	0.799
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	74	74
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0.799	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	74	74

Nota. Elaborado con base de la encuesta de compromiso organizacional y del desempeño laboral para la recolección de datos.

Figura 1

Relación del compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.



Nota. Elaborado con base de los datos obtenidos de la encuesta de investigación.

En la Tabla 22 y Figura 1, se observa que la correlación de Pearson entre ambas variables estudiadas es igual a $r = 0.799$, y que tiene un nivel de significancia $(p) = 0.000$. Asimismo, según la escala de valoración del coeficiente de correlación estos resultados nos indican que entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral tienen una correlación positiva considerable, por lo tanto, aceptamos la hipótesis de investigación y rechazamos la hipótesis nula, a razón, de que el coeficiente es significativo: y que el 0.000 es menor a 0.05. Explicamos que el trabajador genera un vínculo con la municipalidad teniendo el deseo,

necesidad y obligación de permanecer y pertenecer a la entidad, y que esta tiene una relación positiva con el desarrollo de las actividades, tareas diarias que hacen los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Vilavila

4.1.11 Relación del compromiso de continuidad y el desempeño laboral

Tabla 23

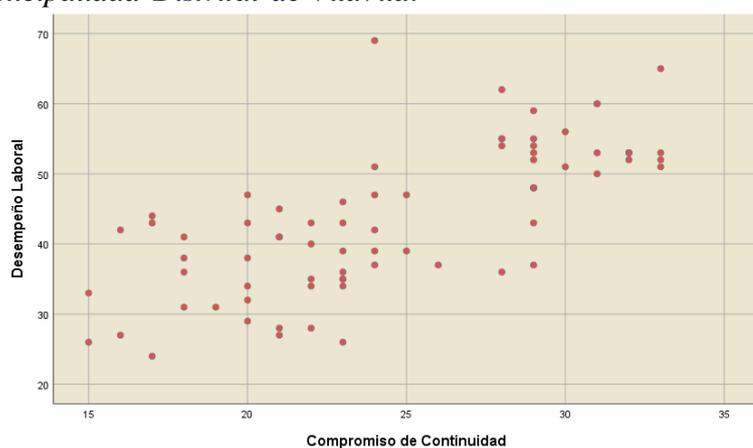
Relación del compromiso de continuidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila

		Continuidad	Desempeño laboral
Compromiso de continuidad	Correlación de Pearson	1	0.721
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	74	74
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0.721	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	74	74

Nota. Elaborado con base de los datos obtenidos de la encuesta de investigación.

Figura 2

Relación del compromiso de continuidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.



Nota. Elaborado con base de los datos obtenidos de la encuesta de investigación.

En la Tabla 23 y Figura 2, se observa que la correlación entre la dimensión del compromiso de continuidad y el desempeño laboral es igual a $r = 0.721$, y que tiene un nivel de significancia $(p) = 0.000$. Asimismo, según la escala de valoración del coeficiente de correlación estos resultados nos indican que entre el compromiso de continuidad y el

desempeño laboral tienen una correlación positiva media, por lo tanto, aceptamos la hipótesis de investigación y rechazamos la hipótesis nula, a razón, de que el coeficiente es significativo y que el 0,000 es menor a 0.05. Explicamos que, el trabajador toma en cuenta el esfuerzo y tiempo invertido en su actual trabajo, la cual debe ser valorado por parte de la entidad, a su vez analiza los gastos que le traería si renuncia, y esta se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores.

4.1.12 Relación del compromiso afectivo y el desempeño laboral

Tabla 24

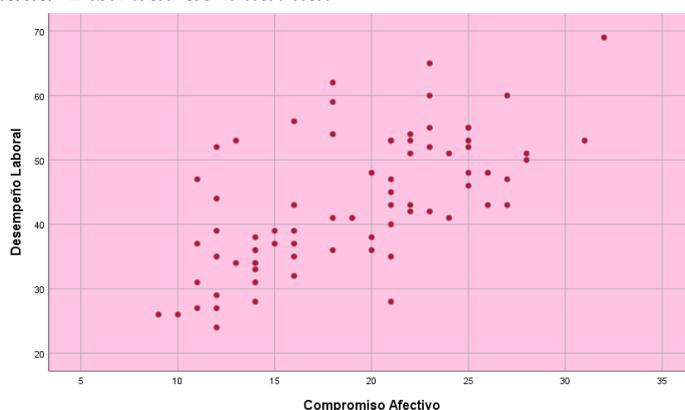
Relación del compromiso afectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila

		Compromiso afectivo	Desempeño laboral
Compromiso afectivo	Correlación de Pearson	1	0.646
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	74	74
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0.646	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	74	74

Nota. Elaborado con base de los datos obtenidos de la encuesta de compromiso organizacional y del desempeño laboral.

Figura 3

Relación del compromiso afectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.



Nota. Elaborado con base de los datos obtenidos de la encuesta de investigación.

En la Tabla 24 y Figura 3, se observa que la correlación entre la dimensión del compromiso afectivo y el desempeño laboral es igual a $r = 0.646$, y que tiene un nivel de significancia (p)

= 0.000. asimismo, según la escala de valoración del coeficiente, estos resultados nos indican que entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral tienen una correlación positiva media, por lo tanto, aceptamos la hipótesis de investigación y rechazamos la hipótesis nula, a razón, de que el coeficiente es significativo: y que el 0.000 es menor a 0.05. Explicamos que el trabajador siente un apego emocional, orgullo, se idéntica con la entidad y frente a los problemas que tenga la entidad las hace también parte de ellas, y esto tiene una relación con el desempeño laboral de los trabajadores.

4.1.13 Relación del compromiso normativo y el desempeño laboral

Tabla 25

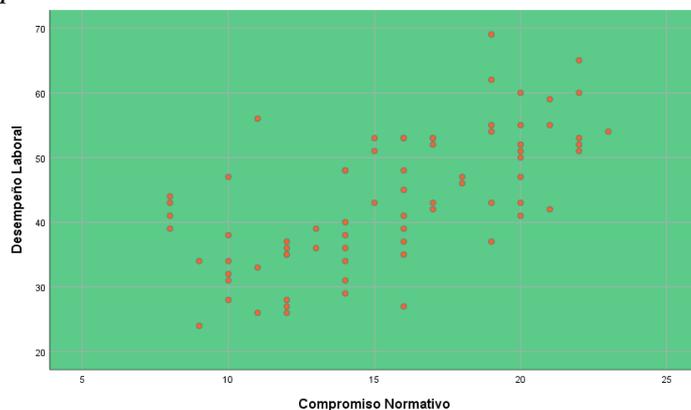
Relación del compromiso normativo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila

		Compromiso normativo	Desempeño laboral
Compromiso Normativo	Correlación de Pearson	1	0.654
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	74	74
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	0.654	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	74	74

Nota. Elaborado con base de los datos obtenidos de la encuesta de compromiso organizacional y del desempeño laboral.

Figura 4

Relación del compromiso normativo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.



Nota. Elaborado con base de los datos obtenidos de la encuesta de investigación.

En la Tabla 25 y Figura 4, se observa que la correlación entre la dimensión del compromiso normativo y el desempeño laboral es igual a $r = 0.654$, y que tiene un nivel de significancia (p) = 0.000. Asimismo, según la escala de valoración del coeficiente estos resultados nos indican que entre el compromiso normativo y el desempeño laboral tienen una correlación positiva media, por lo tanto, aceptamos la hipótesis de investigación y rechazamos la hipótesis nula, a razón, de que el coeficiente es significativo y que el 0.000 es menor a 0.05. Explicamos que el trabajador tiene un sentimiento de reciprocidad, ya que a medida que disfrute de los beneficios que le brinda la entidad, el trabajador buscara la manera de retribuir y esto se relaciona con el desempeño laboral.

4.2 DISCUSIÓN

De acuerdo a los objetivos y los resultados obtenidos, se determinó la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila, donde se evidencia un nivel de correlación positiva considerable ($r=0.799$), resultando que a medida que los trabajadores se sientan identificados y tengan un vínculo con los objetivos y valores institucionales, produciéndose así una relación con las capacidades y habilidades del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad, estos resultados coinciden con los autores, como Prieto et al. (2018), estudia el compromiso organizacional en organizaciones públicas y privadas, obtuvo un resultado semejante a nuestra investigación resaltando que el compromiso de los trabajadores es similar entre ellos, ya que se sienten orgullosos de pertenecer a la entidad y que significa mucho para ellos pertenecer a ella, esto ha permitido que no tengan cambios de personal, la cual fortalece el desempeño.

Asimismo autores como Böhr y Larrea (2018), obtuvo como resultado la existencia de una mayor correlación del compromiso afectivo y normativo con la entidad, tomando en cuenta las condiciones favorables, principalmente el ambiente laboral, la cual contribuye a que se eleve el compromiso y se evidencie la mejora del desempeño; García y Gonzales (2018) el resultado obtenido en su investigación indica la existencia de una relación positiva considerable del compromiso organizacional, esto desde el punto de vista motivacional, ya que en las dimensiones afectivo, continuidad, y normativo existen correlaciones positiva

media, además coincidimos con Percca (2019) que frente al desempeño laboral contribuye desde el campo de procesos administrativos que se relaciona con la dimensión de desempeño en el contexto, de nuestra investigación, ya que al tener los adecuados procesos, capacitaciones, se genera un desempeño laboral alto, y con Ventura y Román (2022), también demostró que, existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, ya que en la primera variable muestra un nivel medio, similar a sus dimensiones compromiso de continuidad y normativo, menos en la dimensión compromiso afectivo, porque esta tiene un nivel alto, con respecto a la segunda variable presenta un nivel alto, similar a sus dimensiones desempeño en la tarea y desempeño en el contexto menos en la dimensión comportamientos contraproducentes, la cual presenta un nivel bajo; finalmente Chambi y Macedo (2022) con los resultados que hallaron nos demuestran que entre las variables de compromiso organizacional y desempeño laboral existe un correlación directa, a pesar que las dimensiones del desempeño laboral de su investigación varía con la presente investigación en denominaciones más no en los significados ya que son semejantes.

Por otro lado al comparar con investigaciones que usaron metodologías distintas a la presente investigación como: descriptivas, correlación explicativa, autores como, Hernández et al. (2018) nos indica que al realizar la encuesta observo que la mayoría de los trabajadores se sienten orgullosos de trabajar en la entidad y sienten un sentido de permanencia hacia las misma por tal motivo se deduce que el desempeño puede tener resultados positivos, así mismo en la investigación de Hernández (2019) se obtuvo el resultado de que los trabajadores tienen más alto del compromiso de continuidad, ya que sienten que no tendrían otras oportunidades al dejar este trabajo, este resultado demuestra que los encuestados eran personas mayores de 35 años, por otra parte Gutierrez (2020) en su investigación, obtuvo de que el compromiso organizacional influye de forma significativa en el desempeño laboral, afirma que, a partir del compromiso afectivo, que es la voluntad de continuar en la entidad y cumplir las disposiciones laborales son fundamentales para que este mejore en su desempeño dentro de su área de trabajo, coincidiendo con la investigación de Hurtado (2021), donde demostró que el compromiso organizacional si influye en el desempeño laboral, indicando que en un 50 % de los trabajadores se trabajó en mejorar su compromiso organizacional y el resultado fue que mejoraron en su desempeño, además tomamos en cuenta a Zamora (2009), que nos dice: “En términos tradicionales, la psicología laboral se ha referido al compromiso organizacional como al grado en que un sujeto internaliza los valores y objetivos de su organización y siente una fuerte lealtad hacia su lugar de trabajo”

(p.447), también los autores Koopmans et al. (2013); Gabini y Salessi (2016), nos indican que el desempeño laboral es la aptitud que añaden los trabajadores a través de la realización de las metas establecidas. En la presente investigación se determinó que la relación entre las variables de estudio aporta con evidencia desde las percepciones del trabajador expresados en el sentimiento desarrollado por el trabajador comprometido con su institución, mejorará en sus actividades, tareas que tenga en la entidad desde su autoevaluación.

En cuanto al objetivo específico 1, se determinó la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila, y se evidencia un nivel de correlación positiva media ($r=0.721$), resultando que a medida que, en el trabajador se fortalezca la necesidad de pertenecer a la entidad que le brindó la oportunidad laboral, en donde se valore el tiempo, esfuerzo que esta invierte y que el salario sea adecuado, esta genera una relación con el desempeño laboral, resultados que coinciden con autores como, Hurtado (2021), en su investigación obtuvo el resultado de que el 50.7% de los administrativos de la Municipalidad de Pillco Marca que tienen un compromiso organizacional continuo, tienen un buen desempeño laboral, y afirma que la relación de esta dimensión con el desempeño laboral es directa, así mismo Cedano (2022) identificó que más del 50 % de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Julcán, presentan más un vínculo de costo y beneficio, es decir que los trabajadores están por el beneficio monetario que les brinda la municipalidad, mas no porque sientan un agradecimiento por brindarles la oportunidad laboral, coincidiendo con la investigación de Ventura y Román (2022), al analizar los datos de la dimensión del compromiso de continuidad, encontraron que los trabajadores continúan en la organización por el deseo de satisfacer sus necesidades objetivas y que principalmente el interés es monetario, ya que sus salarios son adecuados y esto dio como resultado, que los trabajadores presentan comportamientos que lleven al cumplimiento de los objetivos de la entidad.

Por otro lado, Gabini (2018), ha considerado que el compromiso de continuidad es como la toma de conciencia por parte del trabajador, de los altos costos que generaría el hecho de dejar la organización. de esta manera, el proceso de formación de este tipo de compromiso se basa en un análisis de costo y beneficio. Nuestra investigación al ser comparado con otras investigaciones que trabajaron con la misma dimensión del compromiso organizacional, se ha podido corroborar que existe una relación, la cual es un aporte para futuras

investigaciones y como conocimiento sobre la importancia que le tiene que dar el empleador a los trabajadores, enfocándose en los beneficios, ventajas, salarios que le brinda a los trabajadores y valorar el tiempo invertido por esta, así contribuye de una manera favorable en el desempeño laboral.

En cuanto al objetivo específico 2, se determinó la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila, se evidencia un nivel de correlación positiva media ($r=0.646$), la cual significa que si el trabajador se involucra emocionalmente con la municipalidad, es decir que, tenga una conexión interna y se sienta orgulloso de trabajar en la municipalidad, esta tiene una relación con el desempeño del trabajador, resultados que coinciden con autores como, Coronel (2019), obtuvo como resultado, de que el 67.3% de los servidores públicos se vinculan con el compromiso afectivo, referido a los lazos emocionales y a la identificación psicológica y que forja un agradecimiento a su lugar de trabajo por satisfacer sus necesidades y expectativas, la cual dio a entender que los servidores públicos se encuentran muy vinculados emocionalmente a la entidad, y permitió generar cambios positivos en su desempeño. Asimismo, Prieto et al. (2018), nos indica que la dimensión afectiva con la población que trabajó presentaron altos resultados, ya que los trabajadores se sienten orgullosos de trabajar en esa entidad y por ello dan lo mejor sí, ya que significa mucho para ellos trabajar en este lugar, coincidiendo con Gutierrez (2020), donde indica que el compromiso de los colaboradores de la municipalidad medido a partir de su compromiso afectivo, la voluntad por continuar en la institución y por cumplir con las disposiciones laborales son fundamentales para que este logre desempeños acordes a las exigencias del puesto de trabajo y de la institución, con estos resultados se afirma que el compromiso afectivo si contribuye de una manera favorable en el desempeño laboral, además Arias (2001), determina al compromiso afectivo como lazos emocionales que los trabajadores manifiestan con la organización al notar que satisface sus necesidades por medio de la relación e interacción con su lugar de trabajo. Los trabajadores que cuentan con este compromiso, se sienten orgullosos de trabajar en la organización, ya que los lazos emocionales que tienen les permiten a los trabajadores, continuar con sus actividades, ya que esto refleja los sentimientos y emociones que le hacen sentir una inclinación afectiva a su centro laboral. Por otro lado Arciniega (2002), nos indica que el compromiso afectivo refleja el apego emocional, la identidad desde el plano psicológico del empleado con las normas de

convivencia que se estipulan dentro de la organización, y esto está muy relacionada con la identidad emocional del empleado y las normas establecidas dentro de su ámbito laboral.

En cuanto al objetivo específico 3, se determinó la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila, se evidencia un nivel de correlación positiva media ($r=0.654$), la cual nos da a entender que a medida que el trabajador tenga un sentimiento de reciprocidad y perciba los beneficios que le brinda la entidad, frente a ello, buscará la manera de retribuir con su trabajo, como una forma de agradecimiento y esto se relaciona con el desempeño laboral, resultados que coinciden con autores como, Cutipa (2017) en su investigación obtuvo que el 73 % de los trabajadores prestan un alto compromiso normativo, la cual significa que a pesar de no tener un vínculo emocional con la entidad, los trabajadores entienden que su lugar de trabajo merece su lealtad. Asimismo, Böhr y Larrea (2018) obtuvo como resultado que el compromiso normativo con la entidad es cuando el trabajador retribuye, agradece a la organización por el reconocimiento que reciben y es el sentimiento de obligación que surgen en este contexto y mejora en sus actividades diarias, coincidiendo con Coronel (2019) donde nos indica que el 10.5% de los servidores públicos, se vincula con el compromiso normativo, pese a que es un porcentaje mínimo gracias a esos trabajadores, se pudo lograr experiencias compartidas y favorables para el cumplimiento de los objetivos de la entidad. También en la investigación de Hurtado (2021), el 49.3% de los administrativos de la Municipalidad de Pillco Marca que tienen un compromiso organizacional normativo tienen un buen desempeño laboral. Con estos resultados se afirma que el compromiso normativo si contribuye de manera significativa y favorable en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila, además. Para Chiang et al. (2010), en los compromisos normativos, está la creencia en la lealtad a la organización, quizás mediante la obtención de ciertos beneficios, lo que conduce a un sentido de obligación de brindar una retribución.

Las limitaciones que se presentaron en la investigación, se relacionan a la metodología y a la aproximación cuantitativa de la percepción del trabajador en referencia a la variable de estudio desempeño laboral notándose que algunos de los trabajadores creían que era una evaluación directamente hecha por sus superiores y que puede afectar la permanencia en su trabajo y generó una dificultad, adicionalmente otra limitación fue el acercamiento al

trabajador, ya que, al momento de aplicar el cuestionario, se resistían, es por ello que respondieron con temor, pese a que se les informó sobre la finalidad de la investigación, otra de las limitantes era el tiempo, muchos de los trabajadores se negaban a llenar las encuestas porque indicaban que tenían mucha carga laboral, que no contaban con el tiempo suficiente y que por favor los visitemos otro día. También hubo limitaciones con los antecedentes, porque no había, sobre todo en los antecedentes locales; una forma de generar alternativas para la posibilidad de garantizar mejores resultados es investigando el tema usando una metodología mixta en el que se haga uso de instrumentos cualitativos y cuantitativos para enriquecer la información. Finalmente es importante recalcar que tanto el compromiso organizacional y el desempeño laboral fueron evaluados y medidos desde el punto de vista de los mismos trabajadores, quienes han medido su propio compromiso y desempeño laboral en la entidad.

CONCLUSIONES

Primero: concluimos que se determinó una relación positiva considerable entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila, es decir que el trabajador genera un vínculo fuerte con la municipalidad y tiene el deseo, necesidad y obligación de permanecer en su lugar de trabajo, contribuyendo de manera significativa con las actividades diarias que realiza el trabajador reflejándose en un adecuado desempeño laboral, la cual será beneficioso y contribuirá en el cumplimiento de los objetivos que tiene la municipalidad. Asimismo, se logró identificar que más del 50 % de los trabajadores tienen un nivel intermedio de compromiso organizacional y desempeño laboral con la Municipalidad, esto se debe a que los trabajadores no sienten un apego emocional con su trabajo y presentan pequeñas dificultades al momento de demostrar su desempeño en su puesto de trabajo. Por otro lado, en el tipo de contrato que tienen los trabajadores con la municipalidad, se ha podido identificar que el 57% de los trabajadores es por locación de servicio, sabiendo que, en este tipo de contrato, el trabajador es quien tiene más autonomía sobre el servicio que presta, siendo así, esto también repercute en el nivel de compromiso y desempeño laboral del trabajador con la municipalidad.

Segundo: concluimos que se identificó una relación positiva media entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila, es decir que a medida que el trabajador considere el tiempo invertido, el esfuerzo que le puso a su trabajo y que sea valorado por la entidad, esta tendrá una relación significativa con su desempeño en sus tareas, actividades diarias, más del 50 % de los trabajadores tienen un nivel intermedio de compromiso de continuidad con la Municipalidad, ya que están predispuestos a aceptar otras oportunidades laborales, si los beneficios, ventajas que les brinda la Municipalidad no llenan sus expectativas.

Tercero: concluimos que se identificó una relación positiva media entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila, es decir que a medida que el trabajador cree un vínculo emocional fuerte y sienta que los problemas de la Municipalidad, también son sus problemas, esta tendrá una relación directa y contribuirá de manera significativa con el desempeño laboral, más del 50 % de los

trabajadores tienen un nivel bajo e intermedio de compromiso afectivo con la municipalidad, ya que sienten que no forman parte de la Municipalidad.

Cuarto: concluimos que se identificó una relación positiva media entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila, es decir que a medida que el trabajador fortalezca su lealtad y se sienta identificado con la municipalidad, esta tendrá una relación directa con el desempeño laboral, más del 50 % de los trabajadores tienen un nivel bajo e intermedio de compromiso normativo con la municipalidad, esto debido a que los trabajadores perciben que los beneficios que les brinda su trabajo, no merecen ponerle mucho esfuerzo y por eso no sienten ninguna obligación.

RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a los funcionarios y servidores públicos y al responsable de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Vilavila, implementar actividades de mejora continua para contribuir al compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores ya que al demostrarse la relación de ambas, es necesario llevar a cabo capacitaciones, talleres, que logren incentivar y motivar a los trabajadores posibilitando espacios necesarios en donde los trabajadores demuestren un compromiso con su trabajo y así demostrar mejoras en su desempeño.

Segundo: Se recomienda a los responsables del área de Recursos Humanos y en coordinación con las demás áreas laborales, generar capacitaciones en relación a la forma de comunicación en los procesos que se desarrollan en la municipalidad con la posibilidad de incrementar la participación de todos los trabajadores, como una nueva estrategia para socializar, lineamientos, políticas y valores; estas capacitaciones con el tiempo forme parte de programas de motivación y comunicación, fortaleciendo de ese modo el compromiso de continuidad.

Tercero: Se recomienda a la oficina de Recursos Humanos implementar un plan motivacional en el que todos los trabajadores de las diferentes oficinas sean partícipes directos del cambio y mejora continua, iniciando con conocer e inducirse en los objetivos institucionales, valores, principios que tiene la municipalidad, siendo reconocidos continuamente la labor y desempeño como el trabajador destacado, fomentando así el compromiso afectivo.

Cuarto: Se recomienda a todos los trabajadores en general, ser parte del cambio, promoviendo las buenas prácticas laborales, reconociendo la puntualidad en el cumplimiento de actividades, sociabilizando la normativa interna y documentos de gestión que promoverán así el compromiso normativo con la municipalidad.

REFERENCIAS

- Alfaro Castellanos, M. del C. (2012). Administración de personal. In *Red Tercer Milenio (Ed.)*, 2012. http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf
- Alles, M. A. (2005). Desempeño por competencias Evaluación de 360ª. In *Ediciones Granica S.A* (Vol. 53, Issue 9).
https://www.academia.edu/22501484/Alles_Martha_Desempeño_por_competencias_de_360_
- Alles, M. A. (2007). Comportamiento Organizacional. In *Primera edición* (Ediciones).
https://www.academia.edu/36640906/comportamiento_organizacional_martha_alles_pdf
- Arciniega, L. (2002). Compromiso organizacional en México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? *Dirección Estratégica*, 4.
https://www.academia.edu/328551/Compromiso_Organizacional_Em_México_Qué_Es_Lo_Que_Hace_Que_La_Gente_Se_Ponga_La_Camiseta
- Arias Galicia, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, 200, 5–12. <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). *Work engagement : An emerging concept in occupational health psychology*. 22(3), 187–200.
<https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Betanzos, N., & Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207–215.
<http://digitum.um.es/xmlui/handle/10201/8132>
- Blanco, M., & Castro, P. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. *Ajayu*, 9(2), 215–233.
http://www.scielo.org.bo/scielob.php?pid=S207721612011000200002&script=sci_abstract
- Böhrt, R., & Larrea, P. (2018). Relación entre compromiso normativo y apoyo organizacional percibido en empleados de oficina. *Ajayu Órgano de Difusión Científica Del Departamento de Psicología UC BSP*, 16(2), 220–251.
http://www.scielo.org.bo/scielob.php?script=sci_arttext&pid=S2077-

21612018000200001&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Cárdenas Aguilar, T. de J., & Jaik Dipp, A. (2014). Engagement. Ilusión por el trabajo. Un modelo teórico-conceptual. In *Conservation Genetics* (Vol. 10, Issue 5).
- Cedano Uriol, I. (2022). *Compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Julcán* [Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30652>
- Chambi, A., & Macedo, C. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en la Universidad Nacional de Ucayali, 2021*. [Universidad Nacional de Ucayali].
<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2673>
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M., & Salazar, M. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional. *Revista Panorama Socioeconómico*, 28, 90–100. <https://www.redalyc.org/pdf/399/39915685007.pdf>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. www.usn
- Coronel Pereira, H. C. (2019). “*El Compromiso Organizacional en Servidores Públicos*” *Caso: Ministerio de Hacienda, Paraguay. Presentado* [Universidad de Buenos Aires].
<https://www.bps.go.id/dynamictable/2018/05/18/1337/persentase-panjang-jalan-tol-yang-beroperasi-menurut-operatornya-2014.html>
- Cutipa Villasante, L. (2017). “*El grado de compromiso organizacional del centro de educación básica alternativa ‘Carmen Rosa Noguera’ del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo – Cusco*” [Universidad Nacional del Altiplano-Puno].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9620/Luis_Cutipa_Villasante.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Deloitte Consulting LLP. (2016). Tendencias globales en capital humano 2016: la nueva organización: un diseño diferente. *Deloitte University Press*, 125.
https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pa/Documents/human-capital/2016_PA_CapitalHumanoTrends_Esp.pdf
- Dolan, S. L., Cabrera, R. V., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2007). *La Gestión de los Recursos Humanos* (tercera ed).
https://www.academia.edu/11855126/gestión_de_recursos_humanos_dolan_mc_graw
- Escobedo García, C. L., & Quñones Florin, M. M. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga* [Pontificia Universidad Católica del Perú].
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/Escobedo_García_Quñones_Florin_2021-01-10.pdf?sequence=1

- Fernandez de Cordova, A. (2022). *Tendencias de la cultura organizacional 2023 | Great Place To Work® Ecuador*.
<https://www.greatplacetowork.com.ec/es/publicaciones/blog/tendencias-cultura-2023>
- Frutos, B. De, Ruiz, M. A., & San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones. *Psicológica*, *19*, 345–366. <https://doi.org/10.1157/13057542>
- Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral. In *Teseo – UAI. Colección UAI – Investigación*. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validation of the Job performance scale in argentinean workers. *Revista Evaluar*, *16*(1), 10–26. <https://uai.edu.ar/media/42443/ganadores-2016-validación-de-la-escala-de-rendimiento-laboral-individual-en-trabajadores-argentinos.pdf>
- García, L., & Gonzales, G. (2018). *Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018*. [Universidad Peruana Unión].
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1276> <http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1276>
- Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación En Psicología*, *25*(1), 63–81.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Gestión, N. (n.d.). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema | tendencias | gestión*. noticias gestión. retrieved December 13, 2020, from <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Giraud, C. (2013). ¿Qué es el compromiso? In *American Thoracic Society* (p. 24).
- Guerrero Maldonado, P. A. (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco Chiclayano, 2018*.
- Gutierrez Rueda, C. C. (2020). *El compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Yarada Los Palos en el año 2020*. [Universidad Privada de Tacna].
<http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1523>
- 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, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edic). <https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodología-de-la-Investigación.pdf>
- Hernández Vela, H. (2019). Valores y compromiso organizacional de personal empleado en la Ciudad de Durango. *Trascender, Contabilidad Y Gestión*, 13(13), 17–33. <https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.77>
- Humano, C. (n.d.). *Perú lidera niveles de compromiso de los empleados en América Latina / Recursos Humanos, el portal del Capital Humano / Guía empresas recursos humanos peru*. Retrieved December 13, 2020, from <https://www.infocapitalhumano.pe/empresas-recursos-humanos/incentivos-premios-y-distinciones/trofeos-y-distinciones/peru-lidera-niveles-de-compromiso-de-los-empleados-en-america-latina/>
- 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*. [Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6970>
- Jaik, A., Tena, J. A., & Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de psgrado. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 10(19), 119–130. http://www.umce.cl/~dialogos/n19_2010/jaik.sw
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., De Vet, H., & Van Der Beek, A. (2013). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. In *Work* (Vol. 48, Issue 2, pp. 229–238). <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Ley, N. (2012). *Ley N° 27972 ley Orgánica del Municipalidades*. *Diario El Peruano*. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publico/capacita/programacion_formulacion_presupuestal2012/Anejos/ley27972.pdf
- MEF. (2023). *Consulta Amigable (Mensual) Consulta de Ejecución del Gasto*. Portal El MEF. <https://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/mensual/>
- Mondy, W. R. (2010). *Administración de recursos humanos* (Pearson (ed.)). <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>
- Montoya, E. M. (2014). de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. In *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*.

- Navarro Edel, R., & García Santillán, A. (2007). *Clima y compromiso organizacional* (E. Electrónica (ed.)). https://issuu.com/econoboy_conde/docs/climaycomp
- Newstrom, J. w. (2012). Comportamiento humano en el trabajo. In *The McGrawHill* (The McGraw).
- https://www.academia.edu/28180858/Comportamiento_humano_en_el_trabajo_13va_Edici3n_John_W_Newstrom_freelibros_org
- Observatorio de Recursos Humanos. (n.d.). *Tan sólo el 13% de los empleados a nivel mundial afirma sentirse comprometido - ORH | Observatorio de Recursos Humanos*. Retrieved December 13, 2020, from <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/tan-solo-el-13-de-los-empleados-a-nivel-mundial-afirma-sentirse-comprometido.html>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505.
- Peña, M., Díaz, M., Chávez, A., & Sánchez, C. (2016). “El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas.” *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95–105. www.theIBFR.com
- Percca Cutipa, E. R. (2019). *Determinación de la relación entre los procesos administrativos y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Acora*. Periodo 2018 [Universidad Nacional Del Altiplano de Puno]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10297/Percca_Cutipa_Elena_Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez León, G. (2023). *Coeficiente Alfa de Cronbach: ¿Qué es y para qué sirve el Alfa de Cronbach?* Metodología de La Investigación. <https://gpresearch.com/coeficiente-alfa-de-cronbach/>
- Pinto Pacheco, K. (2022). *La motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021*. <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/1590>
- Prieto Quintana, C. O., Sánchez Baltasar, L. B., & Mayett Moreno, Y. (2018). Compromiso organizacional en preparatorias públicas y privadas del estado de Chihuahua, México / Organizational commitment in public and private high schools in Chihuahua, Mexico. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 9(17), 713–740. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i17.403>
- Quispe Hanco, M. M. (2020). *Comunicación interna y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de San Miguel 2019* [Universidad

- Nacional del Altiplano de Puno].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14226/Quispe_Hanco_Mary_Marithza.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ramirez, A. (1997). *Metodología de la investigación científica*.
<https://es.scribd.com/document/307004672/Libro-Metodologia-de-Alberto-Ramirez#>
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional, 10a. ed. In *Pearson Educación de México, S.A.*
https://www.academia.edu/11225693/Comportamiento_Organizacional_10ma_ed_Stephen_P_Robbins_PDF
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). Administración. In *Prentice Hall* (Décima Edición).
https://www.academia.edu/18881333/Administracion_10ed_Robbins_y_Coulter
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *(Libro)comportamiento organizacional*.
https://www.academia.edu/18881333/Administracion_10ed_Robbins_y_Coulter
- ROF. (2019). *Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio Público*. 48.
https://portal.mpf.n.gob.pe/descargas/transparencia/ROF_MP_INTEGRADO_2016_1.pdf
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Enfermería Del Trabajo*, 6(3), 105–114.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- San Martín Gutiérrez, S. (2000). *Una comparación del compromiso organizacional del trabajador español y el trabajador mexicano*. 31.
- Santacruz Benavidez, A. (2017). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016* (Vol. 6) [Universidad Central del Ecuador Sede Sur]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCES-018-003-2017.pdf>
- Santibañez Choque, M. M. (2021). *Influencia del control interno en el desempeño laboral del recurso humano, Municipalidad Provincial de Puno, 2021*. [Universidad Privada San Carlos-Puno]. http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC_S.A.C./28/Margareth_Mijhael_SANTIBAÑEZ_CHOQUE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Talento, G. del. (2022). *Desempeño Laboral | Qué es, cómo medirlo y por qué*.
<https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Ventura, L., & Román, C. (2022). Compromiso organizacional y Desempeño laboral en los

trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaranchal, año 2021. *Universidad César Vallejo*, 1–5.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88965/Leiva_VCR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zamora Poblete, G. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(3), 445–460.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3097029>

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de la investigación



Universidad Nacional de Juliaca

Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social

CUESTIONARIO SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILAVILA

Objetivo: Este cuestionario tiene como objetivo recolectar información acerca del compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila. El cuestionario es anónimo y la información recaudada será utilizada únicamente para fines académicos de investigación y se garantiza estricta confidencialidad.

Instrucciones: A continuación, se presentan preguntas para cual usted deberá marcar con una equis “X” la respuesta que usted considere conveniente, según corresponda.

I Datos Generales

a. Género	b. Edad	c. ¿Cuál es el grado de instrucción alcanzado?
Masculino ()	Entre 18 años a 24 años ()	Secundaria Completa ()
Femenino ()	Entre 25 años a 31 años ()	Grado de Bachiller ()
	Entre 32 años a 45 años ()	Título profesional ()
	Más de 45 años ()	Grado de Magister o Maestro ()
		Grado de Doctor ()
		Otros

En seguida, se presentan las preguntas referidas a la primera y segunda variable de estudio, los cuales son: El compromiso organizacional y el desempeño laboral. Por favor, considere la escala que indica para cada variable:

VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
Enunciados 1 2 3 4 5					
TOTALMENTE EN DESACUERDO (1), EN DESACUERDO (2), NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO (3), DE ACUERDO (4), TOTALMENTE DE ACUERDO (5)					
Afectivo	1	2	3	4	5
1.- Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.					
2.- Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.					
3.- Trabajar en esta organización significa mucho para mí					
4.- En esta organización me siento como en familia.					
5.- Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.					
6.- No me siento emocionalmente unido a esta organización.					
7.- Me siento parte integrante de esta organización.					
Normativo	1	2	3	4	5
8.- Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio.					

9.- Creo que debo mucho a esta organización.					
10.- Esta organización se merece mi lealtad.					
11.- No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.					
12.- Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.					
13.- Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.					
Continuidad	1	2	3	4	5
14.- Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.					
15.- Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.					
16.- Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.					
17.- Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.					
18.- En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.					
19.- Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.					
20.- Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera.					
21.- Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.					
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL					
Enunciados 1 2 3 4 5					
NUNCA (1), CASI NUNCA (2), ALGUNAS VECES (3), CASI SIEMPRE (4), SIEMPRE (5)					
Desempeño en la tarea	1	2	3	4	5
22.- He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
23.- He sido capaz de establecer prioridades.					
24.- He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente					
25.- He gestionado bien mi tiempo.					
Desempeño en el contexto	1	2	3	4	5
26.- Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
27.- He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo					
28.- He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
29.- He asumido responsabilidades adicionales.					
30.- He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
31.- He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
Desempeño laboral contraproducente	1	2	3	4	5
32.- He empeorado los problemas del trabajo.					
33.- Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de los aspectos positivos.					
34.- He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
35.- He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

Anexo 2. Hipótesis de investigación e hipótesis específicas

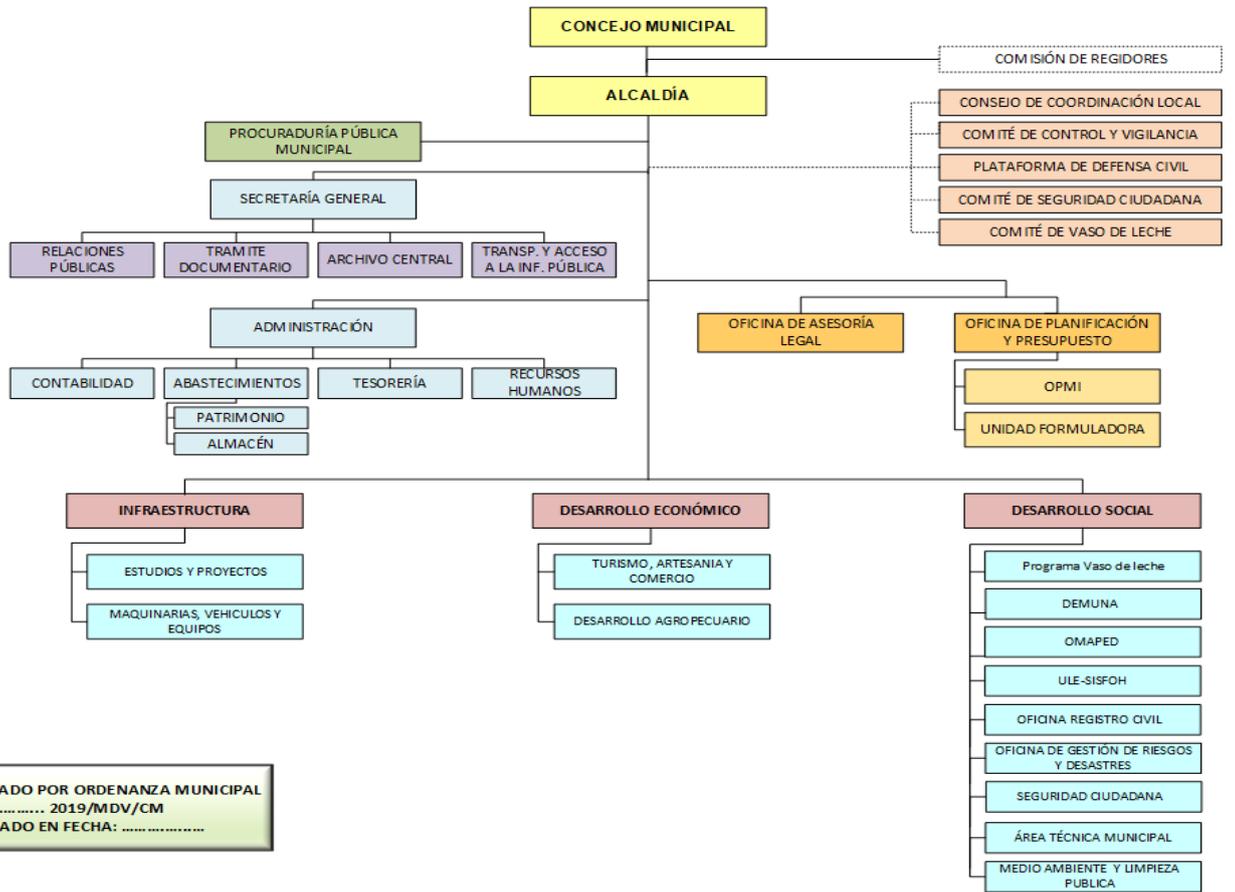
Hipótesis de investigación:

- **Hi:** El compromiso organizacional tiene una relación positiva considerable con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.
- **Ho:** El compromiso organizacional no tiene una relación positiva considerable con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.

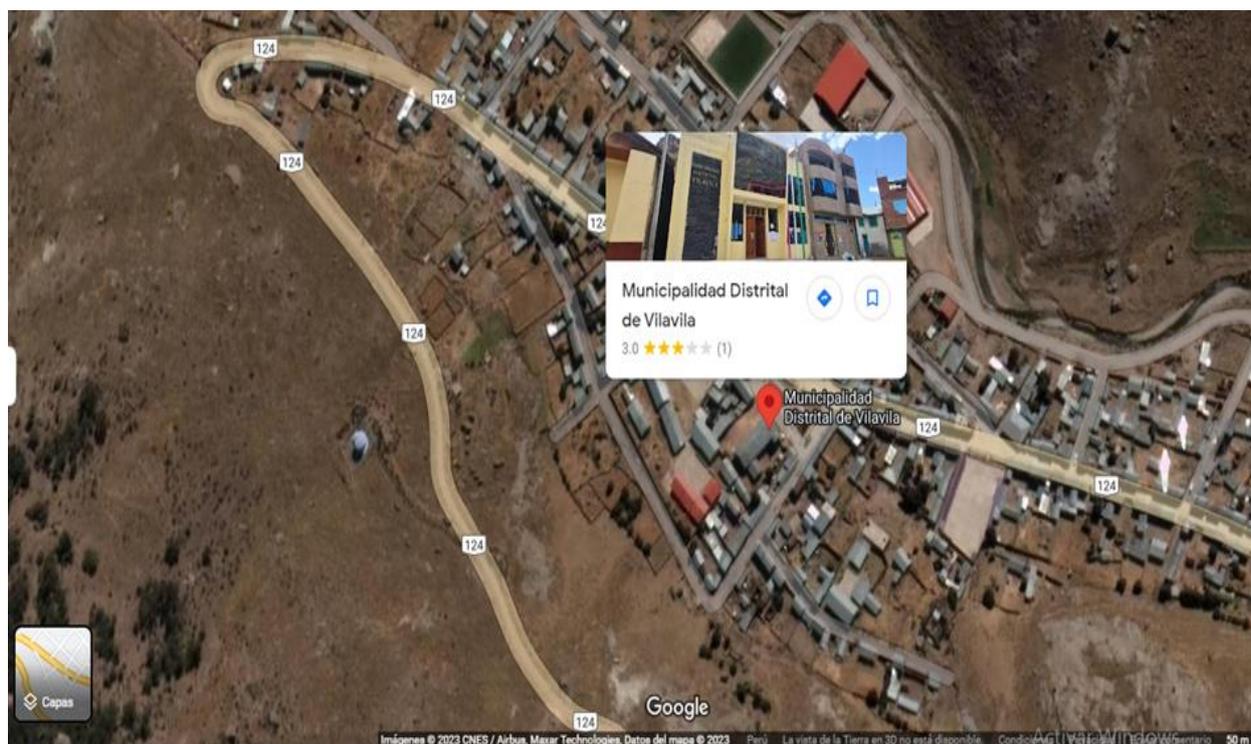
Hipótesis específicas:

- **Hi:** El compromiso organizacional de continuidad tiene una relación positiva media con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.
- **Ho:** El compromiso organizacional de continuidad no tiene una relación positiva media con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.
- **Hi:** El compromiso organizacional afectivo tiene una relación positiva media con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.
- **Ho:** El compromiso organizacional afectivo no tiene una relación positiva media con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.
- **Hi:** El compromiso organizacional normativo tiene una relación positiva media con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.
- **Ho:** El compromiso organizacional normativo no tiene una relación positiva media con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila.

Anexo 3. Organigrama general de la Municipalidad Distrital de Vilavila



Anexo 4. Mapa de ubicación de la Municipalidad Distrital de Vilavila



Nota. Ubicación Google Maps (2023).

Anexo 5. Panel fotográfico

Fotografía 1



Nota. Antes de ingresar a la sede de la municipalidad para realizar el llenado de las encuestas.

Fotografía 2



Nota. Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila

Fotografía 3



Nota. Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila

Fotografía 4



Nota. Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila

Fotografía 5



Nota. Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila

Fotografía 6



Nota. Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilavila

