



**UPP**  
Universidad Privada de Pucallpa

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE**  
**NEGOCIOS**

**TESIS**

Compromiso organizacional y desempeño laboral en los  
trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico,  
MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre  
Abad, Región de Ucayali, 2023

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**AUTORES:**

Erick Isaac Valdez Gonzalez (orcid.org/0009-0006-1141-9335)  
Exilda Lili Montoya Del Aguila (orcid.org/0009-0001-2895-6333)

**ASESOR:**

Dra. Lila Ramirez Zumaeta (orcid.org/0000-0002-5423-8140)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
Gestión y Desarrollo Organizacional

**Sub línea:**  
Desarrollo Organizacional

**UCAYALI -PERÚ**

**2023**

## JURADO EVALUADOR



.....  
Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio  
**Presidente**



.....  
Mg. Gino Javier Pinedo Vargas  
**Secretario**



.....  
Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales  
**Vocal**



.....  
Dra. Lila Ramirez Zumaeta  
**Asesora**

# ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

*"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"*

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 11:03 am del día miércoles 17 de mayo del 2023, a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la tesis titulada "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA SUBGERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO, MYPES Y TURISMO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PADRE ABAD, REGIÓN DE UCAYALI, 2022", elaborado por los bachilleres ERICK ISAAC VALDEZ GONZALEZ y EXILDA LILI MONTOYA DEL AGUILA.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Presidente Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio**, **Secretario Mg. Gino Javier Pinedo Vargas** y **Vocal Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**; designados con RESOLUCIÓN N° 097-2023-FCCyA-UPP de fecha 29 de marzo del 2023; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición a los bachilleres ERICK ISAAC VALDEZ GONZALEZ y EXILDA LILI MONTOYA DEL AGUILA, para que seguidamente absolviera las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica al bachiller y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.

Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los bachilleres ERICK ISAAC VALDEZ GONZALEZ y EXILDA LILI MONTOYA DEL AGUILA fueron:

- |                              |       |                                     |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Excelencia    | 19-20 | <input type="checkbox"/>            |
| - Aprobado por Unanimidad    | 17-18 | <input type="checkbox"/>            |
| - Aprobado por Mayoría       | 14-16 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Mayoría    | 11-13 | <input type="checkbox"/>            |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | <input type="checkbox"/>            |

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por mayoría con nota 16 que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. **Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado**, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 11:52 am Horas del mismo día, de lo que se da fe.

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio  
Presidente

  
\_\_\_\_\_  
Mg. Gino Javier Pinedo Vargas  
Secretario

  
\_\_\_\_\_  
Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales  
Vocal

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD


Nosotros, **Erick Isaac Valdez Gonzalez** y **Exilda Lili Montoya Del Aguila**, bachilleres en Administración de Negocios de la Universidad Privada de Pucallpa, identificados con DNI 48729866 y 45115164 respectivamente, con la tesis titulada **“Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, Región de Ucayali, 2023”**

Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

**Pucallpa, 21 de febrero del 2023**



**Erick Isaac Valdez González**  
DNI: 48729866



**Exilda Lili Montoya Del Aguila**  
DNI: 45115164

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



# UPP

Universidad Privada de Pucallpa

**COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN**

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**N°025-2023**

El Coordinador de Investigación de la Universidad Privada de Pucallpa, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

**“Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2022”**

Escuela Profesional : **Administración de Negocios**  
Asesor(a) : **Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**  
Cuyo autor (es) : **Erick Isaac Valdez**  
**Exilda Lili Montoya Del Aguila**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio PlagScan, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **28.5%**.

En tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el **30%** de similitud.

Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

**Fecha: 04/03/2023**

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales  
Coordinador de Investigación

## **DEDICATORIA**

A nuestro DIOS, que nos dio la vida y que siempre nos bendice con nuestra familia.

A nuestros padres por ser apoyo incondicional.

A nuestros hijos que el motivo y la fortaleza para salir a delante.

**Los autores**

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestros docentes de la Universidad Privada de Pucallpa, por llenarnos de sus conocimiento y experiencias profesionales.

**Los autores**

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023.

La metodología utilizó como tipo descriptivo correlacional y diseño No experimental, La población fue de 23 trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali. La muestra coincidió con los 23 trabajadores, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia.

Los resultados de la variable compromiso organizacional se observan el 46.8% de los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad., manifestó que no es considerada la variable compromiso organizacional, mientras que el 26.6% manifiesta que a veces es considerada y el 26.6% manifestó que sí. Con respecto a la variable desempeño laboral se observa el 46.0% de los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad., manifestó que no es considerada la variable desempeño laboral, mientras que el 22.1% manifiesta que a veces es considerada y el 31.9% manifestó que sí.

Finalmente, la conclusión fue que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023. Con un valor  $r = 0.781$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Palabras clave: compromiso organizacional, desempeño laboral, Identificación.



## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between organizational commitment and job performance in workers of the Economic Development, MYPES and Tourism Sub-Management in the Provincial Municipality of Padre Abad, Ucayali region, 2023.

The methodology used correlational descriptive type and non-experimental design. The population was 23 workers from the Economic Development, MYPES and Tourism Sub-Management in the Provincial Municipality of Padre Abad, Ucayali region. The sample coincided with the 23 workers; the sampling was non-probabilistic for convenience.

The results of the organizational commitment variable are observed in 46.8% of the workers of the Sub-management of Economic Development, MYPES and Tourism in the Provincial Municipality of Padre Abad., stated that the organizational commitment variable is not considered, while 26.6% manifest which is sometimes considered and 26.6% said yes. With respect to the labor performance variable, 46.0% of the workers of the Sub-management of Economic Development, MYPES and Tourism in the Provincial Municipality of Padre Abad, stated that the labor performance variable is not considered, while 22.1% manifest which is sometimes considered and 31.9% said yes.

Finally, the conclusion was that there is a significant relationship between organizational commitment and job performance in the workers of the Sub-management of Economic Development, MYPES and Tourism in the Provincial Municipality of Padre Abad, Ucayali region, 2023. With an estimated  $r$  value = 0.781 by Pearson's correlation coefficient.

Keywords: organizational commitment, job performance, Identification.

## ÍNDICE

PORTADA	i
JURADO EVALUADOR	ii
ACTA DE SUSTENTACIÓN	iii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE	x
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>1</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del Problema	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. Formulación de Objetivos	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	3
1.5. Delimitación del estudio	4
1.6. Viabilidad del estudio	5
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>6</b>
2.1. Antecedentes del problema	6
2.2. Bases Teóricas	12
2.2.1. Compromiso organizacional	12
2.2.2. Desempeño laboral	15
2.3. Definición de términos básicos	19
2.4. Formulación de hipótesis	20
2.4.1. Hipótesis general	20
2.4.2. Hipótesis específicas	20
2.5. Variables	21

2.5.1. Definición conceptual de la variable	21
2.5.2. Definición operacional de la variable	21
2.5.3. Operacionalización de la variable	22
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>24</b>
3.1. Diseño de la investigación	24
3.2. Población y muestra	24
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	26
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	27
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	<b>28</b>
4.1. Presentación de resultados	28
4.2. Discusión	42
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>43</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>45</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>48</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia	49
Anexo 2: Instrumentos de aplicación	50
Anexo 3: Matriz de validación	52
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	60
Anexo 5: Base de datos	61
Anexo 6: Autorización de publicación de tesis	63
Anexo 7: Galería de fotos	64

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Compromiso organizacional	22
Tabla 2. Desempeño laboral	23
Tabla 3. Validadores	26
Tabla 4. Frecuencia de la variable compromiso organizacional	28
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión integridad	29
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión autenticación	30
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión confidencialidad	31
Tabla 8. Frecuencia de la variable desempeño laboral	32
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión orientación de resultados	33
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales	34
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión iniciativa	35
Tabla 12. Prueba S-W para la variable compromiso organizacional	36
Tabla 13. Prueba S-W para la variable desempeño laboral	37
Tabla 14. Correlación compromiso organizacional y desempeño laboral	38
Tabla 15. Correlación compromiso organizacional y orientación de resultados	39
Tabla 16. Correlación compromiso organizacional y relaciones Interpersonales	40
Tabla 17. Correlación compromiso organizacional e iniciativa	41

## Índice de figuras

Figura 1. Frecuencia de la variable compromiso organizacional	28
Figura 2. Frecuencia de la dimensión integridad	29
Figura 3. Frecuencia de la dimensión autenticación	30
Figura 4. Frecuencia de la dimensión confidencialidad	31
Figura 5. Frecuencia de la variable desempeño laboral	32
Figura 6. Frecuencia de la dimensión orientación de resultados	33
Figura 7. Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales	34

## INTRODUCCIÓN

En la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali a través de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo, los trabajadores de dicha entidad no logran un compromiso organizacional adecuado, por esa razón, se pretende mejorar el desempeño laboral.

Esta investigación está estructurada en:

**CAPÍTULO I:** Se describe el problema de la investigación, en ella se aborda el planteamiento del problema, la formulación del problema y objetivos, así como la justificación, delimitación y viabilidad.

**CAPÍTULO II:** En este capítulo se da a conocer los antecedentes del problema, las bases teóricas y las definiciones de los términos básicos, las hipótesis y el estudio de las variables.

**CAPÍTULO III:** En este capítulo trata sobre la metodología, el diseño de la investigación. A su vez, se menciona también la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como también la validez y confiabilidad y las técnicas para el procesamiento de la información.

**CAPÍTULO IV:** En este capítulo se presenta los resultados y la discusión.

Finalmente, se da a conocer las conclusiones y recomendaciones y se describe las referencias bibliográficas y anexos.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

En el mundo actual, Según el informe Workforce of 2020 de Oxford Economics, sólo el 13% de los empleados a nivel mundial afirma sentirse comprometido.

Contar con empleados comprometidos es muy valioso para las organizaciones, ya que impulsa la productividad y los resultados. En los informes del sector, las empresas que puntúan más en experiencia de empleado — concepto muy relacionado con la satisfacción y el compromiso — tienen 3 veces más retorno que el resto.

Un equipo comprometido también incrementa la capacidad de atracción y retención de talento de la empresa. En este sentido, vale la pena señalar que la consultora Gallup valora en 605 mil millones de dólares el coste en concepto de pérdidas de productividad para la economía debido a los trabajadores que dejan una empresa.

Además, un empleado comprometido se siente más feliz, está más sano y contribuye a crear un mejor ambiente de trabajo. Y, en lo que respecta a la marca de empresa, actuará como un embajador convencido.

En el Perú, el compromiso organizacional podríamos definirlo como la manera cómo un colaborador es capaz de identificarse plenamente con la empresa, es decir se “pone la camiseta”, así comparte con todos los objetivos y metas que se trazan en la empresa.

En Ucayali, en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali a través de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo, los trabajadores de dicha entidad no logran un compromiso organizacional adecuado, por esa razón, el desempeño laboral se ve reflejado en el deterioro en la atención al público usuario, brindando una atención deficiente.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y orientación de resultados en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023?

¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y relaciones interpersonales en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023?

¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional e iniciativa en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023?

### **1.3. Formulación de Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y orientación de resultados en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023.

Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y relaciones interpersonales en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023.

Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional e iniciativa en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023.

### **1.4. Justificación de la investigación**

**En cuanto a la relevancia social:** La investigación permitió determinar como un adecuado compromiso organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali.



**En relación a las implicancias prácticas:** Sirvió para que los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, mejoren el compromiso organizacional para tener trabajadores más motivados y productivos, con un adecuado desempeño laboral.

**En cuanto al valor teórico:** Este trabajo permitió demostrar, cual fue el grado de asociación entre compromiso organizacional y desempeño laboral.

**En cuanto a la utilidad metodológica:** Se aplicó el método deductivo a partir del conocimiento que se tuvo del compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Padre Abad.

## **1.5. Delimitación del estudio**

### **Delimitación Espacial**

Estuvo limitada por la Municipalidad Provincial de Padre Abad, ubicado en Av. Simón Bolívar N° 536. Ucayali – Padre Abad – Aguaytía.

### **Delimitación Social**

Fueron los interesados del desarrollo de la tesis:

- Erick Isaac Valdez González y Exilda Lili Montoya Del Águila
- Todos los participantes que elaboraron la tesis.
- Los trabajadores la Municipalidad Provincial de Padre Abad.

### **Delimitación Temporal**

La delimitación temporal fue desde el 01 de enero al 31 de marzo del 2023.

### **Delimitación Conceptual**

Los conceptos mencionados a continuación, son todos aquellos que tuvimos que tener presente a lo largo de toda la tesis:

- Compromiso organizacional
- Desempeño laboral

## 1.6. Viabilidad del estudio

**1. Métodos de la investigación**, diseño de investigación: No experimental, nivel de investigación: correlacional de enfoque cuantitativo.

**2. Materiales de la investigación**, el proceso de investigación incluyó cuestionarios, que permitieron obtener información de los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali.

**3. Recurso teórico**, el tema de investigación principal contó con acceso a las teorías del compromiso organizacional y el desempeño laboral.

**4. Recurso humano**, Se contó con la participación de los tesisistas: Erick Isaac Valdez González y Exilda Lili Montoya Del Águila.

**5. Recurso ético**, se respetó la autoría de las investigaciones usadas en el trabajo, y se mantuvo el anonimato de los trabajadores.

**6. Recurso temporal**, la tesis se realizó en un plazo aproximadamente de 3 meses dentro del primer trimestre 2023.

**7. Recurso financiero**, la tesis se realizó con recursos propios de los investigadores.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes del problema

#### Internacionales

Chicaiza (2020) en su tesis titulada “*La comunicación organizacional y su influencia en el compromiso organizacional de los empleados del distrito de Salud Salcedo 05D06 Salcedo*”, tuvo como objetivo general investigar la influencia de la comunicación organizacional en el compromiso organizacional de los empleados del Distrito de Salud Salcedo 05D06. Los objetivos específicos fueron el identificar el nivel de comunicación organizacional y determinar el nivel de compromiso organizacional que predomina en la población investigada. Para el desarrollo de la investigación se contó con 260 personas a quienes se aplicó dos instrumentos psicológicos, el primero, la escala de compromiso organizacional, consiguiendo como resultado que la mayor parte de la población posee un nivel promedio, mientras que para la segunda variable se manejó el test de comunicación organizacional de Portugal, obteniendo como resultados que la mayoría de los evaluados tiene un nivel bajo. El resultado del estadístico Chi X<sup>2</sup> es 0.711 por lo que se evidenció que no existe correlación entre variables y se acepta la hipótesis nula la cual menciona que la comunicación organizacional no influye en el compromiso organizacional. Debido a esto fue factible estructurar una propuesta, la cual tuvo por nombre “Talleres para el fortalecimiento de la comunicación organizacional de los trabajadores del Distrito de salud 05D06 Salcedo”.

Aimacaña (2021) en su tesis titulada *“Plan de mejoramiento del compromiso organizacional para los empleados de la empresa SEGUVID de la ciudad de Ambato”*, tuvo como objetivo proponer actividades para el mejoramiento para el compromiso organizacional para los empleados de la empresa SEGUVID de la ciudad de Ambato. La problemática que se estimó resolver fue la falta de compromiso en los trabajadores y buscar alternativas que mejoren a través de un programa de actividades en relación a las dimensiones del compromiso organizacional afectivo, normativo y de continuidad. La metodología, se caracteriza por una investigación de tipo exploratorio. Los métodos utilizados fueron el deductivo, inductivo. La muestra fue no probabilística debido que es un grupo limitado y se lo realizó a 30 trabajadores. Entre las técnicas que más se destacadas se utilizó un cuestionario validado por el autor de Meller y Allen y se utilizó un chi cuadrado para contrastar la dependencia entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral. Los resultados demostraron que existe un alto sentimiento de apego emocional en la dimensión normativa, de decir, que los empleados sienten que realizar sus actividades lo hacen por deber moral. Como propuesta se diseñó a través del modelo tridimensional de Meyer y Allen actividades que forjen el compromiso organizacional de los trabajadores y mejore la productividad empresarial. Se concluye que tanto la hipótesis como los objetivos planteados se cumplen, es decir que, el comportamiento organizacional y el desempeño organizacional mostraron una relación de dependencia al contrastarlo con el chi cuadrado. Las recomendaciones estuvieron orientadas a la implementación de la propuesta y la motivación para la mejora en la eficiencia, eficacia y clima laboral.

Vizcaíno (2020) en su tesis titulada *“Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario”*, tuvo como objetivo general analizar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), Dirección Provincial de Tungurahua. En este estudio se consideró una población de todos los niveles jerárquicos: 100 colaboradores (38 hombres y 62 mujeres). La investigación tiene un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal y alcances descriptivo y correlacional. El estudio se desarrolló sobre la base teórica de Herzberg (1959)

de la satisfacción laboral: factores intrínsecos y factores extrínsecos y Meyer & Allen (1997) del compromiso organizacional: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Los resultados obtenidos reflejan que, el nivel de satisfacción no tiene relación con el tiempo que el colaborador lleva en la empresa; sin embargo, el compromiso organizacional sí. Los hombres, se muestran más satisfechos y comprometidos que las mujeres. El compromiso que predomina en la institución es el afectivo. La satisfacción laboral y el compromiso organizacional presentan correlación fuerte de 0.638: a mayor satisfacción laboral, mayor nivel de compromiso organizacional

## **Nacionales**

Ayala y Bustamante (2019) en su tesis titulada “*Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa OPEMIP S.A.C. Arequipa 2018*”, tuvo como objetivo demostrar que existe una influencia directa entre nuestras dos variables las cuales serían el Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral. Nuestro trabajo está basado en una población finita de 31 colaboradores, los mismos que serán evaluados a través de la técnica de censo. Para esta tesis hemos utilizado el método cuantitativo, por otro lado, al relacionarse nuestras variables, corresponde trabajar con un nivel correlacional, y que a su vez nuestro tipo de investigación se aplica a un diseño no experimental de corte transversal. Este trabajo de investigación surgió bajo la iniciativa del Gerente General de la Empresa OPEMIP S.A.C., el cual mostró su preocupación debido a que el nivel de desempeño de sus colaboradores se ha visto aminorado en los últimos años. En razón de ello es que nos propusimos realizar una investigación detallada acerca de cuáles eran estos motivos. Para ello utilizamos diferentes técnicas que nos ayudarán a enfocar las causas de los problemas que existen en los colaboradores de la empresa, desarrollando diferentes encuestas en forma directa; y desarrollando cuadros estadísticos que nos reflejen la realidad de la empresa. Para recolectar los datos de la empresa utilizamos como instrumento una muestra censal, y dentro de ella utilizamos la técnica de encuesta que estuvo debidamente validada por los especialistas; en esta encuesta se manejaron factores en base a la escala de Likert. Para lograr la confiabilidad de nuestro instrumento,

utilizamos el “Alfa de Cronbach” en el programa estadístico SPSS statistics versión 22, obteniendo resultados aceptables (Positivo) de 0.878 de la variable Compromiso Organizacional y 0.852 de la variable Desempeño Laboral. 0.928 de ambas variables. En el caso del Compromiso Organizacional la Tabla N° 07 y Figura N° 01 nos reflejan que el 87,1% de los colaboradores demostraron tener un compromiso Regular para con la empresa, el 9,68% opina que es Eficiente y el 3,23% le asigna un nivel Deficiente. En lo que se refiere a la variable Desempeño Laboral en la Tabla N° 11 y Figura N° 05 el 83,87% de los colaboradores tienden a un nivel Regular, el 12,9% nivel Bueno y 3,23% un nivel Malo. Con respecto a las hipótesis, las contrastaciones de las mismas las realizamos utilizando la prueba de correlación R de Pearson; el resultado obtenido fue de 0.520, indicando que la relación entre las dos variables anteriormente definidas y el nivel de significancia son positivos.

Gutiérrez (2020) en su tesis titulada *“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”*, el objetivo de la investigación es Determinar el nivel de influencia del Compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Yarada Los Palos, para conocer en qué grado el desempeño se puede ver afectado por el compromiso de los colaboradores en la institución. La metodología es de tipo básica, con un diseño no experimental y transversal, y de nivel explicativo, empleado como instrumento el cuestionario, dirigido a una muestra de 139 trabajadores, haciendo uso, para su procesamiento del programa estadístico IBM SPSS Windows. El trabajo concluye 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%. Esto refleja 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.

Álvarez y Mendoza (2019) en su tesis titulada “*Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Autónoma San Francisco, 2019*”, tuvo como objetivo general determinar la Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Autónoma San Francisco en el primer semestre, Arequipa 2019. El estudio realizado es de alcance descriptivo correlacional, teniendo como muestra para la primera variable de compromiso organizacional el total de 50 colaboradores y para la segunda variable un total de 200 alumnos de la Universidad Autónoma San Francisco, para la recolección de la información se ha empleado como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los datos obtenidos se presentan en un matriz de sistematización los cuales fueron posteriormente procesados en el programa SPSS 21.0. La hipótesis planteada es el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Autónoma San Francisco influye negativamente en el desempeño laboral percibido por los estudiantes.

## **Regionales**

Vásquez, Tello, Huamán & Ríos (2020) en su tesis titulada “*Compromiso organizacional y desempeño laboral de los especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali*”, tuvo por objetivo demostrar que existe relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral. La población lo constituyo 15 especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali y la muestra es no probabilística, el diseño no experimental. El resultado de esta investigación, concluye que la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral en los especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali- 2018, es significativa, debido a que el 60% de la población muestral refiere niveles equivalentes (De acuerdo – Casi siempre) en ambas variables.

Aliaga (2022) en su tesis titulada “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de un hospital del departamento de Ucayali, 2022*”, tuvo como objetivo encontrar la relación del clima organizacional y el desempeño

laboral de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022. La investigación fue de tipo básica y el diseño, es no experimental transeccional correlacional. La muestra estuvo conformada por 162 trabajadores administrativos del hospital. Los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, quienes opinaron que califica. La variable clima organizacional obtuvo un valor de Alfa de Cronbach de 0.782, alcanzando un nivel de fiabilidad de muy bueno y la variable desempeño labora obtuvo un valor de Alfa de Cronbach de 0.777, alcanzando también un nivel de fiabilidad de muy bueno. Los datos fueron procesados en el programa Excel y en el paquete estadístico SPSSv26. El clima organizacional es de nivel medio según el 56% y el desempeño laboral es de nivel alto según el 98%. Se determinó que existe relación positiva media y significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un hospital del Departamento de Ucayali, 2022. Esto quiere decir que el clima organizacional mantiene una buena relación con la productividad, la eficacia, la eficiencia y el compromiso laboral de los trabajadores (Rho Spearman 0.278,  $p=0.000$ ).

Castro (2021) en su tesis titulada "*Clima organizacional y desempeño laboral post covid-19 en los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, año 2021*" tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021. Se consideró como variable independiente el clima organización conformado por sus dimensiones estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad; y para la variable dependiente desempeño laboral sus dimensiones gerente, la propia persona, el individuo y el gerente, el equipo de trabajo, el área de RR.HH., la comisión de evaluación y la evaluación de 360°. El estudio fue básico, descriptivo relacional, no experimental, con método hipotético deductivo. La población de estudio fueron 10 directivos y 80 colaboradores siendo la muestra censal, los datos se obtuvieron mediante la técnica de la encuesta y dos cuestionarios de 36 preguntas. Los resultados de la contrastación de la hipótesis general fueron que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del



Gobierno Regional de Ucayali, 2021 a un nivel de significancia bilateral de 0.000 Por lo que se concluye que a un mejor clima organizacional un mejor desempeño laboral.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Compromiso organizacional**

#### **Definición**

Según Steers (1977) quien lo considera como "... la fuerza relativa de identificación y de participación de un empleado en la organización, además de la manera cómo se identifica con ella.

Meyer y Allen (1990), definen el concepto como un estado psicológico que es propio de las relaciones de los empleados con la organización, y tiene implicaciones para la decisión de continuar siendo miembros o no de la misma.

Colquitt, LePine, Wesson (2007), complementan la definición de compromiso organizacional considerándola como el deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización. Es así como coincidentemente la postura de los autores al definir el termino de compromiso organizacional muestran como éste ejerce influencia en el hecho de que un trabajador permanezca en el trabajo (retención) o bien, se retire (rotación).

Kruse (2013) al retomar el concepto de compromiso lo relaciona con un sentimiento que hace que un empleado orgulloso de su empresa piense menos en buscar otras oportunidades laborales y le sea más fácil recomendarle la organización a un amigo. evidenciándose con esto no solo el afianzamiento del proceso de retención de personal, sino también la atracción del mismo hacia la empresa, producto de una adecuada y fortalecida imagen corporativa.

## **Factores**

El compromiso con la organización según Amorós (2007) va más allá de la lealtad, e incluye una contribución activa para alcanzar las metas de la organización, puesto que representa una actitud más amplia que la satisfacción laboral por que se aplica a toda la institución y no solo al empleo, de ahí que existan diferentes factores algunos con connotación positiva y otros negativos.

Según Gómez (2006) citado por Ríos, Telles y Ferrer (2010) hay factores que inciden de manera positiva en el compromiso organizacional como las competencias personales percibidas, consideraciones de líder o el liderazgo como tal. Y con una influencia más alta en el compromiso se encuentra la motivación interna, las implicaciones en el puesto de trabajo, la satisfacción personal global, como también la satisfacción con el propio trabajo, esa predisposición para ser promocionado o con el sistema de supervisión. En continuidad también existen factores negativos incidentes como la ambigüedad del rol, conflictividad del puesto de trabajo y el estrés, entre otros.

Según Meyer y Allen (1997) y Córdoba (2005) los factores que afectan la dimensión afectiva son Características personales: en este apartado ubicaron algunas características propias del trabajador como edad, sexo y antigüedad.

## **Características**

Los autores refieren ante todo a la percepción que inspiran en sus trabajadores, las políticas que la empresa posee, Experiencias dentro de la organización: según estos autores es en este apartado donde se han hallado las correlaciones más fuertes, pues a su consideración a medida que el individuo ve satisfechas sus expectativa y/o necesidades por parte de la organización o gracias a ésta, en la misma medida dicho trabajador se irá sintiendo atado a su organización, por lo que irá desarrollando un alto grado de compromiso de carácter afectivo.

En la dimensión continuidad los factores relevantes están la alternativa y las inversiones; dentro de la categoría alternativa encontramos las percepciones particulares de cada individuo sobre sus destrezas y/o habilidades y la capacidad de transferir estas a la organización. y en la categoría Inversiones, se encontró que el individuo tenderá a valorar el tiempo y dedicación que le ha costado la adquisición de sus destrezas y habilidades y el costo que le implicaría la posibilidad de trasladarse a otra organización.

Este tercer componente es el llamado normativo, el cual tiene que ver con el sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto, es lo que debe de hacer. Este sentimiento de lealtad del individuo con la organización puede deberse a presiones de tipo cultural o familiar entre otros.

## **Dimensiones**

### **1. Identificación**

Según Robbins (1999) (aceptación de las metas organizacionales) tener las mismas creencias, propósitos, ideas, objetivos, que los de la empresa.

Los indicadores de la dimensión son: propósitos y objetivos

### **2. Membresía**

Según Robbins (1999) (deseo de permanecer como miembro) sentimiento de pertenencia hacia la organización (ser parte de).

Los indicadores de la dimensión son: pertenencia y miembro

### **3. Lealtad**

Según Robbins (1999) cumplimiento y respeto hacia la organización mediante acciones dirigidas a defenderla.

Los indicadores de la dimensión son: cumplimiento y respeto

## 2.2.2. Desempeño laboral

### Definición

Según Landy y Conde (2005) el desempeño laboral es la manera en que el personal efectúa su labor diaria y esta a su vez se evalúa mediante las revisiones periódicas, analizando su rendimiento teniendo en cuenta factores como liderazgo, capacidades, productividad entre otras, en donde el desempeño es vista como una conducta que las personas manifiestan, la misma que influye en las tareas y conductas que son importantes para alcanzar los propósitos empresariales.

Chiavenato (2002) afirma que el ejercicio laboral es la eficacia de los participantes en el cumplimiento de sus funciones dentro de la organización, la misma que es necesaria para el buen funcionamiento de su labor, así como alcanzar los fines que la organización se ha trazado.

Por su parte Campbell (1990) menciona que el ejercicio laboral son todas las tareas, conductas y mandos que son sumamente importante para que la empresa u organización logre cumplir su meta, y se calculan en técnicas de la productividad de los miembros.

Según Robbins y Judge (2013) infiere que el ejercicio laboral como el proceso mediante el cual la organización evalúa a su personal con la finalidad de fijar en que medida se han obtenido los propósitos laborales.

Stoner (1994) refiere al ejercicio laboral como la forma en el cual los trabajadores de una organización realizan eficazmente sus funciones diarias, con la finalidad de obtener fines comunes, los semejantes que están subyugados a estándares institucionales ya establecidos.

Druker (2002) manifiesta que el ejercicio laboral es el perfil en que los miembros de una empresa efectúan sus actividades diarias con confianza, la misma que contribuirá a que la empresa alcance sus

objetivos propuestos, cumpliendo las normativas o directivas de la organización.

### **Importancia del desempeño laboral**

Para García (2006) el grado de evaluar el ejercicio o desempeño laboral radica en la administración eficaz de la empresa, es decir si se conoce el rendimiento en el personal, analizando cuan positiva y eficaz se está efectuando la labor efectuada por sus miembros para para alcanzar los propósitos, en donde el alto mando podrá tomar decisiones favorables para la institución, ya que todo esfuerzo conlleva al logro de la misión y visión propuesta, si no se logra aquello es momento de ejecutar acciones de mejora.

Por su parte Robbins (2004) menciona que en el desempeño laboral es muy relevante ya que proporciona información necesaria para ejecutar decisiones en el departamento de administración del talento humano, siendo estos en su mayoría los ascenso, transferencias, rotaciones y despidos, por otro lado, permite que se identifique las necesidades que presentan el personal para capacitarlos o ayudarlos a desarrollarse.

### **Características del desempeño laboral**

Milkovich y Boudra (1994) consideran las siguientes características:

- **Adaptación:** Hace referencia a la capacidad de adaptarse a diversos ambientes, contextos, retribuciones, compromisos e individuos diferentes.
- **Comunicación:** es el aforo de otorgar adecuadamente una idea de manera efectiva, ya se individual como colectiva, así mismo hace hincapié a la habilidad de adecuarse al lenguaje y terminología empelada según las necesidades.
- **Iniciativa:** es el designio de intervenir en los eventos para alcanzar un objetivo, esta habilidad provoca que en se participe activamente y deja de lago el aceptar la decisión de otros.

- **Discernimiento:** es el ras obtenido de cualidades duras que han sido adquiridas durante la vida técnica o profesional en secciones laborales de la institución, así como de mantenerse actualizado de los avances y tendencias de su área.
- **Calidad de trabajo:** Es el brindar información o documentación adecuada según lo que se le ha requerido o solicitado, demostrando una actitud proactiva con la finalidad de otorgar un producto o resultado mejorado, produciendo una labor con altos índices de eficiencia.
- **Cuantía de labores:** Consuma con las metas y objetivos del trabajo, atendiendo eficientemente los mandatos aceptados de forma voluntaria hasta culminarlas.
- **Proyección:** Es la programación de las ordenes de compromiso con el fin de cumplirlas en el plazo establecido.
- **Desarrollo de Talentos:** Se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.

### **Factores de influyen en el desempeño laboral**

Según Nash (1989) considera los siguientes factores:

- **La percepción del empleado en base a la equidad, actitud y opinión acerca de su trabajo:** Esto ayuda en gran medida al alto mando a comprender y entender las reacciones de sus colaboradores ante sus funciones diarias.
- **Grado de importancia al trabajo:** Este factor es el grado de relevancia que tiene para el colaborador su empleo, ya que un trabajo puede ser interesante más que otros.
- **La autoestima:** Este elemento es muy relevante, ya que es un sistema de necesidad propio del sujeto, manifiesta los requerimientos para obtener un nuevo logro en la empresa o dentro del grupo, así como lograr el reconocimiento.
- **Capacitación del trabajador:** Es un medio poderoso para trabajar la productividad, mediante los programas de capacitación, ya que estos

producen resultados favorables proceso de formación, esas capacitaciones tienen como finalidad ayudar a que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible.

- La Remuneración: Es empleado como incentivo, por ende, resulta ser una de las técnicas más poderosas que tienen los gerentes para mejorar la productividad. Entre algunas propuestas de remuneración, encontramos los incentivos, bonos, a fin de incrementar la misma. 25
- Temperatura: Es sumamente importante que el personal labore en un ambiente en el cual la temperatura este regulada por el rango aceptable del individuo. Esto implica la posibilidad de crear lugares de trabajo individualizado con temperatura controlada.
- Ruido: Si bien es cierto, en la mayoría de las oficinas debe operar cierto nivel de ruido, en un rango debajo a moderado, debido a que los ruidos fuertes tienden a incrementar la excitación, estrés, ansiedad, entre otros malestares que conlleven a una reducir la satisfacción laboral.
- Iluminación: La intensidad de luz depende en gran medida de la dificultad de la actividad, así como de la precisión requerida, edad del empleado., entre otras.
- Tamaño: Este factor también es muy importante en una organización, ya que se determina cuánto espacio se proporciona a un determinado trabajador. Pero se debe tener un especial cuidado, ya que las desviaciones de este patrón probablemente disminuyan la satisfacción en el trabajo.

## **Dimensiones**

### **1. Orientación de resultados**

Según Bohórquez (2007) La orientación de los resultados hace referencia a que los colaboradores de la organización tengan conocimiento de los objetivos a donde se quiere llegar, una vez desarrollado lo antes mencionado el siguiente paso es dar a conocer la importancia de las funciones que cumple cada colaborador, para el alcanzar los objetivos planteados.

Los indicadores de la dimensión son: motivación y control

## **2. Relaciones interpersonales**

Según Bohórquez (2007) son todas las formas o maneras en como las personas se involucran, crean y mantienen vínculos de compañerismo, venerando sus maneras de religión, cultura, y estilos de vida

Los indicadores de la dimensión son: habilidades y desenvolvimiento

## **3. Iniciativa**

Según Bohórquez (2007) comprende en empezar cosas nuevas, el otorgar opiniones creativas e innovadoras, congruencias, con el objetivo de obtener las consecuencias deseadas.

Los indicadores de la dimensión son: creatividad e innovación

### **2.3. Definiciones de términos básicos**

**ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS:** Según Bohórquez (2007) es el sistema que permite desarrollar las potencialidades de los trabajadores para que así puedan obtener la máxima satisfacción en su trabajo, dar lo mejor de sus esfuerzos a la organización, y alcanzar los fines de la administración en la forma más eficiente y eficaz.

**CAPACITAR:** Según Bohórquez (2007) es preparar al personal para cierto tipo de comportamiento o conducta laboral, y brindar instrucción especializada y práctica sobre los diferentes procedimientos de trabajo.

**CONOCIMIENTO:** Según Bohórquez (2007) es la acción de conocer. Conocimiento específico de una materia, una disciplina o un campo de actividad, que se requiere para el desempeño eficiente de un puesto.

**HABILIDAD:** Según Bohórquez (2007) es el talento y aptitud que se requiere para realizar con precisión una o varias actividades.

**MOTIVACIÓN:** Según Bohórquez (2007) es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento hasta alcanzar la meta u objetivo deseado.



**ORGANIZAR:** Según Bohórquez (2007) es la estructuración y disposición conveniente y racional de los medios físicos, económicos y humanos disponibles para realizar una labor.

**PRODUCTO:** Según Bohórquez (2007) es el resultado parcial o total, de bienes y servicios, tangibles o intangibles, a que conduce una actividad realizada.

**SERVICIO:** Según Bohórquez (2007) es el equivalente no material de un bien. Es intangible, porque no se puede ver, tocar, sentir ni oler. Está directamente relacionado con la atención de la necesidad del usuario.

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre compromiso organizacional y orientación de resultados en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023.

Existe relación significativa entre compromiso organizacional y relaciones interpersonales en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023.

Existe relación significativa entre compromiso organizacional e iniciativa en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023.

## **2.5. Variables**

### **2.5.1. Definición conceptual de la variable**

#### **Compromiso organizacional**

El compromiso organizacional según Meyer, Allen y Smith (1991) es un estado psicológico que caracteriza una relación entre una persona y la organización; por esta razón se requiere de la integración de diferentes enfoques para su estudio.

#### **Desempeño laboral**

Según Robbins (2004), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.

### **2.5.2. Definición operacional de la variable**

#### **Compromiso organizacional:**

Se medirá a través de un cuestionario que consta de 12 preguntas, considerando las dimensiones: Identificación, membresía y lealtad. El instrumento está dirigido a los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, para recoger la opinión, sobre la variable Compromiso organizacional. El instrumento fue elaborado por los investigadores. El instrumento estuvo estructurado en tres dimensiones y en 12 ítems. Las respuestas de los ítems fueron codificadas con números del 1 al 3, donde No, asume el valor 1; A veces, el valor 2; Si, el valor 3.

#### **Desempeño laboral**

Se medirá a través de un cuestionario que consta de 12 preguntas, considerando las dimensiones: Orientación de resultados, Relaciones interpersonales e Iniciativa. El instrumento está dirigido a los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la

Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, para recoger la opinión, sobre la variable desempeño laboral. El instrumento fue elaborado por los investigadores. El instrumento estuvo estructurado en tres dimensiones y en 12 ítems. Las respuestas de los ítems fueron codificadas con números del 1 al 3, donde No, asume el valor 1; A veces, el valor 2; Si, el valor 3.

### 2.5.3.Operacionalización de la variable

#### a. Variable 1 Compromiso organizacional

**Tabla 1** Compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Items		Escala de medición
		N°	Contenido	
Identificación	Propósitos	01	¿Está satisfecho con sus propósitos dentro de la institución?	No=1  A veces=2  Si=3
		02	¿Se siente orgulloso de su propósito al pertenecer a la institución?	
	Objetivos	03	¿Conoce bien los objetivos de la institución?	
		04	¿Es usted consciente que aporta a los objetivos de la institución?	
Membresía	Pertenencia	05	¿Considera que la institución le da un sentido de pertenencia, como algo propio?	
		06	¿El sentido de pertenencia permite valorar más al trabajo que realiza?	
	Miembro	07	¿Considera que es un miembro que aporta a la institución?	
		08	¿Considera que para ser considerado miembro de la institución debe desempeñarse de manera eficiente?	
Lealtad	Cumplimiento	09	¿Considera que da cumplimiento a las labores encomendadas?	
		10	¿Considera que el cumplimiento en su trabajo está en relación con el cargo que ocupa?	
	Respeto	11	¿Considera que le guarda un respeto a su trabajo e institución donde labora?	
		12	¿Existe respeto con sus compañeros de trabajo?	

## b. Variable 2 Desempeño laboral

**Tabla 2** Desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Items		Escala de medición
		N°	Contenido	
Orientación de resultados	Motivación	01	¿Considera que existe motivación en el trabajo?	No=1  A veces=2  Si=3
		02	¿Usted cree que lo motivan continuamente para mejorar su rendimiento laboral?	
	Control	03	¿Cree usted que su jefe controla el cumplimiento de sus actividades realizadas?	
		04	¿Existe un control adecuado en la institución?	
Relaciones interpersonales	Habilidades	05	¿Considera que el trabajo permite desarrollar habilidades al trabajador?	
		06	¿Considera usted que con sus habilidades ayuda a la resolución de conflictos dados en la institución?	
	Desenvolvimiento	07	¿Cree usted, que la actividad en la que trabaja le permite un desenvolvimiento adecuado?	
		08	¿Cree usted que su desenvolvimiento permite interactuar con sus compañeros?	
Iniciativa	Creatividad	09	¿La institución permite desarrollar la creatividad del trabajador?	
		10	¿La creatividad de los trabajadores permite proponer nuevas ideas?	
	Innovación	11	¿Considera que su jefe promueve la innovación de actividades?	
		12	¿Considera que la innovación promueve el trabajo en equipo?	

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Diseño de la investigación**

Se utilizó el diseño de investigación No experimental, según Hernández et ál. (2014) en este diseño no se manipulan las variables ni las dimensiones de estudio.

El tipo de investigación fue descriptivo – correlacional, según Hernández et ál. (2014) consiste en establecer la relación entre las variables clima laboral y motivación y sus dimensiones respectivas.

### **3.2. Población y muestra**

#### **Población**

La población fue de 23 trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, según Hernández et al. (2014) es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades poseen características en común.

#### **Muestra**

La muestra fue de 23 trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, según Hernández et al. (2014) es un subconjunto de la población; el muestreo será no probabilístico por conveniencia, ya que toda la población fue la muestra.

ITEM	NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	DESCRIPCION
01	EDITH ROCIO TRINIDAD ROJAS	47396233	SECRETARIA
02	MISHEL VANESA ORDOÑEZ JAUREGUI	71058574	APOYO ADMINISTRATIVO
03	JEAN FRANKO SILVA RENGIFO	47565688	ESPECIALISTA EN MARKETING
04	RUTH MICAIS BRAVO CONDORI	60972149	ASITENTE DEL AREA DE TURISMO I
05	MONICA GABRIELA MUÑOZ CHOTA	45068323	JEFA DEL AREA DE TURISMO
06	ABNER MARRUFO SERFAPIO	61232721	EXTENSIONISTA AGROPECUARIO I
07	JESSICA V. RODRIGUEZ SOBRADO	74990111	EXTENSIONISTA AGROPECUARIO II
08	LUIS FRANKLIN HERRERA TOLENTINO	76158860	EXTENSIONISTA AGROPECUARIO III
09	ERICKA NOEMI CRIOLLO ORIZANO	70938854	EXTENSIONISTA AGROPECUARIO IV
10	CINTIA LLULIANA BERROSPI CLAUDIO	78198027	EXTENSIONISTA AGROPECUARIO V
11	SUSAN ROJAS HUAMAN	47431780	EXTENSIONISTA AGROPECUARIO VI
12	JUAN G. CABALLERO SANGAMA	71829008	EXTENSIONISTA AGROPECUARIO VII
13	JHOSELYN JURAYMA ILLATOPA MAIZ	72980162	ASISTENTE DEL AREA DE MYPES
14	RODIL TEOFILO BERROSPI CLAUDIO	48647632	EXTENSIONISTA PISICOLA
15	LUIS ALBERTO BOLIGE ZAMBRANO	42219349	JEFE DEL AREA DE SANIDAD ANIMAL
16	ERICK ISAAC VALDEZ GONZALEZ	70226721	JEFE DEL AREA DE MYPES
17	WINCLER GREGORIO TRUJILLO ROJAS	70944097	JEFE DEL AREA DE SANIDAD VEGETAL
18	CELSO VEGA RENGIFO	22982578	VIGILANTE I
19	VICENTE GARCIA RIOS	177091	VIGILANTE II
20	ISAIAS FLORENCIO SANTAMARIA ROSALES	71828990	APOYO A CMAN
21	ANTHONIO BENEDICTO CALDAZ MUÑOZ	40675556	CMAN
22	IVAN TONY LEON CANTALICIO	76224820	APOYO DE LA UNIDAD FORMULADORA
23	AMERICO HUAMAN SOSA	7136730	RESPONSABLE DE LA UNIDAD FORMULADORA

Fuente: Municipalidad Provincial de Padre Abad

### 3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnicas

La técnica fue la encuesta, según Hernández et ál. (2014) persigue indagar la opinión que tienen los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali.

#### Instrumentos

El instrumento fue el cuestionario, según Hernández et ál. (2014) se define como el conjunto de preguntas formuladas por escrito a ciertas personas para que opinen sobre un asunto, en nuestra investigación constará de 12 preguntas por variable, haciendo un total de 24 preguntas.

### 3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

#### Validez

Validado a través de “Matriz de validación”, por 03 profesionales con el grado académico mínimo de Magister.

**Tabla 3**  
**Validadores**

N°	Nombre y apellidos del validador	DNI	GRADO
1	Hugo Vicente Flores Bonifacio	08457230	Doctor
2	Rolando Percy Noriega Matute	44447080	Magister
3	Adrián Marcelo Sifuentes Rosales	44795562	Magister

#### Confiabilidad

La Prueba Piloto fue aplicada a los 23 trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali. Obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: “Compromiso organizacional” de  $\alpha = 0.722$  (Altamente confiable) y para el Instrumento: “Desempeño laboral” de  $\alpha = 0.728$  (Altamente confiable).

### **3.5. Técnicas para el procesamiento de la información**

Se utilizó tablas de frecuencias y figuras, así como la elaboración de parámetros para medir la percepción de los encuestados. La estadística inferencial implica la prueba de normalidad, la correlación y la constatación de hipótesis.



## CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

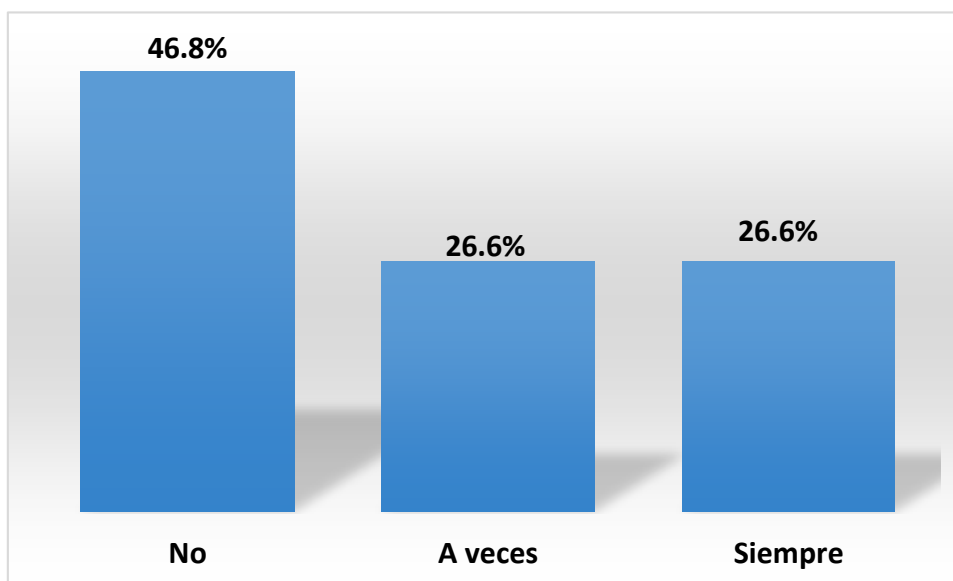
### 4.1. Presentación de resultados

#### Variable 1: Compromiso organizacional

**Tabla 4**  
**Frecuencia de la variable compromiso organizacional**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	11	46.8%
A veces	6	26.6%
Siempre	6	26.6%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



**Figura 1. Frecuencia de la variable compromiso organizacional**

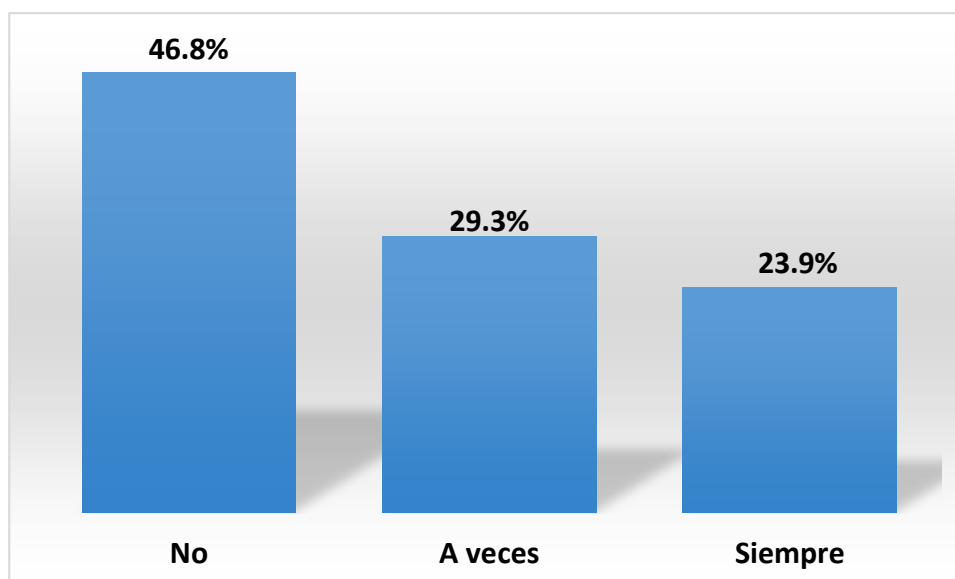
Fuente: Tabla 4

**Interpretación:** De la tabla 4 y figura 1, se observa el 46.8% de los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad., manifestó que no es considerada la variable compromiso organizacional, mientras que el 26.6% manifiesta que a veces es considerada y el 26.6% manifestó que sí.

**Tabla 5**  
**Frecuencia de la dimensión integridad**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	11	46.8%
A veces	7	29.3%
Siempre	5	23.9%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS. V22



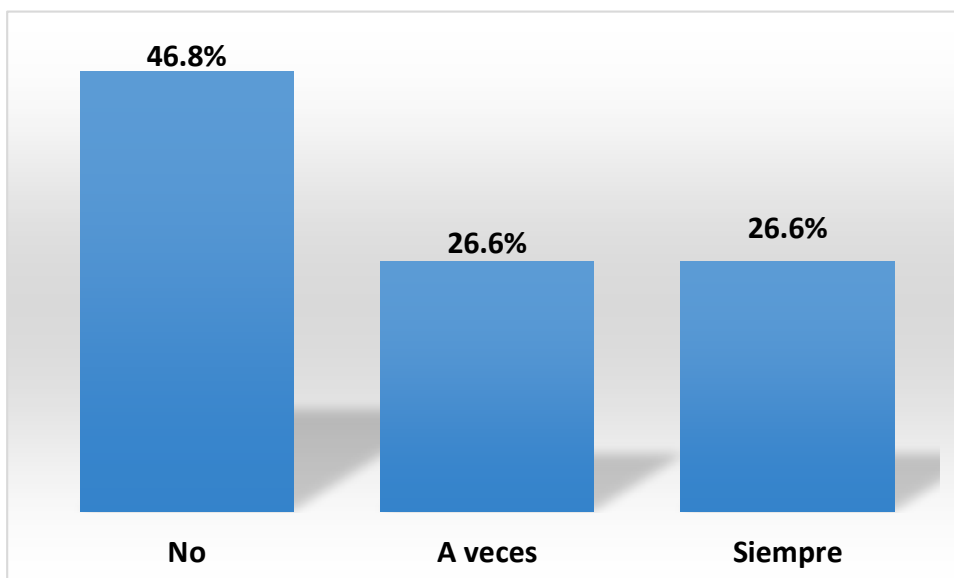
**Figura 2. Frecuencia de la dimensión integridad**  
**Fuente: Tabla 5**

**Interpretación:** De la tabla 5 y figura 2, se observa el 46.8% de los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad., manifestó que no es considerada la dimensión integridad, mientras que el 29.3% manifiesta que a veces es considerada y el 23.9% manifestó que sí.

**Tabla 6**  
**Frecuencia de la dimensión autenticación**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	11	46.8%
A veces	6	26.6%
Siempre	6	26.6%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



**Figura 3. Frecuencia de la dimensión autenticación**

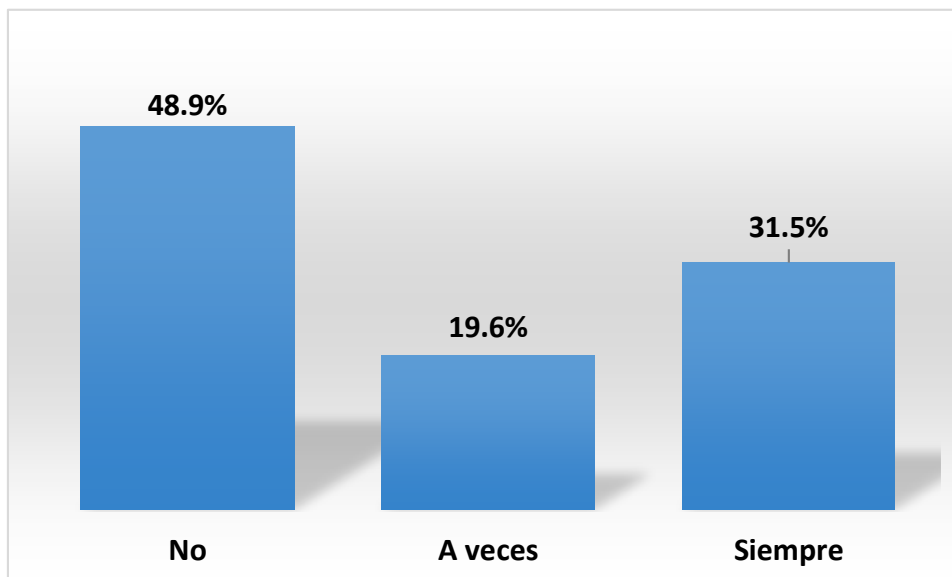
Fuente: Tabla 6

**Interpretación:** De la tabla 6 y figura 3, se observa el 46.8% de los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad., manifestó que no es considerada la dimensión autenticación, mientras que el 26.6% manifiesta que a veces es considerada y el 26.6% manifestó que sí.

**Tabla 7**  
**Frecuencia de la dimensión confidencialidad**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	11	48.9%
A veces	5	19.6%
Siempre	7	31.5%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



**Figura 4. Frecuencia de la dimensión confidencialidad**

Fuente: Tabla 7

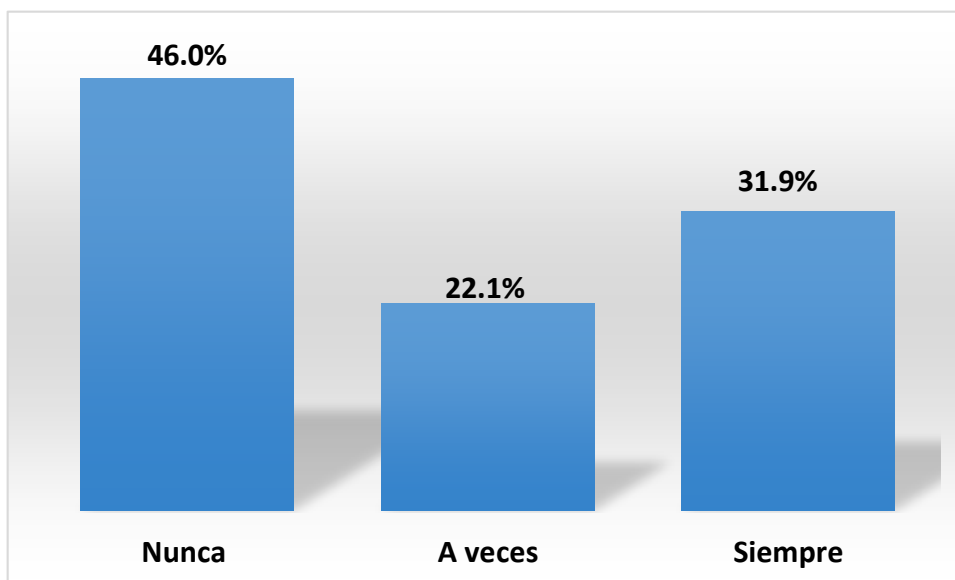
**Interpretación:** De la tabla 7 y figura 4, se observa el 48.9% de los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad., manifestó que no es considerada la dimensión confidencialidad, mientras que el 19.6% manifiesta que a veces es considerada y el 31.5% manifestó que sí.

## Variable 2: Desempeño Laboral

**Tabla 8**  
**Frecuencia de la variable desempeño laboral**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	11	46.0%
A veces	5	22.1%
Siempre	7	31.9%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



**Figura 5. Frecuencia de la variable desempeño laboral**

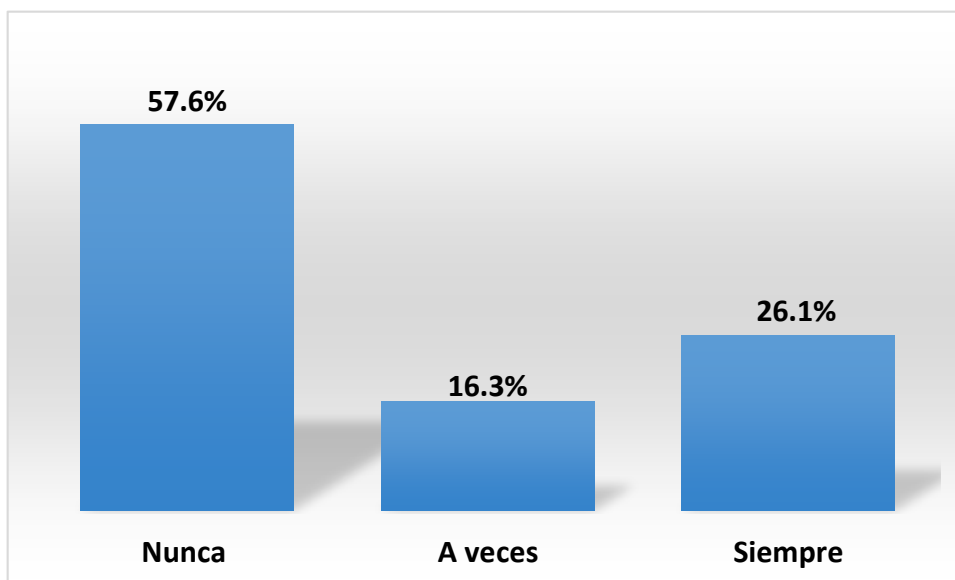
Fuente: Tabla 8

**Interpretación:** De la tabla 8 y figura 5, se observa el 46.0% de los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad., manifestó que no es considerada la variable desempeño laboral, mientras que el 22.1% manifiesta que a veces es considerada y el 31.9% manifestó que sí.

**Tabla 9**  
**Frecuencia de la dimensión orientación de resultados**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	13	57.6%
A veces	4	16.3%
Siempre	6	26.1%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



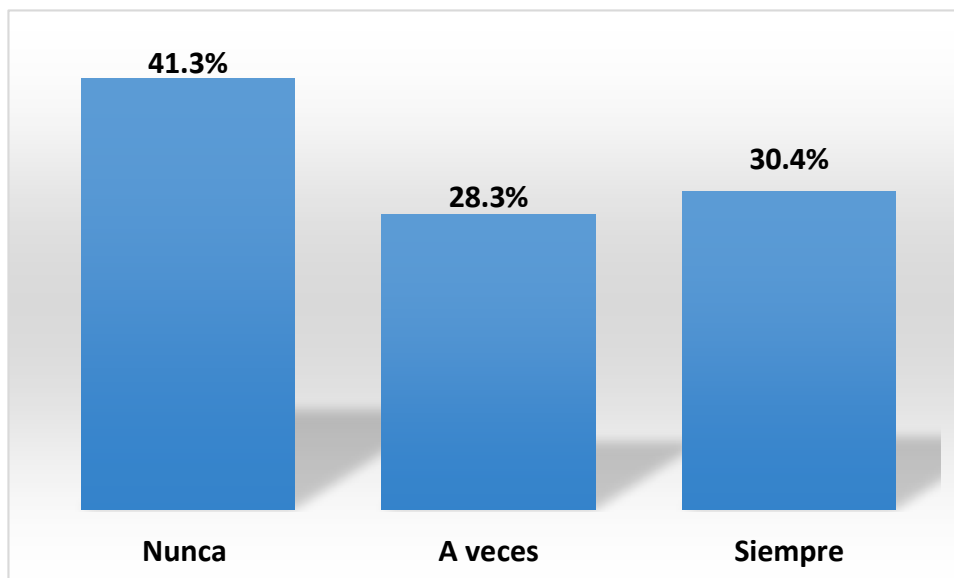
**Figura 6. Frecuencia de la dimensión orientación de resultados**  
**Fuente: Tabla 9**

**Interpretación:** De la tabla 9 y figura 6, se observa el 57.6% de los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad., manifestó que no es considerada la dimensión orientación de resultados, mientras que el 16.3% manifiesta que a veces es considerada y el 26.1% manifestó que sí.

**Tabla 10**  
**Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	10	41.3%
A veces	6	28.3%
Siempre	7	30.4%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



**Figura 7. Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales**

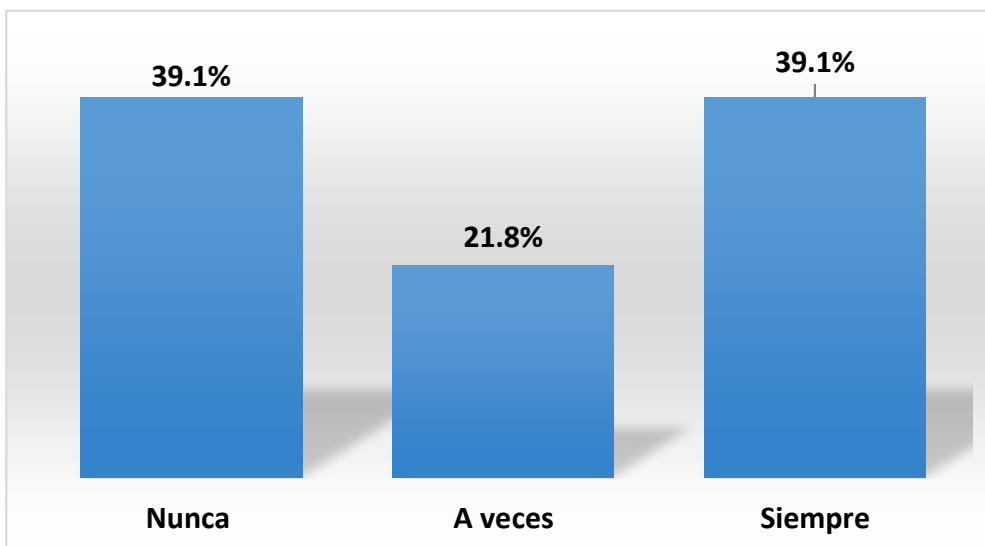
**Fuente: Tabla 10**

**Interpretación:** De la tabla 10 y figura 7, se observa el 41.3% de los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad., manifestó que no es considerada la dimensión relaciones interpersonales, mientras que el 28.3% manifiesta que a veces es considerada y el 30.4% manifestó que sí.

**Tabla 11**  
**Frecuencia de la dimensión iniciativa**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	9	39.1%
A veces	5	21.8%
Siempre	9	39.1%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



**Figura 8. Frecuencia de la dimensión iniciativa**  
**Fuente: Tabla 11**

**Interpretación:** De la tabla 11 y figura 8, se observa el 39.1% de los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad., manifestó que no es considerada la dimensión iniciativa, mientras que el 21.8% manifiesta que a veces es considerada y el 39.1% manifestó que sí.



### 4.1.1. Prueba de hipótesis

#### Prueba de normalidad

**Tabla 12**

*Prueba Shapiro - Wilk para la variable Compromiso organizacional y sus Dimensiones*

		V1	D1	D2	D3
N		23	23	23	23
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	38,65	14,34	15,82	17,62
	Desv. Desviación	4,544	2,961	1,680	2,548
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,140	,246	,178	,210
	Positivo	,160	,241	,181	,173
	Negativo	-,240	-,384	-,120	-,260
Estadístico de prueba		-,243	-,377	-,251	-,209
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

**Interpretación:** En la tabla 12, se aplicó la Prueba de Normalidad, para la variable Compromiso organizacional y sus dimensiones: Integridad, Autenticación y Confidencialidad. Por tratarse de una muestra de 23 elementos, se consideró la prueba Shapiro - Wilk. Se concluye que la distribución muestral es Normal, porque Sig. = 0.000 < 0.05. Por tanto, se utilizará un estadígrafo paramétrico, el coeficiente de correlación de Pearson.

**Tabla 13**

*Prueba de Shapiro-Wilk para la variable desempeño laboral y sus Dimensiones*

		V2	D1	D2	D3
N		23	23	23	23
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	51,60	13,40	12,73	18,51
	Desv. Desviación	4,652	1,562	1,563	2,353
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,173	,163	,154	,141
	Positivo	,155	,123	,173	,126
	Negativo	-,152	-,154	-,166	-,155
Estadístico de prueba		,130	,152	,187	,162
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

**Interpretación:** En la tabla 13, se aplicó la Prueba de Normalidad, para la variable desempeño laboral y sus dimensiones: Orientación de Resultados, Relaciones Interpersonales Iniciativa. Por tratarse de una muestra de 23 elementos, se consideró la prueba Shapiro - Wilk. Se concluye que la distribución muestral es Normal, porque Sig. = 0.000 < 0.05. Por tanto, se utilizará un estadígrafo paramétrico, el coeficiente de correlación de Pearson.

A continuación, se realiza la correlación y confrontación de las hipótesis. Existe relación significativa entre compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023.

En lo referente a las hipótesis estadísticas:

**Ha:** Existe relación significativa entre compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023.

**Tabla 14**

*Correlación entre compromiso organizacional y desempeño laboral*

		<b>Correlaciones</b>	
		Compromiso organizacional	Desempeño laboral
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	1	,781*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	56
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,781*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Interpretación:** En la Tabla 14, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. Existe relación significativa entre compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023. Con un valor  $r = 0.781$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

En lo referente a la hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre compromiso organizacional y orientación de resultados en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023.

**Tabla 15**

*Correlación entre compromiso organizacional y orientación de resultados*

		<b>Correlaciones</b>	
		Compromiso organizacional	Orientación de resultados
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	1	,710
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
Orientación de resultados	Correlación de Pearson	,710	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

**Interpretación:** En la Tabla 15, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. Existe relación significativa entre compromiso organizacional y orientación de resultados en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023. Con un valor  $r = 0.710$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

En lo referente a la hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre compromiso organizacional y relaciones interpersonales en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023.

**Tabla 16**  
*Correlación entre compromiso organizacional y relaciones interpersonales*

		<b>Correlaciones</b>	
		Compromiso organizacional	Relaciones Interpersonales
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	1	,750
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	,750	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

**Interpretación:** En la Tabla 16, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. Existe relación significativa entre compromiso organizacional y relaciones interpersonales en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023. Con un valor  $r = 0.750$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

En lo referente a la hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre compromiso organizacional e iniciativa en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023.

**Tabla 17**  
*Correlación entre compromiso organizacional y iniciativa*

		<b>Correlaciones</b>	
		Compromiso organizacional	Iniciativa
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	1	,740
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
Iniciativa	Correlación de Pearson	,740	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

**Interpretación:** En la Tabla 17, aceptamos la hipótesis alterna porque  $\text{Sig.} < 0.05$  y rechazamos la hipótesis nula. Existe relación significativa entre compromiso organizacional e iniciativa en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023. Con un valor  $r = 0.740$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

## 4.2. Discusion

La investigacion demostro que el compromiso organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023.

Los resultados coinciden con Aimacaña (2021) quien concluye que el compromiso organizacional y el desempeño laboral estuvieron orientadas a la implementación de la propuesta y la motivación para la mejora en la eficiencia, eficacia y clima laboral. Vizcaíno (2020) concluye que el compromiso organizacional que predomina en la institución es el afectivo y el desempeño laboral a mayor satisfacción laboral, mayor nivel de compromiso.

Asimismo, Gutiérrez (2020) concluye que el compromiso organizacional influye de forma significativa en el desempeño laboral de los trabajadores, lo que 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.

Vásquez, Tello, Huamán y Ríos (2020) concluyen que la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral en los especialistas de educación es significativa. Aliaga (2022) concluye que existe relación positiva media y significativa entre el compromiso organizacional y desempeño laboral. Castro (2021) concluye que existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023. Con un valor  $r = 0.781$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y orientación de resultados en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023. Con un valor  $r = 0.710$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y relaciones interpersonales en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023. Con un valor  $r = 0.750$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- Existe relación significativa entre compromiso organizacional e iniciativa en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023. Con un valor  $r = 0.740$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.



## Recomendaciones

- Se recomienda a la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, mejorar el desempeño laboral, a través de la motivación constante, para ello utilizar diferentes técnicas, como delegar una mayor autoridad, dar mayores responsabilidades, recompensar los logros obtenidos y ofrecer un buen clima laboral.
- Se recomienda a la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, mejorar la orientación de resultados, a través de la observación del comportamiento del empleado en el entorno laboral por eso se debe mantener una actitud de respeto y responsabilidad con sus tareas.
- Se recomienda a la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, mejorar las relaciones interpersonales, esto se logra mediante la comunicación efectiva, metas y roles claros, propiciar el trabajo en equipo, respetar ante todo a los trabajadores.
- Se recomienda a la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, mejorar la iniciativa a través de, gestionar los errores de forma constructiva, empoderar a los empleados, reconocer los méritos y logros y utilizar técnicas como la lluvia de ideas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aimacaña, I. (2021). *“Plan de mejoramiento del compromiso organizacional para los empleados de la empresa SEGUID de la ciudad de Ambato”*. Universidad Técnica de Cotopaxi. Latacunga. Ecuador.
- Aliaga, M. (2022). *“Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de un hospital del departamento de Ucayali, 2022”*. Universidad Cesar Vallejo. Ucayali. Perú.
- Álvarez, S. y Mendoza, C. (2019). *“Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Autónoma San Francisco, 2019”*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa Perú.
- Amorós, E. (2007). *“Comportamiento Organizacional”*, Escuela de Economía, Perú, p. 73
- Ayala, C. y Bustamante, A. (2019). *“Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa OPEMIP S.A.C. Arequipa 2018”*. Universidad Tecnológica del Perú. Arequipa. Perú.
- Bohórquez, P. (2007). *Organización y Comportamiento*. España: ArtGerus
- Campbell, J. (1990). Modeling the performance prediction problem in in industrial and organizational psychology. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 687-732.
- Castro, J. (2021). *“Clima organizacional y desempeño laboral post covid-19 en los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, año 2021”*. Universidad Alas Peruanas. Ucayali. Perú.

- Chicaiza, K. (2020). “*La comunicación organizacional y su influencia en el compromiso organizacional de los empleados del distrito de Salud Salcedo 05d06 Salcedo*”. Universidad Tecnológica Indoamérica. Ambato, Ecuador.
- Colquitt, J., Lepine, J., Wesson, M. (2007). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Ed Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill
- Druker, P. (2002). *Rendimiento Laboral*. México: Mac Graw Hill
- García, C. (2006). *Gestión del Conocimiento y calidad total*. Madrid: Edición Díaz de Santo.
- Gutiérrez, 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. Tacna. Perú.
- Hernández et al. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición por Mc GRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. México.  
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edición>.
- Kruse, K. (2013). “*How do you measure engagement*”. Revista Forbes. Recuperado de <https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-you-measure-engagement/#6b43cdf64014>
- Landy, F., & Conde, J. (2005). *Psicología industrial. Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. Mexico: Mc Graw Hill
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). “*A three-component conceptualization of organizational commitment*” *Human Resource Management Review*. No. 1 pp. 61-89.

- Milkovich, M., & Boudra, K. (1994). *Características del Desempeño Laboral*. Madrid: VCU.
- Nash, H. (1989). *El valor de la recompensa esperada*. Madrid: Ingenieros.
- Oxford Economics (2020). *Workforce of 2020 de Oxford Economics*. Recuperado de: <https://www.oxfordeconomics.com/>
- Ríos, M., Tellez, M. y Ferrer, J. (2010). “*El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes*”. Revista Contaduría y Administración No 231.
- Robbins, S. P., (1999). “*Comportamiento Organizacional*”. México: Ed. PrenticeHall Hispanoamericana S.A.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Education.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento de la Organización*. México: Pearson Educación.
- Steers, R. (1977). “*Antecedents and outcomes of organizational commitment*”. *Administrative Science Quarterly*. March, Vol. 22 pp. 46-56.
- Stoner, J. (1994). *Administración*. México: Pearson Education
- Vásquez, M. P., Tello, J., Huamán, C. A., & Ríos, J. E. (2020). “*Compromiso organizacional y desempeño laboral de los especialistas de educación de la Dirección Regional de Educación de Ucayali*”. *REPOSITORIO DE REVISTAS DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA*, 4(3), 10. <https://doi.org/10.37292/riccva.v4i3.156>
- Vizcaíno, I. (2020). “*Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario*”. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Sede Ambato. Ecuador.

## ANEXOS

### ANEXO 1: Matriz de consistencia

**Título:** Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023?	Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023.	Existe relación significativa entre compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023.	<b>Variable 1:</b> Compromiso Organizacional  <b>Variable 2:</b> Desempeño laboral	Compromiso Organizacional: 1. Identificación 2. Membresía 3. Lealtad  Desempeño laboral: 1. Orientación de resultados 2. Relaciones interpersonales 3. Iniciativa	-Propósitos -Objetivos -Pertenencia -Miembro -Cumplimiento -Respeto  -Motivación -Control -Habilidades -Desenvolvimiento -Creatividad -Innovación.	<b>Tipo de Investigación:</b> Descriptivo  <b>Nivel de investigación:</b> Correlacional  <b>Esquema:</b>  <b>Población:</b> 23 trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad.  <b>Muestra:</b> 23 trabajadores  <b>Instrumento:</b> Cuestionario
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>				
1. ¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y orientación de resultados en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023?	1. Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y orientación de resultados en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023.	1. Existe relación significativa entre compromiso organizacional y orientación de resultados en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023.				
2. ¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y relaciones interpersonales en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023?	2. Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y relaciones interpersonales en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023.	2. Existe relación significativa entre compromiso organizacional y relaciones interpersonales en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023.				

<p>Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023?</p> <p>3.¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional e iniciativa en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023?</p>	<p>relaciones interpersonales en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023.</p> <p>3.Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional e iniciativa en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023.</p>	<p>relaciones interpersonales en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023.</p> <p>3.Existe relación significativa entre compromiso organizacional e iniciativa en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023.</p>				
--	---	---	--	--	--	--

## ANEXO 2: Instrumentos de aplicación

### Variable: Compromiso organizacional

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: No= 1, A veces=2, Si=3, según corresponda a la realidad.

Nº	PREGUNTAS	No	A veces	Si
<b>VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>				
<b>Dimensión: Identificación</b>				
1	¿Está satisfecho con sus propósitos dentro de la institución?	1	2	3
2	¿Se siente orgulloso de su propósito al pertenecer a la institución?	1	2	3
3	¿Conoce bien los objetivos de la institución?	1	2	3
4	¿Es usted consciente que aporta a los objetivos de la institución?	1	2	3
<b>Dimensión: Membresía</b>				
5	¿Considera que la institución le da un sentido de pertenencia, como algo propio?	1	2	3
6	¿El sentido de pertenencia permite valorar más al trabajo que realiza?	1	2	3
7	¿Considera que es un miembro que aporta a la institución?	1	2	3
8	¿Considera que para ser considerado miembro de la institución debe desempeñarse de manera eficiente?	1	2	3
<b>Dimensión: Lealtad</b>				
9	¿Considera que da cumplimiento a las labores encomendadas?	1	2	3
10	¿Considera que el cumplimiento en su trabajo está en relación con el cargo que ocupa?	1	2	3
11	¿Considera que le guarda un respeto a su trabajo e institución donde labora?	1	2	3
12	¿Existe respeto con sus compañeros de trabajo?	1	2	3

Gracias por su colaboración!!!

**Variable: Desempeño laboral**

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: No= 1, A veces=2, Si=3, según corresponda a la realidad.

Nº	PREGUNTAS	No	A veces	Si
	<b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>			
<b>Dimensión: Orientación de resultados</b>				
1	¿Considera que existe motivación en el trabajo?	1	2	3
2	¿Usted cree que lo motivan continuamente para mejorar su rendimiento laboral?	1	2	3
3	¿Cree usted que su jefe controla el cumplimiento de sus actividades realizadas?	1	2	3
4	¿Existe un control adecuado en la institución?	1	2	3
<b>Dimensión: Relaciones interpersonales</b>				
5	¿Considera que el trabajo permite desarrollar habilidades al trabajador?	1	2	3
6	¿Considera usted que con sus habilidades ayuda a la resolución de conflictos dados en la institución?	1	2	3
7	¿Cree usted, que la actividad en la que trabaja le permite un desenvolvimiento adecuado?	1	2	3
8	¿Cree usted que su desenvolvimiento permite interactuar con sus compañeros?	1	2	3
<b>Dimensión: Iniciativa</b>				
9	¿La institución permite desarrollar la creatividad del trabajador?	1	2	3
10	¿La creatividad de los trabajadores permite proponer nuevas ideas?	1	2	3
11	¿Considera que su jefe promueve la innovación de actividades?	1	2	3
12	¿Considera que la innovación promueve el trabajo en equipo?	1	2	3

Gracias por su colaboración!!!



### ANEXO 3: Matriz de validación

Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023

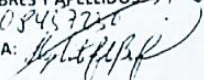
VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRIETERIS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN				
				NO	A VECES	SI	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ITEM		RELACIÓN ENTRE ITEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Identificación	Propósitos	¿Está satisfecho con sus propósitos dentro de la institución?				X		X		X		X			
			¿Se siente orgulloso de su propósito al pertenecer a la institución?				X		X		X		X			
		Objetivos	¿Conoce bien los objetivos de la institución?				X		X		X		X			
			¿Es usted consciente que aporta a los objetivos de la institución?				X		X		X		X			
	Membresía	Pertenenencia	¿Considera que la institución le da un sentido de pertenencia, como algo propio?				X		X		X		X			
			¿El sentido de pertenencia permite valorar más al trabajo que realiza?				X		X		X		X			
		Miembro	¿Considera que es un miembro que aporta a la institución?				X		X		X		X			
			¿Considera que para ser considerado miembro de la institución debe desempeñarse de manera eficiente?				X		X		X		X			

	Lealtad	Cumplimiento	¿Considera que da cumplimiento a las labores encomendadas?				X		X		X		X	
			¿Considera que el cumplimiento en su trabajo está en relación con el cargo que ocupa?				X		X		X		X	
		Respeto	¿Considera que le guarda un respeto a su trabajo e institución donde labora?				X		X		X		X	
			¿Existe respeto con sus compañeros de trabajo?				X		X		X		X	

NOMBRES Y APELLIDOS: *Dr. C. Lic. Hugo Flores Beniflore*  
 DNI: *08457250*  
 FIRMA: *[Handwritten Signature]*

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN				
				NO	A VECES	SI	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ÍTEM		RELACIÓN ENTRE ÍTEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Orientación de resultados	Motivación	¿Considera que existe motivación en el trabajo?				X		X		X		X			
			¿Usted cree que lo motivan continuamente para mejorar su rendimiento laboral?				X		X		X		X			
		Control	¿Cree usted que su jefe controla el cumplimiento de sus actividades realizadas?				X		X		X		X			
			¿Existe un control adecuado en la Institución?				X		X		X		X			
	Relaciones interpersonales	Habilidades	¿Considera que el trabajo permite desarrollar habilidades al trabajador?				X		X		X		X			
			¿Considera usted que con sus habilidades ayuda a la resolución de conflictos dados en la institución?				X		X		X		X			
		Desenvolvimiento	¿Cree usted, que la actividad en la que trabaja le permite un desenvolvimiento adecuado?				X		X		X		X			
			¿Cree usted que su desenvolvimiento permite interactuar con sus compañeros?				X		X		X		X			

Iniciativa	Creatividad	¿La institución permite desarrollar la creatividad del trabajador?				X		X		X		X	
		¿La creatividad de los trabajadores permite proponer nuevas ideas?				X		X		X		X	
	Innovación	¿Considera que su jefe promueve la innovación de actividades?				X		X		X		X	
		¿Considera que la innovación promueve el trabajo en equipo?				X		X		X		X	

NOMBRES Y APELLIDOS: Dr. C. Luis HUGO Flores Beniflore  
 DNI: 08483220  
 FIRMA: 

Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN			
				NO	A VECES	SI	RELACION ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACION ENTRE DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACION ENTRE INDICADOR E ITEM		RELACION ENTRE ITEM Y OPCION DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Identificación	Propósitos	¿Está satisfecho con sus propósitos dentro de la institución?				X		X		X				
			¿Se siente orgulloso de su propósito al pertenecer a la institución?				X		X		X		X		
		Objetivos	¿Conoce bien los objetivos de la institución?				X		X		X		X		
			¿Es usted consciente que aporta a los objetivos de la institución?				X		X		X		X		
	Membresía	Pertenencia	¿Considera que la institución le da un sentido de pertenencia, como algo propio?				X		X		X		X		
			¿El sentido de pertenencia permite valorar más al trabajo que realiza?				X		X		X		X		
		Miembro	¿Considera que es un miembro que aporta a la institución?				X		X		X		X		
			¿Considera que para ser considerado miembro de la institución debe desempeñarse de manera eficiente?				X		X		X		X		
	Lealtad	Cumplimiento	¿Considera que da cumplimiento a las labores encomendadas?				X		X		X		X		
			¿Considera que el cumplimiento en su trabajo está en relación con el cargo que ocupa?				X		X		X		X		
		Respeto	¿Considera que le guarda un respeto a su trabajo e institución donde labora?				X		X		X		X		
			¿Existe respeto con sus compañeros de trabajo?				X		X		X		X		

NOMBRES Y APELLIDOS:  
DNI: 44447080  
FIRMA:

  
CPCC Rolando Pineda  
Monte Monte  
COLEG. 16-783



VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRITERIS DE EVALUACIÓN										OBSERVACION Y/O RTECOMENDACIÓN	
				NO	A VECES	SI	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ITEM		RELACIÓN ENTRE ITEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
DESEMPEÑO LABORAL	Orientación de resultados	Motivación	¿Considera que existe motivación en el trabajo?				X		X		X		X		
			¿Usted cree que lo motivan continuamente para mejorar su rendimiento laboral?				X		X		X		X		
		Control	¿Cree usted que su jefe controla el cumplimiento de sus actividades realizadas?				X		X		X		X		
			¿Existe un control adecuado en la institución?				X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales	Habilidades	¿Considera que el trabajo permite desarrollar habilidades al trabajador?				X		X		X		X		
			¿Considera usted que con sus habilidades ayuda a la resolución de conflictos dados en la institución?				X		X		X		X		
		Desenvolvimiento	¿Cree usted, que la actividad en la que trabaja le permite un desenvolvimiento adecuado?				X		X		X		X		
			¿Cree usted que su desenvolvimiento permite interactuar con sus compañeros?				X		X		X		X		
	Iniciativa	Creatividad	¿La institución permite desarrollar la creatividad del trabajador?				X		X		X		X		
			¿La creatividad de los trabajadores permite proponer nuevas ideas?				X		X		X		X		
		Innovación	¿Considera que su jefe promueve la innovación de actividades?				X		X		X		X		
			¿Considera que la innovación promueve el trabajo en equipo?				X		X		X		X		

NONBRES Y APELLIDOS:  
 DNI: 44447986  
 FIRMA:

  
 CP.CC. Rolando Pérez  
 Noriega Monte  
 COLEG. 15-783

Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, región de Ucayali, 2023

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN				
				NO	A VECES	SI	RELACION ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACION ENTRE DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACION ENTRE INDICADOR E ITEM		RELACION ENTRE ITEM Y OPCION DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Identificación	Propósitos	¿Está satisfecho con sus propósitos dentro de la institución?				X		X		X					
			¿Se siente orgulloso de su propósito al pertenecer a la institución?				X		X		X					
		Objetivos	¿Conoce bien los objetivos de la institución?				X		X		X		X			
			¿Es usted consciente que aporta a los objetivos de la institución?				X		X		X		X			
	Membresía	Pertenencia	¿Considera que la institución le da un sentido de pertenencia, como algo propio?				X		X		X		X			
			¿El sentido de pertenencia permite valorar más al trabajo que realiza?				X		X		X		X			
		Miembro	¿Considera que es un miembro que aporta a la institución?				X		X		X		X			
			¿Considera que para ser considerado miembro de la institución debe desempeñarse de manera eficiente?				X		X		X		X			
	Lealtad	Cumplimiento	¿Considera que da cumplimiento a las labores encomendadas?				X		X		X		X			
			¿Considera que el cumplimiento en su trabajo está en relación con el cargo que ocupa?				X		X		X		X			
		Respeto	¿Considera que le guarda un respeto a su trabajo e institución donde labora?				X		X		X		X			
			¿Existe respeto con sus compañeros de trabajo?				X		X		X		X			



Firma del validador

Nombres y Apellidos: Mg Adnan Marcelo Sifuentes Rosales

DNI: 44795562

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN	
				NO	A VECES	SI	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ÍTEM		RELACIÓN ENTRE ÍTEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
DESEMPEÑO LABORAL	Orientación de resultados	Motivación	¿Considera que existe motivación en el trabajo?				X		X		X		X		
			¿Usted cree que lo motivan continuamente para mejorar su rendimiento laboral?				X		X		X		X		
		Control	¿Cree usted que su jefe controla el cumplimiento de sus actividades realizadas?				X		X		X		X		
			¿Existe un control adecuado en la institución?				X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales	Habilidades	¿Considera que el trabajo permite desarrollar habilidades al trabajador?				X		X		X		X		
			¿Considera usted que con sus habilidades ayuda a la resolución de conflictos dados en la institución?				X		X		X		X		
		Desarrollo	¿Cree usted, que la actividad en la que trabaja le permite un desarrollo adecuado?				X		X		X		X		
			¿Cree usted que su desarrollo permite interactuar con sus compañeros?				X		X		X		X		
	Iniciativa	Creatividad	¿La institución permite desarrollar la creatividad del trabajador?				X		X		X		X		
			¿La creatividad de los trabajadores permite proponer nuevas ideas?				X		X		X		X		
		Innovación	¿Considera que su jefe promueve la innovación de actividades?				X		X		X		X		
			¿Considera que la innovación promueve el trabajo en equipo?				X		X		X		X		



Firma del validador

Nombres y Apellidos: Mg Adnan Marcelo Sifuentes Rosales  
DNI: 44795562



## ANEXO 4: Confiabilidad del instrumento

### Variable 01: Compromiso organizacional

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	Ítems
0.722	12

Fuente:

**Interpretación:** El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.722, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

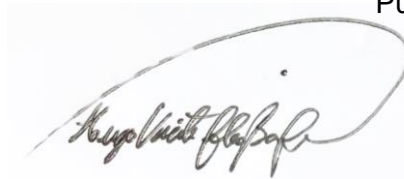
### Variable 02: Desempeño laboral

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	Ítems
0.728	12

Fuente:

**Interpretación:** El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.728, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 17 de febrero del 2022



Validador  
Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio

## ANEXO 5: Base de datos

### Base de datos de confiabilidad

#### VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	D1. IDENTIFICACIÓN					D2. MEMBRESÍA					D3. LEALTAD					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
<b>E1</b>	1	1	2	2	<b>6</b>	1	1	3	1	<b>6</b>	1	1	3	2	<b>7</b>	<b>19</b>
<b>E2</b>	1	2	1	3	<b>7</b>	1	1	2	1	<b>5</b>	1	1	3	3	<b>8</b>	<b>20</b>
<b>E3</b>	1	2	1	3	<b>7</b>	1	3	1	3	<b>8</b>	1	2	3	3	<b>9</b>	<b>24</b>
<b>E4</b>	1	1	3	2	<b>7</b>	1	1	2	2	<b>6</b>	1	1	2	2	<b>6</b>	<b>19</b>
<b>E5</b>	1	1	3	3	<b>8</b>	1	3	3	1	<b>8</b>	1	3	2	3	<b>9</b>	<b>25</b>
<b>E6</b>	1	1	2	3	<b>7</b>	1	2	1	2	<b>6</b>	1	1	3	1	<b>6</b>	<b>19</b>
<b>E7</b>	2	2	3	2	<b>9</b>	2	3	2	3	<b>10</b>	1	1	1	3	<b>6</b>	<b>25</b>
<b>E8</b>	1	2	1	3	<b>7</b>	1	1	2	2	<b>6</b>	1	2	3	1	<b>7</b>	<b>20</b>
<b>E9</b>	1	2	1	1	<b>5</b>	1	1	3	3	<b>8</b>	1	1	2	2	<b>6</b>	<b>19</b>
<b>E10</b>	1	3	1	2	<b>7</b>	1	2	1	2	<b>6</b>	1	1	2	3	<b>7</b>	<b>20</b>
<b>E11</b>	1	1	3	3	<b>8</b>	1	1	2	3	<b>7</b>	1	3	3	1	<b>8</b>	<b>23</b>
<b>E12</b>	2	1	2	2	<b>7</b>	1	1	1	3	<b>6</b>	1	1	1	3	<b>6</b>	<b>19</b>
<b>E13</b>	1	1	2	2	<b>6</b>	1	3	3	3	<b>10</b>	1	1	3	2	<b>7</b>	<b>23</b>
<b>E14</b>	1	2	1	3	<b>7</b>	1	3	2	1	<b>7</b>	1	1	3	3	<b>8</b>	<b>22</b>
<b>E15</b>	1	2	3	1	<b>7</b>	1	1	3	3	<b>8</b>	1	2	3	3	<b>9</b>	<b>24</b>
<b>E16</b>	1	1	1	2	<b>5</b>	1	3	2	2	<b>8</b>	1	1	2	2	<b>6</b>	<b>19</b>
<b>E17</b>	1	3	3	3	<b>10</b>	1	1	3	1	<b>6</b>	1	1	2	3	<b>7</b>	<b>23</b>
<b>E18</b>	1	1	2	1	<b>5</b>	1	2	1	2	<b>6</b>	1	3	3	3	<b>10</b>	<b>21</b>
<b>E19</b>	2	2	3	2	<b>9</b>	2	3	2	3	<b>10</b>	1	1	3	3	<b>8</b>	<b>27</b>
<b>E20</b>	1	2	1	3	<b>7</b>	1	1	2	2	<b>6</b>	1	2	3	1	<b>7</b>	<b>20</b>
<b>E21</b>	1	2	3	1	<b>7</b>	1	3	3	3	<b>10</b>	1	1	2	2	<b>6</b>	<b>23</b>
<b>E22</b>	1	1	3	2	<b>7</b>	1	2	1	2	<b>6</b>	1	1	2	3	<b>7</b>	<b>20</b>
<b>E23</b>	1	1	3	3	<b>8</b>	1	1	2	3	<b>7</b>	1	1	3	3	<b>8</b>	<b>23</b>

**VARIABLE 2: DESEMPEÑO  
LABORAL**

	D1. ORIENTACIÓN DE RESULTADOS					D2. RELACIONES INTERPERSONALES					D3. INICIATIVA					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	1	3	6	2	2	3	3	10	1	2	3	3	9	25
E2	1	1	2	3	7	1	1	1	3	6	1	2	3	2	8	21
E3	1	2	1	2	6	1	2	3	1	7	1	1	2	3	7	20
E4	1	1	1	3	6	1	2	1	2	6	1	1	3	3	8	20
E5	1	1	1	3	6	1	1	1	3	6	1	1	3	3	8	20
E6	1	1	2	3	7	1	2	1	2	6	1	3	3	2	9	22
E7	1	1	2	3	7	2	2	3	3	10	1	2	3	3	9	26
E8	1	1	1	3	6	1	1	3	3	8	1	1	3	3	8	22
E9	1	2	3	1	7	1	1	3	1	6	1	1	2	2	6	19
E10	1	1	2	3	7	1	2	2	2	7	1	1	3	3	8	22
E11	1	1	3	3	8	1	1	3	3	8	1	2	3	2	8	24
E12	1	1	2	3	7	1	2	3	2	8	1	3	1	2	7	22
E13	1	1	1	3	6	2	2	3	1	8	1	2	3	3	9	23
E14	1	1	2	1	5	1	1	1	3	6	1	2	3	2	8	19
E15	1	2	3	2	8	1	2	3	3	9	1	1	2	3	7	24
E16	1	1	3	3	8	1	2	1	2	6	1	1	3	3	8	22
E17	1	1	1	3	6	1	1	3	3	8	1	1	3	3	8	22
E18	1	1	2	3	7	1	2	3	2	8	1	3	3	2	9	24
E19	1	1	2	3	7	2	2	3	3	10	1	2	3	3	9	26
E20	1	1	1	3	6	1	1	1	3	6	1	1	3	3	8	20
E21	1	2	1	3	7	1	3	3	3	10	1	1	2	2	6	23
E22	1	1	2	3	7	1	2	2	2	7	1	1	3	3	8	22
E23	1	1	3	3	8	1	1	3	3	8	1	2	3	3	9	25

## ANEXO 6: Autorización de publicación de tesis



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Erick Isaac Valdez Gonzalez y Exilda Lili Montoya Del Aguila  
autor(es) de la tesis de  
pregrado titulada:

Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la

Subgerencia de Desarrollo Económico, MYPES y Turismo en la

Municipalidad Provincial de Padre Abad, Región de Ucayali, 2023

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Dra. Lila Ramirez Zumaeta

En la Facultad: Ciencias Contables y Administrativas

Escuela Profesional: Administración de Negocios

Autorizo la publicación:

**PARCIAL**  Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPi cuando se lo solicite el VRI UPP.

**TOTAL**  Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Pucallpa (<http://repositorio.upp.edu.pe/>), bajo los siguientes términos:

**Primero:** Otorgo a la Universidad Privada de Pucallpa licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UPP, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo:** Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Privada de Pucallpa y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 26/05/2023

DNI: 48729866

DNI: 45115164

DNI:

<http://repositorio.upp.edu.pe/>

✉ [webmaster@upp.edu.pe](mailto:webmaster@upp.edu.pe)

**ANEXO 7: Galería de fotos**

