



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

TESIS

Desempeño laboral y compromiso institucional en la Unidad de
Tecnología de la Información de la Dirección Regional de
Agricultura Ucayali, 2024

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

AUTORES:

Giancarlo Valverde Yahuarcani (orcid.org/0009-0001-0688-2898)
Gisela Rodriguez Cordova (orcid.org/0009-0006-6040-9408)
Jhonathan Guerra Isuiza (orcid.org/0009-0000-7267-6729)

ASESOR:

Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio (orcid.org/0000-0003-1161-422X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y Desarrollo Organizacional

Sub línea:
Desarrollo Organizacional

UCAYALI -PERÚ

2024

JURADO EVALUADOR



Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Presidente



Mg. Omar Wilder Chaparro Flores
Secretario



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Vocal



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 11:01 am del día sábado 10 de agosto del 2024 a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la tesis titulada "DESEMPEÑO LABORAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL EN LA UNIDAD DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA UCAYALI 2024", elaborado por los bachilleres JHONATHAN GUERRA ISUIZA, GISELA RODRIGUEZ CORDOVA y GIANCARLO VALVERDE YAHUARCANI.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: Presidente Mg. Cesar Dolores Allaga Rojas, Secretario Mg. Omar Wilder Chaparro Flores y Vocal Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales; designados con RESOLUCIÓN N° 104-2024-FCCyA-UPP de fecha 24 de julio del 2024; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

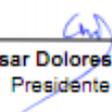
Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición a los bachilleres JHONATHAN GUERRA ISUIZA, GISELA RODRIGUEZ CORDOVA y GIANCARLO VALVERDE YAHUARCANI, para que seguidamente absolvieran las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica a las bachilleres 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 JHONATHAN GUERRA ISUIZA, GISELA RODRIGUEZ CORDOVA y GIANCARLO VALVERDE YAHUARCANI fueron:

- | | | |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Excelencia | 19-20 | <input type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Unanimidad | 17-18 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Mayoría | 14-16 | <input 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 unanimidad con nota 18 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 11:47 am del mismo día, de lo que se da fe.


Mg. Cesar Dolores Allaga Rojas
Presidente


Mg. Omar Wilder Chaparro Flores
Secretario


Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Nosotros, **Giancarlo Valverde Yahuarcani, Gisela Rodriguez Cordova y Jhonathan Guerra Isuiza**, estudiantes egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Pucallpa, identificados con DNI 48076574, 46467965 y 44383166 respectivamente, con la tesis titulada “**Desempeño laboral y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024**”

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), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Lugar y fecha: Pucallpa, 28 de junio del 2024



Jhonathan Guerra Isuiza
44383166



Gisela Rodriguez Cordova
46467965



Giancarlo Valverde Yahuarcani
48076574

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N°029-2024

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

"Desempeño laboral y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024."

Facultad	:	Ciencias Contables y Administrativas
Escuela Profesional	:	Administración de Negocios
Asesor(a)	:	Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Cuyo autor (es)	:	Giancarlo Valverde Yahuarcani Gisela Rodriguez Cordova Jhonathan Guerra Isuiza

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio PlagScan, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **12.2%**.

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: 01/07/2024

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Coordinador de Investigación

DEDICATORIA

A DIOS, que nos dio la vida y que siempre nos protege.

A nuestros padres por ser apoyo incondicional.

Los autores

AGRADECIMIENTO

A nuestros catedráticos de la **Universidad Privada de Pucallpa** en agradecimiento por brindarme gran parte de sus conocimientos para formar las bases de mi formación como Profesionales. para salir a delante.

Los autores

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de desempeño laboral y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

La metodología fue de tipo correlacional, enfoque cuantitativo, método deductivo, diseño No experimental. La población estuvo conformada por 4 administrativos de la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali. La muestra fue la misma, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia.

Los resultados de la variable desempeño laboral se observó que el 75.0% de los administrativos de la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, manifestó que no es considerada la variable desempeño laboral, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 0.0% manifestó que sí. Mientras que la variable Compromiso institucional, se observó que el 50.0% de los administrativos de la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, manifestó que no es considerada la variable compromiso institucional, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 25.0% manifestó que sí.

Su conclusión principal fue que el desempeño laboral se relaciona significativamente con el compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024. Con un valor $r = 0.810$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Palabras clave: Desempeño laboral, compromiso institucional, trabajo en equipo.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between job performance and institutional commitment in the Information Technology Unit of the Regional Directorate of Agriculture Ucayali, 2024.

The methodology was correlational, quantitative approach, deductive method, non-experimental design. The population was made up of 4 administrators from the Information Technology Unit of the Ucayali Regional Directorate of Agriculture. The sample was the same, the sampling was non-probabilistic for convenience.

The results of the work performance variable showed that 75.0% of the administrative staff of the Information Technology Unit of the Ucayali Regional Directorate of Agriculture stated that the work performance variable is not considered, while 25.0% stated that It is sometimes considered and 0.0% said yes. While the variable Institutional commitment, it was observed that 50.0% of the administrative staff of the Information Technology Unit of the Ucayali Regional Directorate of Agriculture, stated that the variable institutional commitment is not considered, while 25.0% stated that a It is sometimes considered and 25.0% said yes.

Its main conclusion was that job performance is significantly related to institutional commitment in the Information Technology Unit of the Regional Directorate of Agriculture Ucayali, 2024. With a value $r = 0.810$ estimated by the Pearson correlation coefficient.

Keywords: Job performance, institutional commitment, teamwork.

ÍNDICE

PORTADA	i
JURADO EVALUADOR	ii
ACTAS 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
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	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
1.4.1. Justificación teórica	3
1.4.2. Justificación Práctica	3
1.4.3. Justificación Metodológica	4
1.4.4. Implicancias Social	4
1.5. Delimitación del estudio	4
1.5.1. Delimitación Espacial	4
1.5.2. Delimitación Temporal	4
1.6. Viabilidad del estudio	4
1.6.1. Viabilidad Técnica	4
1.6.2. Viabilidad Financiera	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	5
2.1. Antecedentes del problema	5

2.2. Bases Teóricas	11
2.2.1. Desempeño laboral	11
2.2.2. Compromiso institucional	13
2.3. Definición de términos básicos	15
2.4. Formulación de hipótesis	16
2.4.1. Hipótesis general	16
2.4.2. Hipótesis específicas	17
2.5. Variables	17
2.5.1. Definición conceptual de la variable	17
2.5.2. Definición operacional de la variable	18
2.5.3. Operacionalización de la variable	18
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	20
3.1. Diseño de la investigación	20
3.2. Población y muestra	21
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	22
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	23
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	24
4.1. Presentación de resultados	25
4.2. Discusión	37
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXOS	44
Anexo 1: Matriz de consistencia	44
Anexo 2: Instrumentos de aplicación	45
Anexo 3: Matriz de validación	47
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	59
Anexo 5: Base de datos	60
Anexo 6: Galería de fotos	61

Índice de tablas

Tabla 1. Desempeño laboral	18
Tabla 2. Compromiso institucional	19
Tabla 3. Validadores	22
Tabla 4. Frecuencia de la variable desempeño laboral	25
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión trabajo en equipo	26
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión productividad laboral	27
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión calidad de trabajo	28
Tabla 8. Frecuencia de la variable compromiso institucional	29
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión identificación	30
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión membresía	31
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión lealtad	32
Tabla 12. Correlación desempeño laboral y compromiso institucional	33
Tabla 13. Correlación trabajo en equipo y compromiso institucional	34
Tabla 14. Correlación productividad laboral y compromiso institucional	35
Tabla 15. Correlación calidad de trabajo y compromiso institucional	36

Índice de figuras

Figura 1. Frecuencia de la variable desempeño laboral	25
Figura 2. Frecuencia de la dimensión trabajo en equipo	26
Figura 3. Frecuencia de la dimensión productividad laboral	27
Figura 4. Frecuencia de la dimensión calidad de trabajo	28
Figura 5. Frecuencia de la variable compromiso institucional	29
Figura 6. Frecuencia de la dimensión identificación	30
Figura 7. Frecuencia de la dimensión membresía	31
Figura 8. Frecuencia de la dimensión lealtad	32

INTRODUCCIÓN

En el plano local, se ha observado que en muchas entidades no existe un desempeño laboral adecuado, por ende, se demuestra que no existe un compromiso institucional de parte de las entidades de la región.

Es por ello que formulamos el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación de Desempeño laboral y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024?

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. Planteamiento del problema

A nivel mundial, en Antioquia las organizaciones en el contexto laboral los colaboradores se ven influenciados por sus propios sentimientos ya sea ira, remordimiento, insatisfacción entre otras emociones; esto se verá reflejado en diferentes situaciones ya sean personales, sociales o laborales; las cuáles afectan directamente el desarrollo de un buen desempeño; es por ello que los autores plantean una solución en la que la organización realice talleres de motivación personal y grupal para que sus colaboradores sientan esa integración y preocupación por parte de la organización haciendo que este empiece a controlar de cierta manera sus sentimientos y emociones logrando un mejor desempeño laboral y del mismo modo profesen familiarizados con la institución. Ayala y Cardona (2016).

A nivel nacional, en Lima manifiesta que, en la actualidad las organizaciones van cambiando con mayor rapidez, debido a la especialización de cambios en los sistemas de producción. Es por ello que el autor plantea la siguiente pregunta ¿En qué medida la comprensión apasionado interviene en el cometido de los miembros? Enfocado directamente con las áreas de producción, ya que es ahí el punto clave de toda organización. A lo cual este plantea finalmente, que las organizaciones que desean alcanzar el desempeño eficiente en sus colaboradores,

orientándose a la calidad, deben implementar estrategias internas que repercuten en el logro de sus fines. Además, para indemnizar las diferentes miserias de los usuarios, se solicita de una atención personalizada; además de la innovación de su Talento Humano ya sea las expresiones, comportamientos y comunicación que estos desarrollen con los clientes, incrementa la posibilidad de productividad y a presentar un buen desempeño laboral. Orué (2015)

En el plano local, se ha observado que en muchas entidades no existe un desempeño laboral adecuado, por ende, se demuestra que no existe un compromiso institucional de parte de las entidades de la región.

Es por ello que formulamos el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación de Desempeño laboral y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024?

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación de Desempeño laboral y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024?

1.2.2. Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la relación del Trabajo en equipo y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024?
2. ¿Cuál es la relación de Productividad laboral y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024?
3. ¿Cuál es la relación de Calidad de trabajo y compromiso

institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024?

1.3. Formulación de Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación de Desempeño laboral y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Determinar la relación del Trabajo en equipo y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.
2. Determinar la relación de Productividad laboral y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.
3. Determinar la relación de Calidad de trabajo y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

La investigación se justificó teóricamente porque se amplió los conceptos teóricos del Desempeño laboral y Compromiso institucional de los clientes, así como sus dimensiones e indicadores.

1.4.2. Justificación Práctica

La investigación se justificó porque usó el desempeño laboral y el compromiso institucional de los administrativos en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura

Ucayali, en la región de Ucayali.

1.4.3. Justificación Metodológica

Se utilizó el método deductivo, que consiste en partir del punto más grande a lo más pequeño. La aplicación en la investigación partió del conocimiento teórico de las variables de estudio aplicada al cuestionario que se aplicó a los sujetos del estudio.

1.4.4. Implicancias Social

El personal y los ciudadanos que se vieron beneficiados con la calidad de servicio que la institución brinda.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación Espacial

Estuvo limitada por la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, región de Ucayali.

1.5.2. Delimitación Temporal

La delimitación temporal fue desde el mes de marzo a junio del 2024.

1.6. Viabilidad del estudio

1.6.1. Viabilidad Técnica

El proceso investigativo contó con equipos informáticos, materiales de escritorio y acceso a información de los administrativos de la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali.

1.6.2. Viabilidad Financiera

El estudio de investigación se realizó con recursos propios de los investigadores.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. A nivel Internacional

Hirschi y Spurk (2021) en su investigación tuvieron como objetivo determinar la relación entre la ambición con el desempeño y compromiso organizacional en trabajadores. La muestra estuvo conformada por 294 trabajadores que trabajaran a tiempo completo y que sean mayores de 18 años. Se utilizó un cuestionario online elaborado por los mismos autores, el cual evaluaba las dimensiones de: ambición calificada por otros, proactividad calificada por el supervisor y desempeño laboral calificado por el supervisor. Los resultados evidenciaron que existe relación significativa entre la ambición, y las variables de compromiso organizacional y el desempeño individual ($r = .270$, $p < .001$), por lo que se concluyó que, a mayor ambición en el personal, mayor será su compromiso y desempeño.

Singh (2019), examinaron la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral entre los profesionales en la industria de tecnología de la información en la India. Para esto, utilizaron

500 empleados como muestra que fueran profesionales pertenecientes a la región. En la recaudación de datos se usó la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, así como la Escala de Desempeño Laboral de Paterson. Los resultados del análisis de correlación de las dimensiones del compromiso organizacional y el rendimiento organizacional de los profesionales en la industria de tecnología de la información indican que existe una correlación positiva y significativa entre las dimensiones del compromiso organizacional y el rendimiento organizacional. La relación del rendimiento organizacional con la dimensión del compromiso organizacional afectiva ($r = .464, p < 0.01$) es alta, seguida por la dimensión de continuación ($r = .322, p < 0.01$) y la dimensión normativa ($r = .311, p < 0.01$). Los resultados indican que existe una correlación positiva y significativa entre afectiva y continuación ($r = .382, p < 0.01$), entre afectiva y normativa ($r = .378, p < 0.01$) y entre continuación y normativa ($r = .345, p < 0.01$). Sus hallazgos también sugieren que el compromiso laboral puede mediar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, lo que podría proporcionar información adicional sobre la relación entre estas variables.

Pham et al, (2021) examinaron El impacto del compromiso organizacional en el desempeño laboral entre los empleados de una empresa de telecomunicaciones en Vietnam sobre una muestra de 115 colaboradores mayores de 25 años y que tengan mínimo secundaria completa. El cuestionario fue elaborado por ellos, con un alfa de cronbach de 0.85. Los resultados indicaron una conexión favorable entre la implicación con la organización y la ejecución en el trabajo, destacando que la implicación afectiva tenía la mayor incidencia en el rendimiento laboral. Los resultados del análisis de datos muestran que la percepción de los empleados sobre el desempeño ecológico de los hoteles tiene un efecto positivo en la Conducta Ciudadana Organizacional (CCO) ($\beta = 0.504; p < 0.001$, valor $t = 6.61$). Además, la percepción de los empleados sobre el desempeño ecológico de los

hoteles impacta positivamente en el orgullo percibido por los empleados hacia el hotel ($\beta = 0.58$; $p < 0.001$, valor $t = 8.09$), así como en el compromiso afectivo de los empleados ($\beta = 0.426$; $p < 0.001$, valor $t = 4.24$). El orgullo percibido por los empleados tiene un efecto positivo en su compromiso afectivo ($\beta = 0.225$; $p < 0.01$, valor $t = 2.49$) y en la CCO ($\beta = 0.306$; $p < 0.001$, valor $t = 4.82$). Finalmente, el compromiso afectivo de los empleados tiene un efecto positivo en la CCO ($\beta = 0.20$; $p < 0.001$, valor $t = 2.54$). Sus hallazgos proporcionan apoyo a la relación positiva entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, y sugieren que el compromiso afectivo puede ser el tipo de compromiso más importante para el desempeño laboral.

2.1.2. A nivel nacional

Cutipa (2015) realizó la siguiente investigación para optar el grado de Doctor: Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca, durante el periodo 2014-II. El objetivo principal de la presente investigación fue determinar que el clima organizacional y el compromiso de los trabajadores son relevantes en el comportamiento de las personas, y fundamentales en el desarrollo estratégico de toda organización. El estudio fue de corte transversal con un enfoque de tipo cuantitativo y de alcance correlacional. La población fueron 320 trabajadores de la organización que trabajan a tiempo completo. El procedimiento de muestreo fue aleatorio simple que se realizó mediante un proceso probabilístico, determinando la muestra por asignación proporcional. A las conclusiones a las que el investigador arribó fueron las siguientes: El clima organizacional favorable se encuentra entre los bienes más preciados de las personas y las organizaciones, es vital no solamente para la salud y bienestar de los trabajadores, sino que también contribuye positivamente a la productividad, satisfacción laboral y compromiso organizacional; habiendo realizado un análisis de los contenidos teóricos sobre el clima organizacional y el compromiso organizacional se concluye que ambas variables son relevantes y prácticas para la organización; la relación que

se obtuvo entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Universidad Peruana Unión, filial Juliaca vale fue positiva y estadísticamente significativa con un $r=0.793$ y $r^2 = 0.630$, indicando que a medida que mejora el clima organizacional de la institución también mejora correlativamente el compromiso de los trabajadores de la institución de educación superior universitaria.

Pérez (2013), realizó la siguiente investigación para optar el grado de Magíster: Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un Hospital público. El objetivo principal de la presente investigación fue identificar la relación existente entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público. El tipo de estudio que se realizó es transversal de correlación, cuasi experimental descriptivo porque, se pretende identificar y describir la relación entre los factores del compromiso organización y el desempeño laboral y explicar dicha correlación. El diseño que se utilizó es cuasi experimental, ya que se llevó a cabo en el contexto donde se desarrolla la problemática y se realizó la medición de las variables sin ejercer influencia en ellas. La investigación se efectuó mediante un estudio descriptivo buscando especificar los factores y las características que influyen en dicho fenómeno. A las conclusiones a las que el investigador arribó fueron las siguientes: La salud es un estado necesario para la sobrevivencia del hombre, por consiguiente, su atención es primordial para todos los seres humanos. No obstante, es común observar que los hospitales públicos no satisfacen al cien por ciento las necesidades de la población en lo que ha cuidado se refiere. Debido a lo anterior, continuamente se buscan acciones que permitan mejorarla calidad de la atención médica. Uno de los aspectos que podría estar relacionado con el servicio que se proporciona a los usuarios, es el desempeño de los trabajadores y su compromiso con la organización, motivo por el cual se desarrolló esta investigación.

Salazar (2013), realizó la siguiente investigación para optar el grado de Magíster: Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt de Guatemala. El objetivo principal de la presente investigación fue establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt de la Ciudad de Guatemala. La presente investigación fue un estudio descriptivo, transversal, correlacional de enfoque cuantitativo. Descriptivo porque se describe la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt. Transversal porque la información fue recolectada en un momento determinado correlacionando los resultados, correlacional porque se evaluó la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral. El universo y la población total la conformaron 77 personas. A las conclusiones a las que el investigador arribó fueron las siguientes: Con respecto a la cultura organizacional se encontró que el tipo de cultura clan es el que domina el primer lugar y este está relacionado con las relaciones de tipo familiar, tradición, trabajo en equipo, autodirección, ayuda mutua y cooperación. Esto contribuye a que la institución alcance sus objetivos con el recurso humano, recursos físicos y materiales con los que cuenta. Se pudo establecer que el personal se identifica con el tipo de cultura jerarquizada, la cual posee énfasis en las reglas, toma de decisiones centralizadas, certidumbre y jerarquías. Estos aspectos coinciden con los datos demográficos obtenidos donde se encontró que la mayoría del personal es joven con poco tiempo de trabajo y escolaridad media.

2.1.3. A nivel local

Chambi y Macedo (2022) en su tesis titulada Compromiso institucional y Desempeño laboral en la Universidad Nacional de Ucayali 2021, tuvo como objetivo general establecer la relación del compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. El estudio realizado es de tipo aplicado, de nivel

descriptivo, con diseño transeccional correlacional. Se tuvo como muestra para ambas variables, compromiso organizacional y desempeño laboral, un total de 87 trabajadores. Para la recolección de datos se ha empleado la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario elaborado mediante la técnica de preguntas cerradas. Los datos obtenidos se presentan en tablas y figuras extraídas del programa Excel y del programa SPSSv 26. Los resultados indican que existe influencia directa (0.640) y significativa (0.000) del compromiso organizacional en el desempeño laboral de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. Esto significa que la forma cómo la universidad gestiona el compromiso afectivo, de continuidad y normativo de sus trabajadores, alcanza para lograr una influencia directa y significativa en el desempeño laboral.

Muñoz (2017), Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2016. La presente investigación, se realizó con el objetivo de Establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, con el propósito de apoyar a los directivos y trabajadores de la citada Dirección Regional. El estudio responde a una investigación descriptiva correlacional, con diseño transaccional correlacional, se aplicó a 81 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, tanto para la variable clima organizacional, como para la variable desempeño. Por lo tanto, se concluyó en que, existe relación positiva alta y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, en razón de haber obtenido el valor de relación de (0.776), y significancia de 0.000, manifestándonos que el clima organizacional que práctica los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, contribuye en el mejoramiento del desempeño laboral.

Remigio (2018). Desempeño laboral y clima organizacional del

personal administrativo del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ucayali, 2018. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el Desempeño laboral y el clima organizacional del personal administrativo del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ucayali, 2018. Esta investigación es de tipo no experimental, de diseño descriptivo correlacional. La muestra es de tipo no probabilística y está compuesta por 36 trabajadores administrativos. En la actualidad, en nuestro país, el clima organizacional viene adquiriendo gran importancia en las instituciones públicas, debido a que los involucrados en las altas direcciones son conscientes de que solamente se logrará alcanzar la calidad total en el servicio, al conocer y optimizar la relación entre estructura física, relaciones humanas y estrategias laborales. Se concluyó en base a que se afirma que el p valor la tabla 13. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.052, es mayor que el nivel de significancia 0.025. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis de investigación y de aceptar la hipótesis nula, el cual manifiesta que: No existe relación de dependencia entre el desempeño laboral y el clima organizacional del personal administrativo del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ucayali, 2018.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable: Desempeño laboral

Definición

Araujo y Guerra (2007, p. 140), sostiene que: El Desempeño Laboral describe el grado en que los gerentes o coordinadores de una organización logran sus funciones, tomando en cuenta los requerimientos del puesto ocupado, con base a los resultados alcanzados.

Chiavenato (1999), el desempeño laboral es el comportamiento de la persona evaluada en post de los objetivos fijados. Es la estrategia

individual para alcanzar los objetivos deseados.

Rodríguez y Lechuga (2019), lo describe como el grado en que todas las funciones o elecciones de los trabajadores de una organización o empresa se alinean con los objetivos definidos por la organización o empresa. En consecuencia, el rendimiento laboral es una variable que depende de los resultados obtenidos.

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 lado 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.

Dimensiones de Desempeño laboral

1. Trabajo en equipo

Según Díaz Et al (2019) Es el esfuerzo integrado de un conjunto de personas para el alcance de objetivos comunes, pre acordado entre todos los integrantes. Para llevar a cabo esta metodología es necesario tener una estructura organizativa que fomente la labor conjunta de cada uno de los miembros.

Sus indicadores son: Compromiso y Apreciación.

2. Productividad laboral

Según la OIT (2024) representa el volumen total de producción (medido en términos de Producto Interior Bruto, PIB) producido por unidad de trabajo (medido en términos de número de personas empleadas u horas trabajadas) durante un periodo de referencia temporal determinado.

Sus indicadores son: Valores y Desarrollo.

3. Calidad de trabajo

Según la OIT (2020) determina en gran medida nuestro bienestar y calidad de vida, pero para medirla hay que tener en cuenta numerosos aspectos de nuestras condiciones laborales.

Sus indicadores son: Cumplimientos y Responsabilidad.

2.2.2. Variable: Compromiso institucional

Definición

Juaneda y Gonzales (2013), señaló que: Es el vínculo de un individuo a una organización y, por lo tanto, una reducción de la probabilidad de abandono. Por ello, consideramos el compromiso como un sentimiento del individuo hacia la organización que le condiciona hacia un particular comportamiento o línea de actuación y que disminuye la probabilidad de abandono de la organización. (p.362)

Díaz (2013), refirió al respecto lo siguiente: El compromiso organizacional es la fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización el comportamiento organizacional sería algo así como “Tener puesta la camiseta de la organización”. (p.35)

Omar y Urteaga (2008) al respecto afirmaron lo siguiente: El grado de compromiso del empleado con la empresa donde trabaja se ha convertido en uno de los fenómenos más estudiados en los últimos años. Una de las razones de tal interés es que los gerentes y directivos han comenzado a darse cuenta de que para lograr ventajas competitivas en

una economía global es indispensable contar con recursos humanos identificados con los objetivos de la empresa. Además de ser una de las alternativas más eficaces para la consecución de las metas organizacionales, la importancia del compromiso organizacional (CO) radica en su capacidad para influir sobre la eficiencia y el bienestar de los miembros de una organización. (pp. 357-358).

Características del compromiso institucional

Soberanes y De la Fuente (2009), al respecto sostienen que: Identificación. Donde existe una aceptación de las metas organizacionales y con las creencias, propósitos, ideas y objetivos que los de la empresa. Membresía. El trabajador desea permanecer como integrante, esto es un sentimiento de pertenencia hacia la organización. Lealtad. Aquí se manifiesta el cumplimiento y respeto que se tienen a la organización por medio de acciones dirigidas a defenderla. (p.124)

La contribución del compromiso institucional.

Navarro et al. (2007), al respecto afirmaron que: El compromiso organizacional se ha convertido en una de las variables más estudiadas por el comportamiento organizacional; una de las razones de que esto haya sucedido, es que varias investigaciones han podido demostrar que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad. El compromiso organizacional va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización. (p.54)

Dimensiones de Compromiso institucional

1. Identificación

Según Freud (1921) Propone el proceso de identificación como una forma particular y primaria de la relación con el otro, de la cual la llamada imitación no constituye sino una de sus consecuencias.

Sus indicadores son: Identidad y Afinidad.

2. Membresía

Según Medina (2010) La productividad es conocida como la relación existente entre el volumen total de producción y los recursos utilizados para alcanzar dicho nivel de producción, es decir la razón entre las salidas y las entradas.

Sus indicadores son: Fidelidad y Alianza.

3. Lealtad

Según Dick y Basu (1994), sostienen que la lealtad está determinada por la fuerza de la relación entre actitud relativa y patrón repetido, y que tiene tanto elementos actitudinales como conductuales.

Sus indicadores son: Honradez y Respeto.

2.3. Definiciones de términos básicos

Compromiso

Según Baker y Baker (1999) define compromiso como un constructo más global, reflejado en una respuesta afectiva general a la organización como un todo.

Apreciación

Según Pérez (2023) define la apreciación, por su parte, tiene que ver con comprender y reconocer el valor inherente que tiene cada persona, tomando en cuenta no sus logros a nivel de performance, sino su diferencial como colaborador y, fundamentalmente, como ser humano.

Valores

Según García (1998) valor es aquello que hace a una cosa digna de ser apreciada, deseada y buscada; son, por tanto, ideales que siempre

hacen referencia al ser humano y que éste tiende a convertir en realidades o existencias.

Desarrollo

Según Irausquin et al (2016) es un proceso sistemático, dinámico y complejo, multidimensional, de evolución y transformación de una sociedad, hacia unas condiciones óptimas de calidad de vida que requiere de un conjunto de subsistemas.

Cumplimientos

Según financialcrimeacademy (2023) se refiere al acto de cumplir con las reglas, regulaciones y estándares establecidos por los órganos rectores, organizaciones o industrias. Esto puede aplicarse a varios campos, incluidos los negocios, las finanzas, la atención médica y las áreas legales.

Responsabilidad

Según Uslar (1936) menciona quien asume la responsabilidad como la necesidad de posesionarse de libertad para poder decidir y afrontar las consecuencias de éstas.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El Desempeño laboral se relaciona significativamente con el compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. El Trabajo en equipo se relaciona significativamente con el compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la

Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

2. La Productividad laboral se relaciona significativamente con el compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.
3. La Calidad de trabajo se relaciona significativamente con el compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de las variables

Desempeño laboral

Landy y Conde (2005) el desempeño laboral es la manera en que el personal efectúa su laborar 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.

Compromiso institucional

Chávez (2018) Grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella (p.47)

2.5.2. Definición operacional de las variables

Desempeño laboral

Se elaboró el instrumento “Cuestionario Desempeño laboral”, se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

Compromiso institucional

Se elaboró el instrumento “Cuestionario Compromiso institucional”, se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

2.5.3.Operacionalización de la variable

a. Variable 1: Desempeño laboral

Tabla 1
Desempeño laboral

DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Trabajo en equipo	Compromiso	1. ¿Considera que los administrativos tienen compromiso con la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2. ¿Considera usted que los administrativos de la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali cumplen con el compromiso y por ende un buen trabajo en equipo?	
	Apreciación	3. ¿Considera usted que los administrativos sienten apreciación hacia la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali?	
		4. ¿Considera usted que la apreciación es parte importante para desempeñarse en una entidad y/o empresa?	
Productividad laboral	Valores	5. ¿Considera usted que los administrativos de la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali tienen valores?	
		6. ¿Considera usted que los valores hacen un buen trabajador?	
	Desarrollo	7. ¿Considera que los administrativos de la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali conocen las herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones?	
		8. ¿Considera usted que a mayor desarrollo en funciones laborales crea productividad laboral?	
Calidad de trabajo	Cumplimientos	9. ¿Considera usted que se cumplen los objetivos establecidos por la unidad tecnológica de la información de la Dirección	

		Regional de Agricultura de Ucayali?	
		10. ¿Cree usted que la calidad de trabajo es el resultado de cumplimientos de los objetivos de la entidad y/o empresa?	
	Responsabilidad	11. ¿Cree usted que los administrativos son responsables con las funciones de la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali?	
	ad	12. ¿Considera usted que la responsabilidad demuestra calidad de trabajo por parte de los administrativos?	

b. Variable 2: Compromiso institucional

Tabla 2

Compromiso institucional

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Identificación	Identidad	1. ¿Cree usted que los administrativos de la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali se sienten identificados con la entidad?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2. ¿Considera usted que tener identidad hacia una entidad y/o empresa hace que se cumpla los objetivos deseados?	
	Afinidad	3. ¿Considera usted afinidad es importante para una entidad y/o empresa?	
		4. ¿Considera usted la afinidad es parte de la identificación que se debe tener hacia una entidad y/o empresa?	
Membresía	Fidelidad	5. ¿Considera usted que los administrativos de la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali cuentan fidelidad a dicha entidad?	
		6. ¿Considera usted que los trabajadores de una entidad y/o empresa deben ser fieles a estas?	
	Alianza	7. ¿Considera usted que toda entidad y/o empresa debe tener una alianza con sus trabajadores?	
		8. ¿Cree usted que las entidades y/o empresas brindan una buena alianza a sus trabajadores?	
Lealtad	Honradez	9. ¿Considera usted que actúa con responsabilidad al realizar los objetivos establecidos por parte de Gerencia?	
		10. ¿Considera usted que la empresa debe medir periódicamente el grado de responsabilidad de sus trabajadores?	
	Respeto	11. ¿Considera usted que el respeto entre compañeros de trabajo es fundamental para el funcionamiento de una entidad y/o empresa?	
		12. ¿Considera usted que el respeto es fundamental para un buen ambiente laboral?	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue correlacional, según Hernández et al. (2014) implanta el grado de asociación entre variables y las dimensiones respectivas. El enfoque será cuantitativo, según Hernández et al. (2014) utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

Métodos de investigación

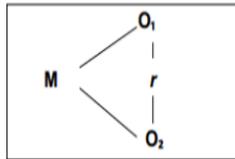
Deductivo, según Hernández et al. (2014) es un procedimiento de investigación que utiliza un tipo de idea que va desde un razonamiento más general y lógico, basado en leyes o principios, hasta un hecho preciso. Es decir, es un método lógico que sirve para extraer conclusiones a partir de una serie de principios.

Diseño de investigación

El diseño del estudio fue No experimental, según Hernández et al. (2014) es aquel que se realiza sin viciar deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en

su contexto natural para después analizarlos.

Diagrama:



Donde:

M=Muestra de los administrativos

O1=Observación del Desempeño Laboral.

O2=Observación de Compromiso Institucional.

r =Coeficiente de correlación.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo conformada por 4 administrativos de la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali. Según Hernández et al. (2014) población se refiere al universo, conjunto o totalidad de elementos sobre los que se investiga o hacen estudios.

3.2.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 4 administrativos de la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali. Según Hernández et al. (2014) la muestra es una parte o subconjunto de elementos que se seleccionan previamente de una población para realizar un estudio.

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, se eligen todos los elementos de la población sin necesidad de recurrir a la elección al azar y es por conveniencia porque la población es pequeña.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

La técnica que se utilizó fue la encuesta, según Hernández et al. (2014) es un método de investigación que recoge información, datos y comentarios por medio de una serie de preguntas específicas. La mayoría de las encuestas se realizan con la intención de hacer suposiciones sobre una población, grupo referencial o muestra representativa.

3.3.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, Hernández et al. (2014) lo define como un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas, de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información necesaria.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Validado a través de “Fichas 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	Percy Rolando Noriega Matute	44447080	Magister
3	Adrian Marcelo Sifuentes Rosales	44795562	Magister

Confiabilidad

Se utilizó el índice “Alfa de Cronbach”, para medir el grado de

confiabilidad. Se utilizó el software SPSS versión 25.

La Prueba Piloto fue aplicada a 4 administrativos. Obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: "Desempeño Laboral" de $\alpha=0.750$ (altamente confiable) y para el instrumento "Compromiso Institucional" de $\alpha=0.755$ (altamente confiable).

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

3.5.1. Recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó métodos estadísticos, se codificó la escala de Likert, se elaboró una base de datos en Excel. Para el análisis, se utilizó el software SPSS V.25. Primero, se calculó el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los instrumentos, posteriormente se analizó la muestra, para conocer cuál fue el coeficiente de correlación. Finalmente, se elaboró la prueba de hipótesis, discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

A continuación, presentamos los resultados de la investigación a través, de la estadística descriptiva. Este enfoque propone el análisis de las variables y sus dimensiones a partir de la descripción de los datos. Este tipo de estadística tiene como objetivo organizar y establecer una clasificación de los datos obtenidos de la muestra, a partir de la presentación de tablas de frecuencia y gráficas, que muestran las percepciones de los encuestados.

Posteriormente, se presenta la estadística inferencial, donde se extrae conclusiones. Los análisis que ejecuta este tipo de estadística quieren ser capaces de predecir el comportamiento de unas informaciones determinadas y se categorizan en la estadística inferencial en dos grandes grupos: Pruebas de hipótesis y cálculo de coeficiente de correlación.

Variable 1: Desempeño laboral

De la Tabla 4 y Figura 1, se observó que el 75.0% de los administrativos de la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, manifestó que no es considerada la variable desempeño laboral, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 0.0% manifestó que sí.

Tabla 4
Frecuencia de la variable desempeño laboral

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	3	75,0%
A veces	1	25,0%
Si	0	0,0%
Total	4	100,0%

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

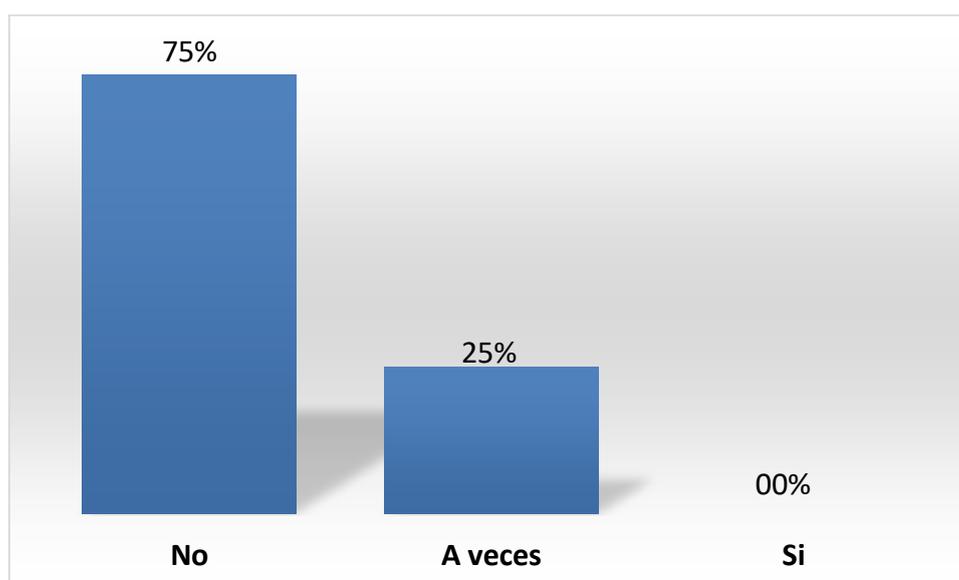


Figura 1. Frecuencia de la variable desempeño laboral
Fuente: Tabla 4

De la Tabla 5 y Figura 2, se observó que el 75.0% de los administrativos de la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión trabajo en equipo, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 0.0% manifestó que sí.

Tabla 5
Frecuencia de la dimensión trabajo en equipo

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	3	75,0%
A veces	1	25,0%
Si	0	0,0%
Total	4	100,0%

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

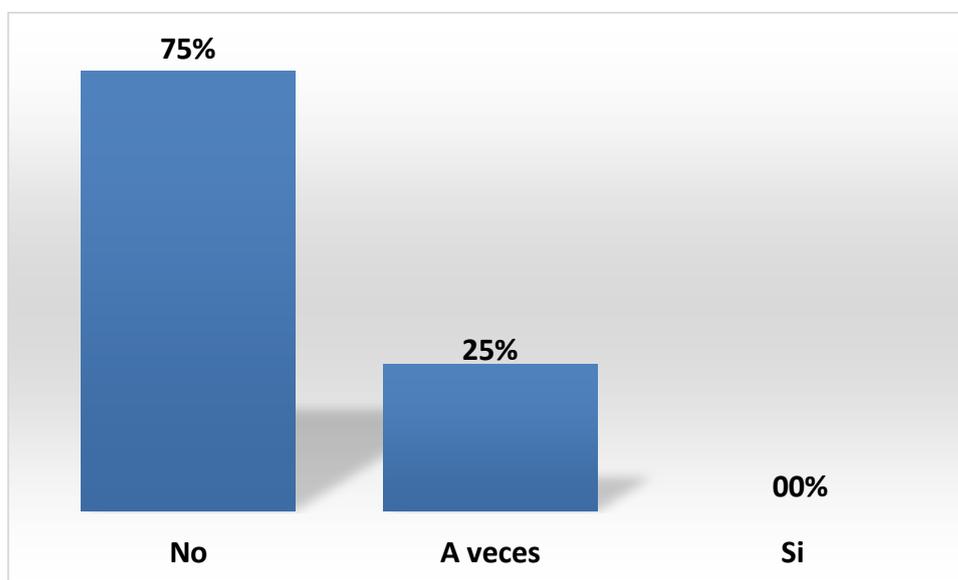


Figura 2. Frecuencia de la dimensión trabajo en equipo
Fuente: Tabla 5

De la Tabla 6 y Figura 3, se observó que el 50.0% de los administrativos de la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión productividad laboral, mientras que el 50.0% manifestó que a veces es considerada y el 0.0% manifestó que sí.

Tabla 6
Frecuencia de la dimensión productividad laboral

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	50,0%
A veces	2	50,0%
Si	0	0,0%
Total	4	100,0%

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

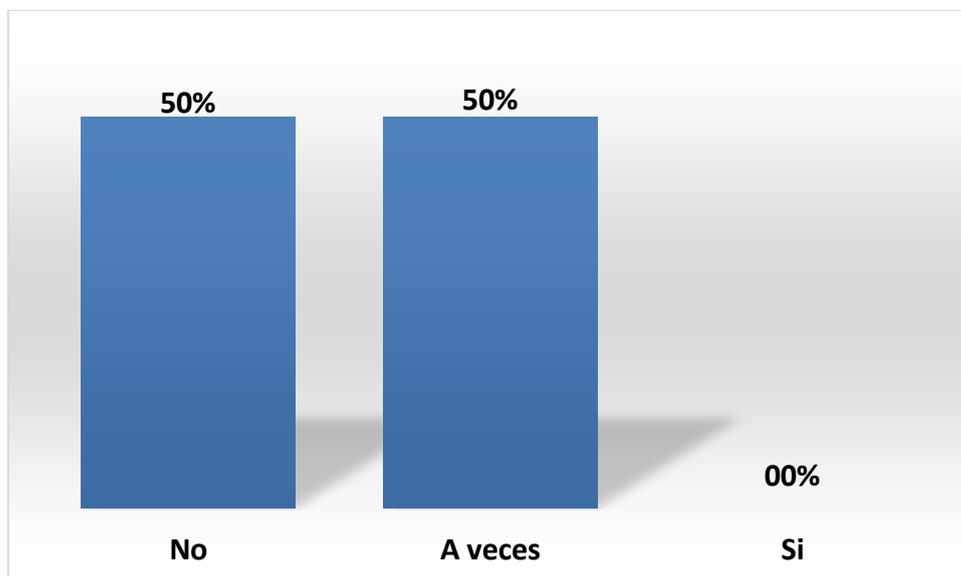


Figura 3. Frecuencia de la dimensión productividad laboral
Fuente: Tabla 6

De la Tabla 7 y Figura 4, se observó que el 75.0% de los administrativos de la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión calidad de trabajo, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 0.0% manifestó que sí.

Tabla 7
Frecuencia de la dimensión calidad de trabajo

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	3	75,0%
A veces	1	25,0%
Si	0	0,0%
Total	4	100,0%

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

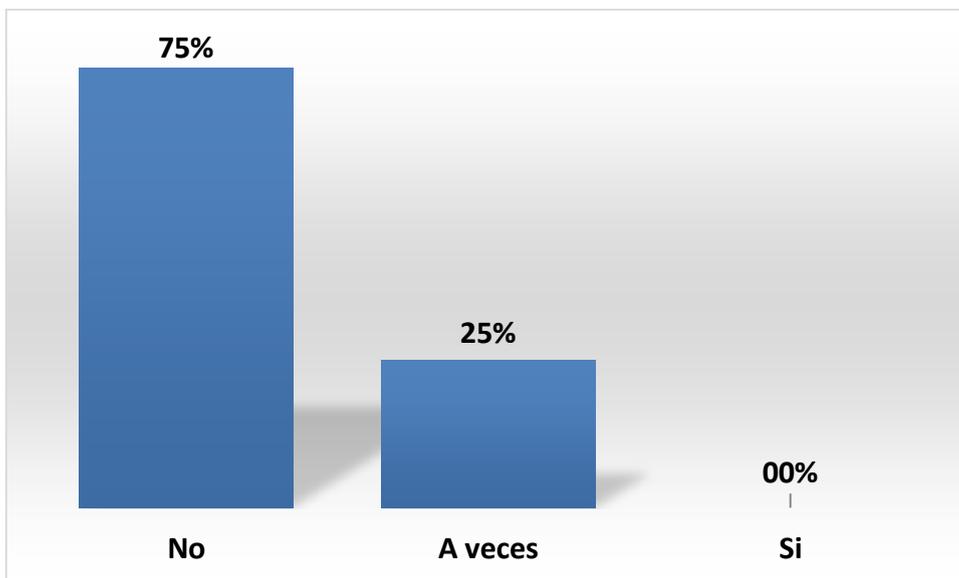


Figura 4. Frecuencia de la dimensión calidad de trabajo
Fuente: Tabla 7

Variable 2: Compromiso institucional

De la Tabla 8 y Figura 5, se observó que el 50.0% de los administrativos de la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, manifestó que no es considerada la variable compromiso institucional, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 25.0% manifestó que sí.

Tabla 8
Frecuencia de la variable compromiso institucional

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	50,0%
A veces	1	25,0%
Si	1	25,0%
Total	4	100,0%

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

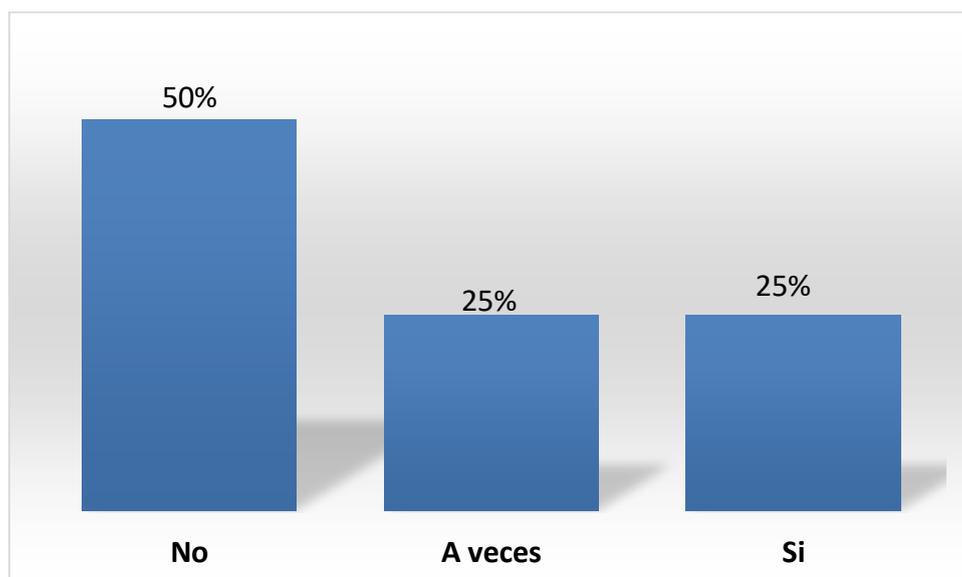


Figura 5. Frecuencia de la variable compromiso institucional
Fuente: Tabla 8

De la Tabla 9 y Figura 6, se observó que el 50.0% de los administrativos de la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión identificación, mientras que el 50.0% manifestó que a veces es considerada y el 0.0% manifestó que sí.

Tabla 9
Frecuencia de la dimensión identificación

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	50,0%
A veces	2	50,0%
Si	0	0,0%
Total	4	100,0%

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

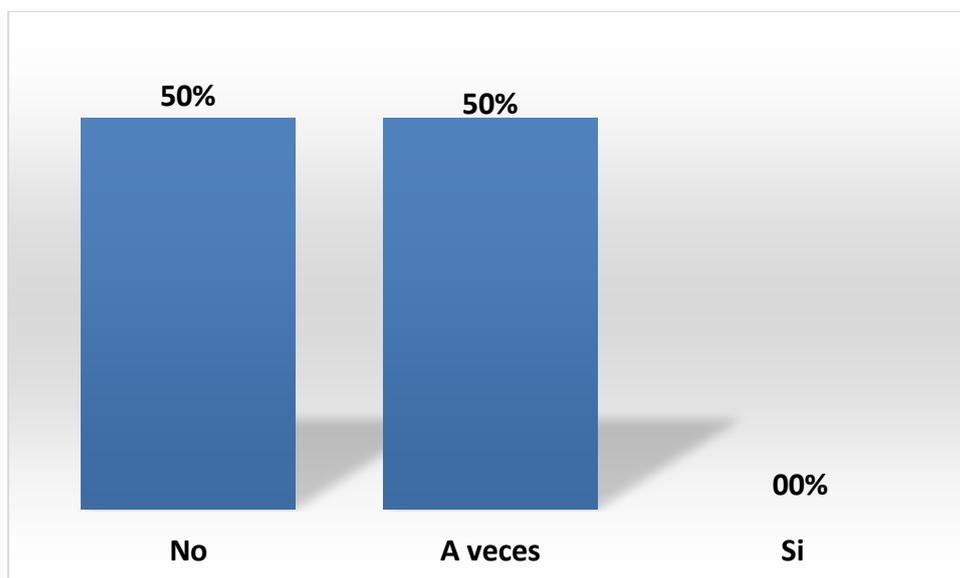


Figura 6. Frecuencia de la dimensión identificación

Fuente: Tabla 9

De la Tabla 10 y Figura 7, se observó que el 50.0% de los administrativos de la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión membresía, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 25.0% manifestó que sí.

Tabla 10
Frecuencia de la dimensión membresía

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	50,0%
A veces	1	25,0%
Si	1	25,0%
Total	4	100,0%

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

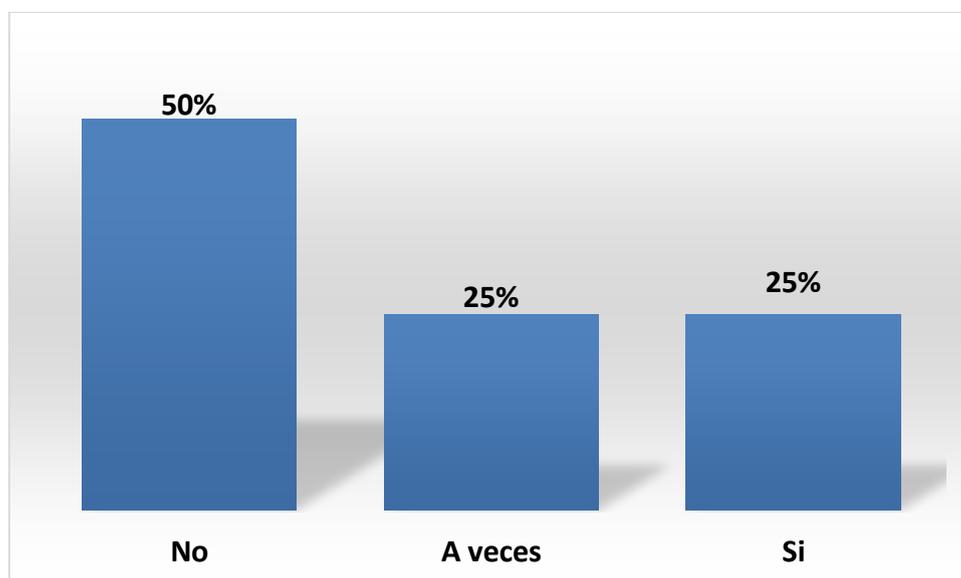


Figura 7. Frecuencia de la dimensión membresía
Fuente: Tabla 10

De la Tabla 11 y Figura 8, se observó que el 50.0% de los administrativos de la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión lealtad, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 25.0% manifestó que sí.

Tabla 11
Frecuencia de la dimensión lealtad

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	50,0%
A veces	1	25,0%
Si	1	25,0%
Total	4	100,0%

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

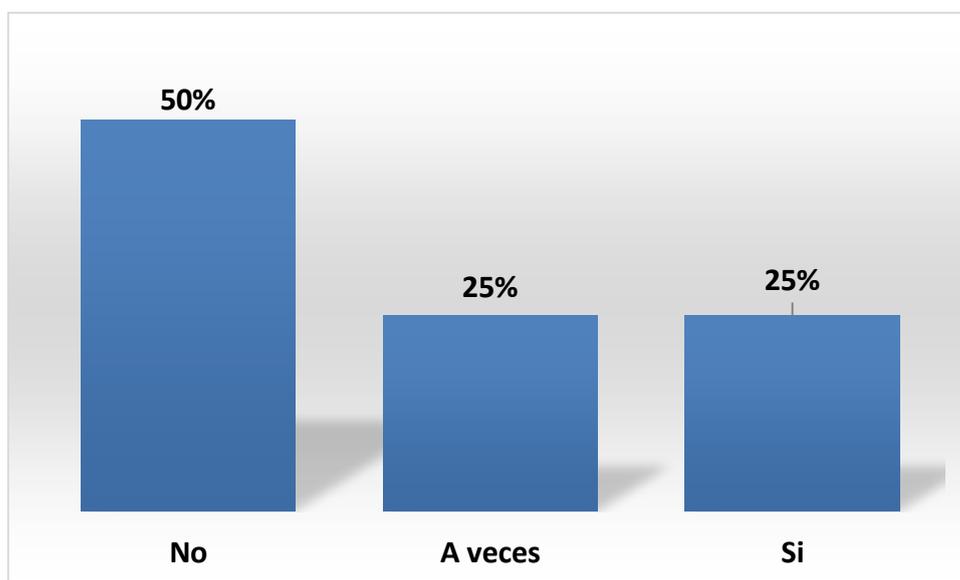


Figura 8. Frecuencia de la dimensión lealtad
Fuente: Tabla 11

Prueba de hipótesis y correlación

En lo referente a la hipótesis general:

H_a: El Desempeño laboral se relaciona significativamente con el compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

H₀: El Desempeño laboral no se relaciona significativamente con el compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

En la Tabla 12, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula.

El Desempeño laboral se relaciona significativamente con el compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024. Con un valor $r = 0.810$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 12

Correlación entre desempeño laboral y compromiso institucional

		Correlaciones	
		Desempeño laboral	Compromiso institucional
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,810*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	4	4
Compromiso institucional	Correlación de Pearson	,810*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	4	4

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

En lo referente a las hipótesis específicas:

H_a: El Trabajo en equipo se relaciona significativamente con el compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

H₀: El Trabajo en equipo no se relaciona significativamente con el compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

En la Tabla 13, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

El Trabajo en equipo se relaciona significativamente con el compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024. Con un valor $r = 0.792$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 13

Correlación entre trabajo en equipo y compromiso institucional

Correlaciones			
		Trabajo en equipo	Compromiso institucional
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	1	,792*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	4	4
Compromiso institucional	Correlación de Pearson	,792*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	4	4

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

H_a: La Productividad laboral se relaciona significativamente con el compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

H₀: La Productividad laboral no se relaciona significativamente con el compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

En la Tabla 14, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

La Productividad laboral se relaciona significativamente con el compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024. Con un valor $r = 0.858$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 14

Correlación entre productividad laboral y compromiso institucional

		Correlaciones	
		Productividad laboral	Compromiso institucional
Productividad laboral	Correlación de Pearson	1	,858*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	4	4
Compromiso institucional	Correlación de Pearson	,858*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	4	4

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

H_a: La Calidad de trabajo se relaciona significativamente con el compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

H₀: La Calidad de trabajo no se relaciona significativamente con el compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

En la Tabla 15, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

La Calidad de trabajo se relaciona significativamente con el compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024. Con un valor $r = 0.815$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 15

Correlación entre calidad de trabajo y compromiso institucional

Correlaciones			
		Calidad de trabajo	Compromiso institucional
Calidad de trabajo	Correlación de Pearson	1	,815*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	4	4
Compromiso institucional	Correlación de Pearson	,815*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	4	4

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

4.2. Discussion

La investigación demostró que el desempeño laboral se relaciona significativamente con el compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

Los resultados coincidieron con Hirschi y Spurk (2021) quienes evidenciaron que existe relación significativa entre las variables de desempeño laboral y compromiso institucional, por lo que se concluyó que, a mayor ambición en el personal, mayor será su compromiso y desempeño.

También, Singh (2019), demostró que existe una correlación positiva y significativa entre el compromiso institucional y el desempeño laboral, lo que podría proporcionar información adicional sobre la relación entre estas variables. Pham et al (2021) proporcionan apoyo a la relación positiva entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, y sugieren que el compromiso afectivo puede ser el tipo de compromiso más importante para el desempeño laboral.

Los resultados se ven fortalecidos por Cutipa (2015) concluye que ambas variables son relevantes y prácticas para la organización; la relación que se obtuvo entre el clima organizacional y el compromiso organizacional.

En el mismo sentido, Chambi y Macedo (2022) indican que existe influencia directa y significativa del compromiso institucional en el desempeño laboral. Esto significa que la forma cómo se gestiona el compromiso afectivo, de continuidad y normativo de sus trabajadores, alcanza para lograr una influencia directa y significativa en el desempeño laboral.

En contrario, Remigio (2018) concluye que No existe relación de dependencia entre el desempeño laboral y el compromiso institucional.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- El Desempeño laboral se relaciona significativamente con el compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024. Con un valor $r = 0.810$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- El Trabajo en equipo se relaciona significativamente con el compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024. Con un valor $r = 0.792$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- La Productividad laboral se relaciona significativamente con el compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024. Con un valor $r = 0.858$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- La Calidad de trabajo se relaciona significativamente con el compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024. Con un valor $r = 0.815$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Recomendaciones

- Se recomienda fortalecer el desempeño laboral, mejorando el trabajo en equipo, a través de establecer metas claras y compartidas, fomentando la comunicación, promoviendo la colaboración, ambiente de confianza y respeto, identificando roles y responsabilidades, fomentando liderazgo, celebrando éxitos y aprender de los fracasos; De otro lado la productividad laboral, a través del establecimiento de metas claras y alcanzables, priorizando tareas, eliminando distracciones, usando herramientas y tecnologías adecuadas y finalmente la calidad del trabajo, a través de establecer estándares de calidad y mejora continua.
- Se recomienda promover el trabajo en equipo, mejorando el compromiso a través de la comunicación, desarrollo profesional y programas de bienestar; mejorando la apreciación del trabajador, a través del reconocimiento regular, premios y reconocimientos.
- Se recomienda mejorar la productividad laboral, resaltando los valores, a través del reconocimiento y promoviendo aquellos rasgos y comportamientos que reflejen los principios y ética de la empresa; y el desarrollo a través de programas de aprendizaje en el trabajo, apoyo a la educación continua y fomentando la cultura del aprendizaje.
- Se recomienda promover la calidad del trabajo, promoviendo el cumplimiento, a través de establecer expectativas, proporcionando recursos y apoyo; y la responsabilidad a través del empoderamiento a los empleados para que asuman la responsabilidad de sus acciones, decisiones y resultados en el trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Araujo, M. y Guerra, M. (2007). "Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas". Recuperado el 13 de Febrero del 2019, Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/3218188.pdf>.

Ayala Marin, A., & Cardona Arango, M. (2016). "Emociones y Desempeño Laboral". Revista Electronica Psyconex, 6.

Baker J. y Baker D. (1999) "Perceived ideological differences, job satisfaction and organizational commitment among psychiatrists in a community mental health center". vol 35 N°1

Chambi, A y Macedo, C (2022) "Compromiso institucional y Desempeño laboral en la Universidad Nacional de Ucayali 2021". Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa. Perú.

Chávez, Y. (2018). "Concepto de compromiso organizacional". Obtenido de http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14336/Tesis_64435.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (1999). "Administración de Recursos Humanos". (5ta. ed.). McGraw Hill.

Cutipa, A. (2015). "Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca, durante el periodo 2014-II". Universidad Peruana Unión. Juliaca. Perú.

Díaz Et al (2019) "Trabajo en Equipo. Universidad Nacional de San Martín". San Martín. Perú.

Díaz, A. (2013). "Nuevos desafíos de la educación superior". Perú. New Challenges

in Higher Education.

Dick y Basu (1994) "Lealtad de marca y factores condicionantes". Primero Edición.

financialcrimeacademy (2023) "¿Qué es el cumplimiento? ¿Por qué es importante el cumplimiento?" Rescatado de <https://financialcrimeacademy.org/es/que-es-el-cumplimiento-por-que-es-importante-el-cumplimiento/>

Freud (1921) "Psicología de las masas y análisis del yo". Primera Edición.

García (1998) "Promoción de la Salud en el medio Escolar".

García, C. (2006). "Gestión del Conocimiento y calidad total". Madrid: Edición Díaz de Santo.

Hernández et al. (2014). "Metodología de la Investigación". Sexta edición por Mc GRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México.

Hirschi, A.y Spurk, D. (2021). "Ambitious employees: why and when ambition relates to performance evaluations and organizational commitment. Journal of Vocational Behavior".

Irausquin et al (2016) "Fundamentos Conceptuales del Desarrollo". Universidad de Zulia. Venezuela.

Juaneda, M. y Gonzales, L. (2013). "Consecuencias del compromiso organizativo". México: Fondo Editorial Universidad de La Rioja. Perú.

Landy, F., & Conde, J. (2005). "Psicología industrial. Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional". Mexico: Mc Graw Hill.

Milkovich, M., & Boudra, K. (1994). "Características del Desempeño Laboral". Madrid: VCU.

Muñoz, A. (2017). "Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2016". Recuperado de: <http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/3549/000003204T.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Navarro et al. (2007). "Clima y compromiso organizacional". México: CIEA.

OIT (2020) "Medir la Calidad del empleo: Difícil pero necesario". Rescatado de <https://ilostat.ilo.org/es/measuring-job-quality-difficult-but-necessary/>

OIT (2024). "Estadística sobre a productividad del trabajo". Rescatado de <https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/#:~:text=La%20productividad%20laboral%20representa%20el,periodo%20de%20referencia%20temporal%20determinado.>

Omar, A. y Urteaga, A. (2008). "Valores personales y compromiso organizacional". Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología A.C. Xalapa, México.

Orué, E. (2015). "Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa peruana". San Martín Emprendedor, 3-4.

Pérez V. (2023) "Employee Experience: reconocimiento y apreciación, dos conceptos fundamentales para la retención del talento". Rescatado de <https://es.linkedin.com/pulse/employee-experience-reconocimiento-y-apreciaci%C3%B3n-dos-perez-vinaccia#:~:text=La%20apreciaci%C3%B3n%2C%20por%20su%20parte,%2C%20fundamentalmente%2C%20como%20ser%20humano.>

Pérez, C. (2013). "Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud del Hospital Público". Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/3646/1/1080256660.pdf>

- Pham, A., Nguyen, T., Hoang, X. y Trinh, H, (2021). "Green performance and employees' citizenship behavior: examining the role of employees' pride and commitment. *GeoJournal of Tourism and Geosites*". <https://doi.org/10.30892/gtg.362spl02-684>
- Remigio, C (2018). "Desempeño laboral y clima organizacional del personal administrativo del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ucayali, 2018".
- Robbins, S. (2004). "Comportamiento Organizacional". Mexico: Pearson Education.
- Rodríguez, K. y Lechuga, P. (2019). "Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*", (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Salazar, J. (2013). "Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt de Guatemala". Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Salazar-Jesica.pdf>
- Singh, V. (2019). "The impact of job engagement and organizational commitment on X LII 42 organizational performance. *Advances in human resources management and organizational development book series*", 218-235. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-7799-7.ch013>
- Soberanes, L. y De la Fuente, A. (2009). "El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones". México: Fondo Editorial Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Uslar A. (1936). "La crisis de la responsabilidad". <http://www.analitica.com/bitbliblioteca/uslar/responsabilidad.asp>. Fecha de consulta: 28/01/2007.

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

Tesis: “Desempeño laboral y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024”

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación de Desempeño laboral y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024?	Determinar la relación de Desempeño laboral y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.	El Desempeño laboral se relaciona significativamente con el compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.	Variable 1: Desempeño laboral	1. Trabajo en equipo	Compromiso Apreciación	Tipo de Investigación: Cuantitativa Nivel de investigación: Descriptivo Esquema:  Población: 4 administrativos Muestra: 4 administrativos Instrumento: Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		2. Productividad laboral	Valores Desarrollo	
1. ¿Cuál es la relación del Trabajo en equipo y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024?	1. Determinar la relación del Trabajo en equipo y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.	1. El Trabajo en equipo se relaciona significativamente con el compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.		3. Calidad de trabajo	Cumplimientos Responsabilidad	
2. ¿Cuál es la relación de Productividad laboral y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024?	2. Determinar la relación de Productividad laboral y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.	2. La Productividad laboral se relaciona significativamente con el compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.	Variable 2: Compromiso institucional	1. Identificación	Identidad Afinidad	
3. ¿Cuál es la relación de Calidad de trabajo y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024?	3. Determinar la relación de Calidad de trabajo y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.	3. La Calidad de trabajo se relaciona significativamente con el compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.		2. Membresía	Fidelidad Alianza	
				3. Lealtad	Honradez Respeto	

ANEXO 2: Instrumentos de aplicación

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
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL				
1	¿Considera que los administrativos tienen compromiso con la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali?	1	2	3
2	¿Considera usted que los administrativos de la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali cumplen con el compromiso y por ende un buen trabajo en equipo?	1	2	3
3	¿Considera usted que los administrativos sienten apreciación hacia la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali?	1	2	3
4	¿Considera usted que la apreciación es parte importante para desempeñarse en una entidad y/o empresa?	1	2	3
5	¿Considera usted que los administrativos de la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali tienen valores?	1	2	3
6	¿Considera usted que los valores hacen un buen trabajador?	1	2	3
7	¿Considera que los administrativos de la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali conocen las herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones?	1	2	3
8	¿Considera usted que a mayor desarrollo en funciones laborales crea productividad laboral?	1	2	3
9	¿Considera usted que se cumplen los objetivos establecidos por la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali?	1	2	3
10	¿Cree usted que la calidad de trabajo es el resultado de cumplimientos de los objetivos de la entidad y/o empresa?	1	2	3
11	¿Cree usted que los administrativos son responsables con las funciones de la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali?	1	2	3
12	¿Considera usted que la responsabilidad demuestra calidad de trabajo por parte de los administrativos?	1	2	3

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
VARIABLE: COMPROMISO INSTITUCIONAL				
1	¿Cree usted que los administrativos de la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali se sienten identificados con la entidad?	1	2	3
2	¿Considera usted que tener identidad hacia una entidad y/o empresa hace que se cumpla los objetivos deseados?	1	2	3
3	¿Considera usted afinidad es importante para una entidad y/o empresa?	1	2	3
4	¿Considera usted la afinidad es parte de la identificación que se debe tener hacia una entidad y/o empresa?	1	2	3
5	¿Considera usted que los administrativos de la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali cuentan fidelidad a dicha entidad?	1	2	3
6	¿Considera usted que los trabajadores de una entidad y/o empresa deben ser fieles a estas?	1	2	3
7	¿Considera usted que toda entidad y/o empresa debe tener una alianza con sus trabajadores?	1	2	3
8	¿Cree usted que las entidades y/o empresas brindan una buena alianza a sus trabajadores?	1	2	3
9	¿Considera usted que actúa con responsabilidad al realizar los objetivos establecidos por parte de Gerencia?	1	2	3
10	¿Considera usted que la empresa debe medir periódicamente el grado de responsabilidad de sus trabajadores?	1	2	3
11	¿Considera usted que el respeto entre compañeros de trabajo es fundamental para el funcionamiento de una entidad y/o empresa?	1	2	3
12	¿Considera usted que el respeto es fundamental para un buen ambiente laboral?	1	2	3

ANEXO 3: Matriz de validación

Tesis: “Desempeño laboral y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024”

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Desempeño laboral	Trabajo en equipo	Compromiso	¿Considera que los administrativos tienen compromiso con la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que los administrativos de la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali cumplen con el compromiso y por ende un buen trabajo en equipo?				x		x		x		x			
		Apreciación	¿Considera usted que los administrativos sienten apreciación hacia la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la apreciación es parte importante para desempeñarse en una entidad y/o empresa?				x		x		x		x			
	Productividad laboral	Valores	¿Considera usted que los administrativos de la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali tienen valores?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que los valores hacen un buen trabajador?				x		x		x		x			
		Desarrollo	¿Considera que los administrativos de la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali conocen las herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que a mayor desarrollo en funciones laborales crea productividad laboral?				x		x		x		x			
	Calidad de trabajo	Cumplimientos	¿Considera usted que se cumplen los objetivos establecidos por la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali?				x		x		x		x			
			¿Cree usted que la calidad de trabajo es el resultado de cumplimientos de los objetivos de la entidad y/o empresa?				x		x		x		x			
		Responsabilidad	¿Cree usted que los administrativos son responsables con las funciones de la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la responsabilidad demuestra calidad de trabajo por parte de los administrativos?				x		x		x		x			

Pucallpa, marzo del 2024

NOMBRE COMPLETO: *Dr. Econ. Hugo Vicente Flores Bonifacio*
 DNI: 05457230

Hugo Flores Bonifacio

 Firma del validador

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Compromiso institucional	Identificación	Identidad	¿Cree usted que los administrativos de la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali se sienten identificados con la entidad?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que tener identidad hacia una entidad y/o empresa hace que se cumpla los objetivos deseados?				x		x		x		x			
		Afinidad	¿Considera usted afinidad es importante para una entidad y/o empresa?				x		x		x		x			
			¿Considera usted la afinidad es parte de la identificación que se debe tener hacia una entidad y/o empresa?				x		x		x		x			
	Membresía	Fidelidad	¿Considera usted que los administrativos de la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali cuentan fidelidad a dicha entidad?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que los trabajadores de una entidad y/o empresa deben ser fieles a estas?				x		x		x		x			
		Alianza	¿Considera usted que toda entidad y/o empresa debe tener una alianza con sus trabajadores?				x		x		x		x			
			¿Cree usted que las entidades y/o empresas brindan una buena alianza a sus trabajadores?				x		x		x		x			
	Lealtad	Honradez	¿Considera usted que actúa con responsabilidad al realizar los objetivos establecidos por parte de Gerencia?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la empresa debe medir periódicamente el grado de responsabilidad de sus trabajadores?				x		x		x		x			
		Respeto	¿Considera usted que el respeto entre compañeros de trabajo es fundamental para el funcionamiento de una entidad y/o empresa?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que el respeto es fundamental para un buen ambiente laboral?				x		x		x		x			

Pucallpa, marzo del 2024

NOMBRE COMPLETO: *Dr. Econ. Hugo Vicente Flores Bonifacio*
DNI: 08457230

..... *[Firma]*
Firma del validador

Tesis: “Desempeño laboral y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024”

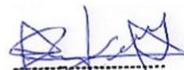
Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación						Observación y/o recomendación			
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No		Si	No	
Desempeño laboral	Trabajo en equipo	Compromiso	¿Considera que los administrativos tienen compromiso con la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que los administrativos de la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali cumplen con el compromiso y por ende un buen trabajo en equipo?				x		x		x		x			
		Apreciación	¿Considera usted que los administrativos sienten apreciación hacia la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la apreciación es parte importante para desempeñarse en una entidad y/o empresa?				x		x		x		x			
	Productividad laboral	Valores	¿Considera usted que los administrativos de la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali tienen valores?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que los valores hacen un buen trabajador?				x		x		x		x			
		Desarrollo	¿Considera que los administrativos de la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali conocen las herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que a mayor desarrollo en funciones laborales crea productividad laboral?				x		x		x		x			
	Calidad de trabajo	Cumplimientos	¿Considera usted que se cumplen los objetivos establecidos por la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali?				x		x		x		x			
			¿Cree usted que la calidad de trabajo es el resultado de cumplimientos de los objetivos de la entidad y/o empresa?				x		x		x		x			
		Responsabilidad	¿Cree usted que los administrativos son responsables con las funciones de la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la responsabilidad demuestra calidad de trabajo por parte de los administrativos?				x		x		x		x			

Pucallpa, marzo del 2024

NONBRES Y APELLIDOS:

DNI: 44447986

FIRMA:


 C.P.C.C. Rolando Peña
 Noroeste Monte
 COLEG. 15-783

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Compromiso institucional	Identificación	Identidad	¿Cree usted que los administrativos de la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali se sienten identificados con la entidad?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que tener identidad hacia una entidad y/o empresa hace que se cumpla los objetivos deseados?				x		x		x		x			
		Afinidad	¿Considera usted afinidad es importante para una entidad y/o empresa?				x		x		x		x			
			¿Considera usted la afinidad es parte de la identificación que se debe tener hacia una entidad y/o empresa?				x		x		x		x			
	Membresía	Fidelidad	¿Considera usted que los administrativos de la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali cuentan fidelidad a dicha entidad?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que los trabajadores de una entidad y/o empresa deben ser fieles a estas?				x		x		x		x			
		Alianza	¿Considera usted que toda entidad y/o empresa debe tener una alianza con sus trabajadores?				x		x		x		x			
			¿Cree usted que las entidades y/o empresas brindan una buena alianza a sus trabajadores?				x		x		x		x			
	Lealtad	Honradez	¿Considera usted que actúa con responsabilidad al realizar los objetivos establecidos por parte de Gerencia?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la empresa debe medir periódicamente el grado de responsabilidad de sus trabajadores?				x		x		x		x			
		Respeto	¿Considera usted que el respeto entre compañeros de trabajo es fundamental para el funcionamiento de una entidad y/o empresa?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que el respeto es fundamental para un buen ambiente laboral?				x		x		x		x			

Pucallpa, marzo del 2024

NONBRES Y APELLIDOS:

DNI: 44447980

FIRMA:

CPCC Regional Ucayali
Nemesio Monte
COLEG. 16-783

Tesis: "Desempeño laboral y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024"

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño laboral	Trabajo en equipo	Compromiso	¿Considera que los administrativos tienen compromiso con la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que los administrativos de la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali cumplen con el compromiso y por ende un buen trabajo en equipo?				x		x		x		x		
		Apreciación	¿Considera usted que los administrativos sienten apreciación hacia la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la apreciación es parte importante para desempeñarse en una entidad y/o empresa?				x		x		x		x		
	Productividad laboral	Valores	¿Considera usted que los administrativos de la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali tienen valores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que los valores hacen un buen trabajador?				x		x		x		x		
		Desarrollo	¿Considera que los administrativos de la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali conocen las herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que a mayor desarrollo en funciones laborales crea productividad laboral?				x		x		x		x		
	Calidad de trabajo	Cumplimientos	¿Considera usted que se cumplen los objetivos establecidos por la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali?				x		x		x		x		
			¿Cree usted que la calidad de trabajo es el resultado de cumplimientos de los objetivos de la entidad y/o empresa?				x		x		x		x		
		Responsabilidad	¿Cree usted que los administrativos son responsables con las funciones de la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la responsabilidad demuestra calidad de trabajo por parte de los administrativos?				x		x		x		x		

Pucallpa, marzo del 2024



 Firma del validador
 Mg Adrian Marcelo Fuentes Rosales
 DNI: 44795562

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Compromiso institucional	Identificación	Identidad	¿Cree usted que los administrativos de la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali se sienten identificados con la entidad?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que tener identidad hacia una entidad y/o empresa hace que se cumpla los objetivos deseados?				x		x		x		x		
		Afinidad	¿Considera usted afinidad es importante para una entidad y/o empresa?				x		x		x		x		
			¿Considera usted la afinidad es parte de la identificación que se debe tener hacia una entidad y/o empresa?				x		x		x		x		
	Membresía	Fidelidad	¿Considera usted que los administrativos de la unidad tecnológica de la información de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali cuentan fidelidad a dicha entidad?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que los trabajadores de una entidad y/o empresa deben ser fieles a estas?				x		x		x		x		
		Alianza	¿Considera usted que toda entidad y/o empresa debe tener una alianza con sus trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Cree usted que las entidades y/o empresas brindan una buena alianza a sus trabajadores?				x		x		x		x		
	Lealtad	Honradez	¿Considera usted que actúa con responsabilidad al realizar los objetivos establecidos por parte de Gerencia?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la empresa debe medir periódicamente el grado de responsabilidad de sus trabajadores?				x		x		x		x		
		Respeto	¿Considera usted que el respeto entre compañeros de trabajo es fundamental para el funcionamiento de una entidad y/o empresa?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que el respeto es fundamental para un buen ambiente laboral?				x		x		x		x		

Pucallpa, marzo del 2024



Firma del validador
Mg Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
DNI: 44795562

ANEXO 4: Confiabilidad del instrumento

Variable 01: Desempeño laboral

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach * otra prueba que considere	Ítems
0.750	12

Fuente: Base de datos

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.750, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Variable 02: Compromiso institucional

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach * otra prueba que considere	Ítems
0.755	12

Fuente: Base de datos

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.755, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 21 de marzo del 2024



Validador
Hugo Vicente Flores Bonifacio

ANEXO 5: Base de datos de la Confiabilidad

VARIABLE 1: DESEMPEÑO LABORAL

	D1. TRABAJO EN EQUIPO					D2. PRODUCTIVIDAD LABORAL					D3. CALIDAD DE TRABAJO					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E2	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E3	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E4	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19

VARIABLE 2: COMPROMISO INSTITUCIONAL

	D1. IDENTIFICACION					D2. MEMBRESIA					D3. LEALTAD					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E2	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E3	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E4	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22

ANEXO 6: Informe de conformidad del asesor

INFORME N° 0009-2024-UPP-HVFB-ASESOR

A : Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales
Decano de la FCCA

Asunto : Conformidad del Informe de tesis

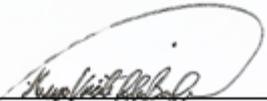
Fecha : Pucallpa, 28 de junio de 2024.

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del Informe de tesis, denominado: “**Desempeño laboral y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024**”, perteneciente a los bachilleres: Giancarlo Valverde Yahuarcani, Gisela Rodríguez Córdova y Jhonathan Guerra Isuiza de la Escuela Profesional de Administración de Negocios, en calidad de **ASESOR**.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del Informe de tesis para continuar con su trámite.

Es todo lo que puedo informar por el momento a usted señor Decano

Atentamente,



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Docente Asesor

ANEXO 7: Informe de conformidad del revisor



Universidad Privada de Pucallpa
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

INFORME N° 0017-2024-UPP-AMSR

A : Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Decano de la Facultad
Asunto : Conformidad del informe de tesis
Fecha : Pucallpa, 01 de julio de 2024.

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del informe de tesis, denominado: **Desempeño laboral y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024**, pertenecientes a **Giancarlo Valverde Yahuarcani, Gisela Rodriguez Cordova y Jhonathan Guerra Isuiza** de la Escuela Profesional **Administración de Negocios**, en calidad de **Docente revisor**.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del informe de tesis para continuar con los trámites correspondientes.

Es todo lo que le puedo informar por el momento a usted señor Decano

Atentamente,

Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales

ANEXO 8: Autorización de Publicación



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Jhonathan Guerra Isuiza, Gisela Rodríguez Cordova y Giancarlo Valverde Yahuarcani, autor(es) de la tesis de pregrado titulada:

"Desempeño laboral y compromiso institucional en la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024"

Sustentada el año: 2024

Con la asesoría de: Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio

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 carátula, 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: 12/08/2024


Jhonathan Guerra Isuiza
44383166


Gisela Rodríguez Cordova
46467965


Giancarlo Valverde Yahuarcani
48076574

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

ANEXO 9: Fotografías





