

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE

NEGOCIOS INTERNACIONALES



DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL DE

LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE ARTICULACIÓN

TERRITORIAL DE LA SUTRAN, TACNA, 2021

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. INGRID JOHANA HERRERA LOVERA

ASESOR:

Dr. Américo Flores Flores

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

TACNA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A la memoria de mi querido Padre;

Diego Herrera Torres.

AGRADECIMIENTO

A Dios, a mi familia; por todo el apoyo y amor que me brindan cada día.

A mi señor padre; quien fue es y será el gran referente de mi vida

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
RESUMEN	VIII
ABSTRACT.....	IX
CAPÍTULO I	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	10
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2.1. <i>Problema principal</i>	12
1.2.2. <i>Problema secundario</i>	12
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
1.4. OBJETIVO.....	14
1.4.1. <i>Objetivo general</i>	14
1.4.2. <i>Objetivos específicos</i>	14
CAPÍTULO II.....	15
MARCO TEÓRICO.....	15
2.1. ANTECEDENTES.....	15
2.1.1. <i>Internacionales</i>	15
2.1.2. <i>Nacionales</i>	16
2.1.3. <i>Locales</i>	17
2.2. BASES TEÓRICAS	19
2.2.1. <i>Desarrollo organizacional</i>	19
2.2.2. <i>Compromiso laboral</i>	23
2.3. Definición de términos básicos.....	27
CAPÍTULO III.....	29
METODOLOGÍA.....	29
3.1. HIPÓTESIS.....	29
3.1.1. <i>Hipótesis general</i>	29
3.1.2. <i>Hipótesis específicas</i>	29
3.2. VARIABLE E INDICADORES	30
3.2.1. <i>Operacionalización de la variable</i>	30

3.3.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	31
3.4.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	31
3.5.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN	31
3.6.	ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN	31
3.7.	POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	31
3.7.1.	<i>Población y muestra</i>	31
3.8.	CRITERIOS DE SELECCIÓN	32
3.8.1.	<i>Criterios de inclusión</i>	32
3.8.2.	<i>Criterios de exclusión</i>	32
3.9.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	32
3.10.	VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	32
3.11.	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	33
CAPÍTULO IV	34
RESULTADOS	34
4.1.	VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	34
4.1.1.	<i>Validación</i>	34
4.1.2.	<i>Confiabilidad</i>	35
4.1.3.	<i>Prueba de normalidad</i>	38
4.2.	TRATAMIENTO ESTADÍSTICO	39
4.2.1.	<i>Análisis por variable y dimensiones</i>	39
4.3.	VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS	49
4.3.1.	<i>Verificación de hipótesis específicas</i>	49
4.3.2.	<i>Verificación de hipótesis general</i>	52
CONCLUSIONES	53
SUGERENCIAS	54
REFERENCIAS	56
MATRIZ DE CONSISTENCIA	59

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Desarrollo organizacional	30
Tabla 2 Compromiso laboral.....	30
Tabla 3 Validación de juicio de expertos	34
Tabla 4 Alfa de Cronbach del instrumento de desarrollo organizacional	35
Tabla 5 Alfa de Cronbach de las dimensiones de la variable desarrollo organizacional	36
Tabla 6 Alfa de Cronbach del cuestionario compromiso laboral.....	36
Tabla 7 Alfa de Cronbach de las dimensiones del compromiso laboral	37
Tabla 8 Prueba de normalidad para el desarrollo organizacional y el compromiso laboral.....	38
Tabla 9 Correlación de Spearman del desarrollo organizacional y el compromiso afectivo	49
Tabla 10 Correlación de Spearman del desarrollo organizacional y compromiso continuo.....	50
Tabla 11 Correlación de Spearman del desarrollo organizacional y el compromiso normativo	51
Tabla 12 Correlación de Spearman del desarrollo organizacional y compromiso normativo	52

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Modelo de desarrollo organizacional	19
Figura 2 Modelo de compromiso laboral	24
Figura 3 Variable desarrollo organizacional.....	39
Figura 4 Dimensión diagnostico.....	40
Figura 5 Dimensión planeación estratégica.....	41
Figura 6 Dimensión educación.....	42
Figura 7 Dimensión asesoría entrenamiento y consultoría	43
Figura 8 Dimensión educación.....	44
Figura 9 Variable compromiso laboral.....	45
Figura 10 Dimensión compromiso afectivo	46
Figura 11 Dimensión compromiso continuo	47
Figura 12 Dimensión compromiso continuo	47

RESUMEN

En la presente investigación denominada “Desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021”.

Tuvo como objetivo determinar la relación del desarrollo organizacional con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.

Respecto a la metodología empleada, la investigación fue de tipo básica, de enfoque cuantitativa, de nivel correlación y de diseño no experimental de corte transversal. Tuvo una muestra de 37 trabajadores a los cuales se les aplico cuestionarios en una escala de Likert para poder medir ambas variables de estudio.

La investigación concluyo que se pudo observar un nivel significancia de 0.000 siendo menor a 0.025 tomando la decisión de rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis del investigador concluyendo que el desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral, asimismo se evidencio que dicha relación es de 0.611.

Palabras claves: Compromiso laboral, compromiso continuo, desarrollo organizacional y planeación de la estrategia

ABSTRACT

In the present investigation called "Organizational development and the labor commitment of the workers of the Territorial Articulation Management of SUTRAN, Tacna, 2021".

Its objective was to determine the relationship of organizational development with the labor commitment of the workers of the Territorial Articulation Management of SUTRAN, Tacna, 2021.

Regarding the methodology used, the research was of a basic type, with a quantitative approach, with a correlation level and a non-experimental cross-sectional design. It had a sample of 37 workers to whom questionnaires were applied on a Likert scale in order to measure both study variables.

The investigation concluded that a significance level of 0.000 could be observed, being less than 0.025, making the decision to reject the null hypothesis, accepting the researcher's hypothesis, concluding that organizational development is significantly related to work commitment, it was also evidenced that said relationship is of 0.611.

Keywords: *Work commitment, continuous commitment, organizational development and strategy planning.*

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El presente estudio se realizó en la oficina de articulación territorial del SUTRAN en Tacna en 2021 y considerará factores como el compromiso de los funcionarios de la institución con su trabajo y el crecimiento organizacional, así como el desarrollo de estos factores.

Cada día vivimos en un mundo altamente globalizado que busca la mejora continua. Desde un punto de vista empresarial, este aspecto anima a las organizaciones a ser más competitivas ya seguir evolucionando. Adicionalmente, el factor humano es considerado como un componente empresarial estratégico para lograr el crecimiento organizacional.

Cabot (2019), refirió que el desarrollo organizacional en las empresas se refiere a los cambios que se realizan en la planificación organizacional que están enfocados en la calidad de las relaciones humanas. A partir de diagnósticos que muestren una situación real en la que se utilicen estrategias, métodos y herramientas que permitan optimizar las interacciones entre los individuos dentro de las organizaciones, es necesario conceptualizar el cambio como un proceso dinámico y continuo en el que se determinan los cambios. Es necesario tener una visión global de la organización, centrarse en sistemas abiertos, ser compatible con el entorno de la organización, tener un contrato directo con la organización y ser tanto responsable como responsable ante la organización para lograr un cambio en desarrollo organizacional en las empresas.

En otro estudio realizado por Guerrero (2019), Considerando que el objetivo del estudio fue analizar el compromiso organizacional entre los empleados de una institución, resultó que este compromiso es generalmente moderado, tanto emocional como normativamente. Esto abre la posibilidad de examinar las razones por las que no se ha logrado un mayor valor de los empleados y brinda una oportunidad de mejora.

Diaz (2021), Con el fin de analizar el desarrollo organizacional y el compromiso de los empleados en las instituciones públicas, se realizó una investigación. Los resultados mostraron que el desarrollo organizacional es regular, expresado en un 67,1%, y que los líderes deben trabajar para mejorar la institución. Sin embargo, aún es necesario optimizar las políticas, integrar a los empleados y adaptarse a sus necesidades para lograr los objetivos de la organización. También se encontró que el 58,2% de los trabajadores afirman que existe poco compromiso laboral.

Es por ello que, en la presente investigación se basa en determinar, cómo los factores asociados al compromiso laboral están relacionados con el desarrollo organizacional de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema principal

¿Cómo se relaciona el desarrollo organizacional con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021?

1.2.2. Problema secundario

1. ¿Cómo se relaciona el desarrollo organizacional con el compromiso afectivo de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021?
2. ¿Cómo se relaciona el desarrollo organizacional con el compromiso continuo de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021?
3. ¿Cómo se relaciona el desarrollo organizacional con el compromiso normativo de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La importancia del presente estudio es determinar la relación existente entre el desarrollo organizacional y los factores asociados al compromiso laboral para obtener una buena ejecución dentro de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.

La presente investigación nos ayudará a obtener información relevante de cómo es el comportamiento del desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores.

La presente investigación se justifica de tres formas; teórica, metodológica y social.

Justificación Teórica: “La información servirá para poder refutar resultados de otras investigaciones, la cual puede ser aplicada posteriormente por parte de los profesionales de la especialización. Esta investigación servirá como un antecedente”.

Justificación Metodológica: “Los instrumentos utilizados en esta investigación pueden servir para próximas investigaciones que tengan similitud con el tema de estudio”.

Justificación Social: “los resultados permitirán que profesionales que están involucrados a esta área, cuenten con información sobre desarrollo organizacional y el compromiso de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021”.

1.4. OBJETIVO

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación del desarrollo organizacional con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación del desarrollo organizacional con el compromiso afectivo de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.
2. Analizar la relación del desarrollo organizacional con el compromiso continuo de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.
3. Analizar la relación del desarrollo organizacional con el compromiso normativo de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Internacionales

Salazar e Izquierdo (2018) en su investigación *“relación entre satisfacción laboral y compromiso laboral: un estudio de caso en una entidad pública ecuatoriana”*. Su objetivo fue determinar la relación entre los empleados del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la satisfacción laboral y el compromiso con su puesto de trabajo. La investigación fue exploratoria, descriptiva y correlacional, involucrando a 229 trabajadores a quienes se les entregó cuestionarios para completar con el fin de recopilar datos. La investigación llevó a la conclusión de que el estudio refleja que el nivel de satisfacción laboral se encuentra dentro de la categoría de “todo satisfecho”. Existe insatisfacción con respecto a la temperatura de las instalaciones, la capacitación que brinda la institución, así como las oportunidades de promoción disponibles; factores que podrían mejorarse con el objetivo de reforzar el nivel general de satisfacción.

Rodríguez y Sánchez (2020), en su artículo *“la satisfacción y el compromiso laboral de los docentes del Cobach en el estado de San Luis Potosí – Mexico”*. Su objetivo era conocer los niveles de satisfacción laboral y compromiso entre los docentes que trabajan en una institución de educación superior de clase media, así como las posibles conexiones. La investigación fue de la variedad cuantitativa, de enfoque mixto. El diseño no es experimental, transversal y descriptivamente correlativo en su alcance. A todos los profesores se les administró un conjunto centralizado de preguntas. Concluimos que existe una relación directa, positiva, pero débil entre las variables satisfacción laboral y compromiso.

Carranza (2021), en su investigación “Estudio del compromiso organizacional en los trabajadores de una fundación en Chile”. Analizar el nivel de compromiso de los empleados era el objetivo. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, demostrando que los principales problemas son los altos niveles de agotamiento emocional o pérdida de energía asociados con una sensación de altas demandas laborales, cargas de trabajo excesivas o tareas demasiado exigentes que resultan en sentimientos de frustración en los empleados y un desajuste entre esas demandas y los recursos disponibles para satisfacer esas demandas, lo que lleva a esos problemas.

2.1.2. Nacionales

Quispe (2019), en su trabajo de investigación “*desarrollo organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL n2, San Martin de Porres 2019*”. Su objetivo fue conocer la relación entre el crecimiento organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL N° 2. La investigación fue aplicada, descriptiva y de tipo no experimental de diseño transversal. Hubo una exhibición de 152 trabajadores a quienes se les entregó cuestionarios para completar con el fin de medir los factores del estudio. La investigación llegó a la conclusión que existe una fuerte correlación entre el crecimiento organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores de la UGEL N2.

Ayala y Bustamante (2019), en su trabajo de investigación “*compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa OPEMIP S.A.C Arequipa 2018*”. El objetivo fue mostrar que existe una correlación directa entre nuestras dos variables, que fueron el compromiso organizacional y el desempeño laboral. La investigación es básica, utilizando un diseño transversal no experimental. Hubo un despliegue de 31 colaboradores a quienes se les hicieron preguntas. El estudio llegó a la conclusión de que ambos factores están significativamente correlacionados.

Vilcape (2021), en su investigación “Desarrollo organizacional y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa superior pública”. Su objetivo fue conocer la relación entre el desarrollo organizacional y el nivel de compromiso laboral percibido entre los docentes del Departamento de Psicología. El estudio utilizó una muestra de 120 profesores y un enfoque cuantitativo transversal para medir ambas variables, demostrando que existe una correlación directa entre las dos variables con una fuerza más débil ($p < 0.05$) ($r = 0.257$), un nivel medio de desarrollo organizacional (55%), un nivel medio de compromiso (56,7%) y una relación entre los componentes promocional y competitivo.

2.1.3. Locales

Flores (2016), en su investigación “*relación entre el clima laboral y compromiso organizacional en el personal del Ministerio Público de Tacna, 2014*”. Tuvo como objetivo Determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal que labora en el Ministerio Público Tacna fue el objetivo del estudio en el año 2014. Se utilizó un diseño de investigación descriptivo simple y correlativo. Estuvo compuesta por una muestra de 185 trabajadores a quienes se les solicitó el llenado de cuestionarios para llegar a la conclusión que se demostró que la mayoría de las encuestas se ubicaron en los niveles positivo (89,7%) y desfavorable (10,3%). del clima laboral. Finalmente, se demostró que una gran mayoría de los empleados de MPT se ubican en las categorías de compromiso organizacional positivo (66,5%) y desfavorable (33,5%).

Maquera (2019), en su investigación “*el clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional percibida por los colaboradores de la planta lechera Tacna, S.A. 2018*”. Su objetivo fue conocer el impacto del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de Frigorífico S.A. en el año 2018. El

estudio fue sencillo, no experimental, transversal y explicativo. Adicionalmente, se incluyó una muestra de 36 trabajadores a quienes se les aplicó cuestionarios con el fin de recabar datos que ayudaron a los investigadores a concluir que el clima laboral afecta significativamente el compromiso organizacional de los trabajadores de la Planta Frigorífica S.A.

Rojas (2019), en su investigación “Clima laboral y compromiso organizacional de la dirección regional de salud de Tacna, año 2019”. Determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional con el DRST para el año 2019. El estudio tuvo un tamaño de muestra de 161 trabajadores a quienes se les aplicó cuestionarios y fue de diseño básico, correlativo, no experimental, demostrando que existe una relación directa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud Tacna en el año 2019.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. *Desarrollo organizacional*

2.2.1.1. Definición

Cortes (2021), “Es un proceso crítico basado en la ciencia que "ayuda a las organizaciones a desarrollar su capacidad para adaptarse y lograr una mayor eficiencia".

Artavia (2021), "se refiere a un conjunto de tácticas y estrategias cuyo objetivo es provocar cambios deliberados dentro de la empresa. El foco está en las personas, ya que son ellas las que necesitan comprender el proyecto que se está implementando”.

2.2.1.2. Modelo teórico de desarrollo organizacional

Cortes (2021), “menciona cinco factores que son importantes para medir el desarrollo organizacional”.

Figura 1

Modelo de desarrollo organizacional



Nota: Modelo teórico de desarrollo organizacional y sus dimensiones.

1. Diagnóstico:

“El diagnóstico viene en forma de ese agente de cambio que entiende que es un empleado de la empresa que asume un rol externo y que, con el apoyo de todo el personal de la empresa, inicia el cambio en la organización a partir de la diagnóstico e identificación de los problemas organizacionales”.

2. Planeación de la estrategia:

“El agente de cambio y el grupo determinan los cursos de acción necesarios, así como las etapas y el tiempo requerido para lograr un cambio planificado en la organización”.

3. Educación:

“Incluye el proceso de cambio de comportamiento individual y grupal a través del uso de estrategias; se refiere específicamente al cambio en la cultura organizacional”.

4. Evaluación:

Una vez que se han utilizado las estrategias, se evalúan los resultados para informar el proceso en retrospectiva y hacer los ajustes necesarios.

5. Entrenamiento y consultoría:

“Ocurre simultáneamente con la fase educativa; el agente de cambio apoya y capacita al grupo para reflexionar sobre el proceso y diseñar los ajustes necesarios”.

2.2.1.3. Elementos del desarrollo organizacional

Rodríguez (2022), Para que sea posible, deben estar presentes algunos componentes que ayuden a estructurar el proceso de desarrollo organizacional de manera efectiva. Si bien cada empresa puede tener algunas variaciones, los siguientes son los elementos fundamentales:

1. **Organización:** “Consiste en definir claramente las áreas de su negocio donde se enfocará el proceso de desarrollo organizacional”.
2. **Equipo de trabajo:** “Como ya se mencionó, el desarrollo organizacional se enfoca en los recursos humanos de una organización porque su objetivo principal es aumentar su compromiso y productividad”.
3. **Cooperación:** Sin trabajo en equipo, no se puede lograr ningún cambio interno. Aunque no todos los miembros del equipo están igualmente comprometidos, es crucial que estén al tanto de las iniciativas de desarrollo organizacional y que brinden retroalimentación, apoyo o propuestas según sea necesario.
4. **Objetivos y metas:** No puede ir a ningún destino si no está seguro de dónde debe o desea ir de antemano. El proceso de desarrollo organizacional procede de manera similar. No puede imaginar las técnicas adecuadas para lograr sus objetivos si no está seguro de cuáles son sus objetivos.

2.2.1.4. Ventajas del desarrollo organizacional

Artavia (2022), existen muchas ventajas del desarrollo organizacional, aquí enfatizamos en que favorece la relación con los empleados, así como el sentido de pertenencia con la empresa;

1. Mejora la comunicación corporativa

Los procesos que se asocian al desarrollo organizacional favorecen que las distintas instancias de la empresa se reúnan. Estos espacios de conversación permiten el intercambio de ideas y facilitan que se puedan contemplar otros puntos de vista.

En consecuencia, al desarrollar proyectos de mejora continuamente en la organización, la comunicación se beneficia. Además, dichos encuentros impulsan otros, tal vez para temas no relativos al proyecto, pero que benefician la relación entre departamentos.

2. Se fortalece la identificación institucional

Otro de los beneficios del desarrollo organizacional es que fortalece la identificación de los colaboradores con la empresa. Porque participar en el proceso les hace sentir que son tomados en cuenta.

Este tipo de proceso genera sentido de pertenencia, a la vez que los colaboradores hacen suyo el proyecto. Por otro lado, propicia el esfuerzo en alcanzar los objetivos. Todos disfrutamos ser parte de algo más grande y dejar huella.

3. Aumentan la productividad de la empresa y las ganancias

Finalmente, el DO gestiona cambios que están orientados al incremento de la productividad y, por ende, a aumentar las ganancias. Cualquier proyecto impulsado desde aquí está pensado para posicionar mejor a la empresa.

Los cambios tienen costos, pero la idea con ello es incrementar los beneficios o disminuir los recursos requeridos para obtener resultados. Estos factores se tienen que monitorear de manera cercana y las tecnologías ayudan en ello.

2.2.2. Compromiso laboral

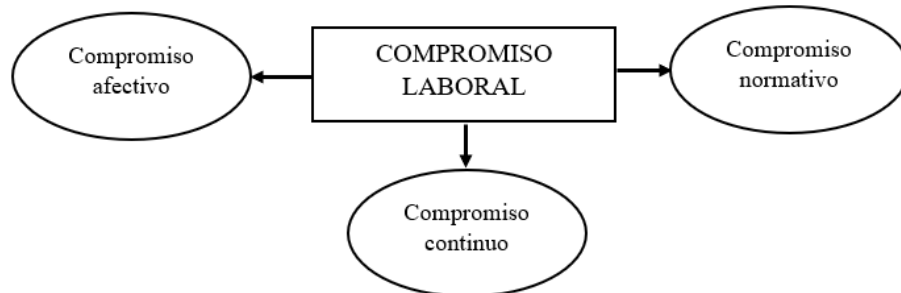
2.2.2.1. Definición

Reyero (2015), "lo define como la vinculación laboral de nivel racional, emocional y trascendente, con una busca del beneficio mutuo del empleado y organización mediante una actitud proactiva por ambas partes para mantener la calidad de este vínculo a largo plazo".

Coll (2020), "es el compromiso que tiene un trabajador con la organización de la que es miembro. Es decir, la compatibilidad que exhibe un empleado con su empleador".

2.2.2.2. Modelo teórico del compromiso laboral

Reyero (2015), "menciona tres factores asociados a medir el compromiso laboral como el compromiso afectivo, compromiso continuo y el compromiso normativo".

Figura 2*Modelo de compromiso laboral*

Nota: Modelo de compromiso laboral y sus dimensiones.

1. Compromiso afectivo:

“La organización está dominada por empleados que comparten este compromiso porque quieren que sea así. el lazo emocional, ya que se evidencia el apego al notar la complacencia de sus necesidades, como gozan de su estabilidad en la empresa, sintiendo orgulloso de pertenecer a ella”.

2. Compromiso continuo:

“Los trabajadores con este compromiso duran en la empresa, porque examinan los efectos que pueden presentarse al renunciar a la organización”.

3. Compromiso normativo:

“Los empleados creen que permanecer en la empresa es su deber para obtener los beneficios que la organización les brinda”.

2.2.2.3. Ventajas del compromiso laboral

Gómez (2017), refiere que un buen compromiso laboral dentro de la institución hacer crear ventajas las cuales se distinguen a continuación:

1. Disminuye el absentismo:

“Un empleado que está satisfecho con las tareas que realiza a diario para su empleador, que se siente apreciado y motivado, hará todo lo posible para que siempre haya trabajo por hacer”.

2. Retención del talento:

“Una persona comprometida es productiva y valiosa para tu negocio. Por eso, si quieres seguir creciendo, debes cuidarla y monitorearla”.

3. Formación de buenos equipos:

"La unión de empleados brillantes nos permitirá construir equipos fuertes y estables, y esto será una ventaja competitiva que nos permitirá sobresalir de la competencia".

4. Trabajadores más creativos:

“Un empleado que se siente valorado por la empresa y está contento con su trabajo, expresará su creatividad e ingenio al máximo para cumplir con los objetivos propuestos por la empresa”.

2.2.2.4. Impulsores del compromiso laboral

Existen numerosos modelos de compromiso laboral. Algunos se centran en los resultados, como el esfuerzo discrecional o la mejora de la productividad, mientras que otros ven el compromiso más como un estado psicológico en sí mismo. Pero sea cual sea el marco que elijas, la investigación muestra las áreas clave en las que hay que centrarse para impulsar el compromiso (WordPlace, 2023).

1. Cultura

Cada vez más, las personas buscan culturas organizativas que encajen con sus valores. En particular, los Millenials buscan un trabajo con un sentido de propósito y buscan empresas con valores de responsabilidad social corporativa que reflejen los suyos.

2. Bienestar

El bienestar de los empleados -físico, emocional, social y mental- está estrechamente relacionado con el compromiso. Las personas que sienten que su bienestar es alto dicen estar más unidas a sus organizaciones que las que tienen una sensación de menor bienestar.

3. Autonomía

La autonomía y el compromiso son un círculo virtuoso. Los empleados comprometidos tienen una sensación de elección y libertad en la forma de realizar su trabajo, y el 79% de los empleados autónomos están más comprometidos con su trabajo que los que carecen de autonomía.

4. Franqueza

La transparencia en la gestión es poderosa: un estudio la calificó como el factor número uno que contribuye a la felicidad de los empleados. Pero la franqueza y la transparencia funcionan en ambos sentidos.

5. Comunicación

La comunicación es el punto central que une a todos los impulsores del compromiso. Los canales abiertos y las herramientas receptivas permiten a las organizaciones compartir los valores culturales, la orientación sobre el bienestar y la información de la empresa.

2.3. Definición de términos básicos

A. Compromiso laboral

Reyero (2015), Se define como el lugar de trabajo conectado racional, emocional y trascendentalmente, donde tanto la organización como el empleado trabajan activamente para mantener la calidad a largo plazo de esta relación.

B. Compromiso continuo

Reyero (2015), “Se refiere a que los empleados con este compromiso se quedan en la empresa porque consideran las consecuencias de dejar la empresa”.

C. Desarrollo organizacional

Cortes (2021), Es un proceso crítico basado en la ciencia que “ayuda a las organizaciones a desarrollar su capacidad de cambio y lograr una mayor eficiencia”.

D. Planeación de la estrategia

Cortes (2021), “se refiere a la idea de que el agente de cambio y el grupo determinan los planes de acción que son necesarios, así como los pasos y plazos para lograr un cambio que se ha planificado para la organización”.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1. Hipótesis general

El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.

3.1.2. Hipótesis específicas

1. El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.
2. El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el compromiso continuo de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.
3. El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.

3.2. VARIABLE E INDICADORES

3.2.1. Operacionalización de la variable

Tabla 1

Desarrollo organizacional

Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Cortes (2021), “Es un proceso crítico basado en la ciencia que “ayuda a las organizaciones a desarrollar su capacidad de cambio y lograr una mayor eficiencia”.	Diagnostico	Situación actual. Cambios.	1,2,3	Ordinal
	Planeación estratégica	Trabajo en equipo. Diagnostico. Cursos.	4,5,6,7	Ordinal
	Educación	Acciones necesarias. Conducta de los individuos. Aplicación de las estrategias.	8,9,10,11	Ordinal
	Asesoría entrenamiento y consultoría	Asesoramiento. Retroalimentación.	12,13	Ordinal
	Evaluación	Resultados. Estrategias. Proceso. Ajustes necesarios.	14,15,16,17,18	Ordinal

Nota: Matriz de operacionalización para la variable desarrollo organizacional

Tabla 2

Compromiso laboral

Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Reyero (2015), Se define como el lugar de trabajo conectado racial, emocional y trascendentalmente, donde tanto la organización como el empleado trabajan activamente para mantener la calidad a largo plazo de esta relación.	Compromiso afectivo	Lazos emocionales. Percepción de satisfacción de necesidades. Orgullo de pertenencia a la organización. Necesidad de trabajo en la institución.	6,9,12,14, 15,18	Ordinal
	Compromiso continuo	Valoración. Sentido de permanencia.	2,7,8,10,1 1,13	Ordinal
	Compromiso normativo	Política interna. Cumplimiento. Lealtad.	1,3,4,5,16 ,17	Ordinal

Nota: Matriz de operacionalización de la variable compromiso laboral

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Ñaupas, et al (2014), Es pura, básica o sustantiva, recibe el nombre de pura porque en efecto no está interesada por un objetivo crematístico”.

3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

“El diseño de investigación es no experimental, las variables no fueron manipuladas ni controladas, se limitó a observar los hechos tal y como ocurrieron en su ambiente natural, de corte transversal ya que los datos se analizaron en un sólo momento”.

3.5. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

“El nivel de investigación es correlacional, ya que solo se buscó ver cuál es el grado de asociación o correlación de dos o más variables” (Arias, 2012).

3.6. ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

Los cuestionarios se aplicaron a los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.

3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.7.1. Población y muestra

La población estuvo compuesta por 37 de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.

No fue necesario aplicar ninguna fórmula de muestreo ya que se encuestó de forma censal a los 37 trabajadores.

3.8. CRITERIOS DE SELECCIÓN

3.8.1. Criterios de inclusión

- ✓ “La investigación fue dirigida a los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021”.
- ✓ “La investigación fue dirigida a personas mayores de 18 años”.

3.8.2. Criterios de exclusión

- ✓ “La investigación no fue dirigida a trabajadores que no laboraron en la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021”.
- ✓ “La investigación no fue dirigida a personas menores de 18 años”.

3.9. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta y como herramienta el cuestionario.

Como estrategia para la recolección de datos se aplicó de forma presencial, en el mismo centro laboral.

El instrumento para medir el desarrollo organizacional está compuesto por 18 ítems en una escala de Likert del 1 al 5, donde 1 es “nunca”, 2 es “casi nunca”, 3 es “A veces”, 4 es “casi siempre” y 5 es “siempre”.

El instrumento para medir el compromiso laboral está compuesto por 18 ítems en una escala de Likert del 1 al 5, donde 1 es “deficiente”, 2 es “regular”, 3 es “bueno”, 4 es “muy bueno” y 5 es “excelente”.

3.10. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

El cuestionario para medir el desarrollo organizacional fue obtenido de la investigación Quispe (2017), el cual fue validado por el criterio de juicio de expertos tomando en cuenta a 3 especialistas y también se determinó un análisis de

confiabilidad por cada instrumento siendo mayor a 0.800 obteniendo una confiabilidad positiva.

Para el cuestionar de compromiso laboral fue obtenido de la investigación Fernández (2017), el cual fue validado por el criterio de juicio de expertos tomando en cuenta a 3 especialistas y también se determinó un análisis de confiabilidad por cada instrumento siendo mayor a 0.800 obteniendo una confiabilidad positiva.

Ambos instrumentos se volvieron a validar por el criterio de juicio de expertos, tomando en cuenta a 3 especialistas relacionados al tema y para la confiabilidad interna de los ítems se utilizó el estadístico alfa de Cronbach.

3.11. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

La investigación se realizó por medio del estadístico SPSS statistics 25. Se aplicará la estadística descriptiva y estadística inferencial.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

4.1.1. Validación

La validez de contenido se dio mediante el criterio de juicio de expertos, tomando en consideración a tres especialistas de la materia, conformado por tres docentes de la facultad de estudio.

Tabla 3

Validación de juicio de expertos

Nº	Grado de Estudio	Experto	Opinión
Experto 1	Maestro	Wilfredo Velásquez Yupanqui	Favorable
Experto 2	Doctor	David Acosta Hinojosa	Favorable
Experto 3	Maestro	Freddy Quispe Yactaco	Favorable

4.1.2. Confiabilidad

Se utilizó el criterio de análisis de alfa de Cronbach para medir la consistencia interna de los ítems de ambos cuestionarios.

El análisis de confiabilidad mínimo aceptable es de 0.65; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja. Por su parte el valor máximo esperada es de 0.90; por encima de este valor se considera que hay redundancia o duplicación (Oviedo & Campo, 2005).

Analisis de confiabilidad de la variable desarrollo organizacional

Tabla 4

Alfa de Cronbach del instrumento desarrollo organizacional

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
0.853	18

“Se puede observar una confiabilidad de 0.853 considerando una consistencia alta en el cuestionario del desarrollo organizacional” según como menciona (Oviedo & Campo, 2005).

Tabla 5

Alfa de Cronbach de las dimensiones de la variable desarrollo organizacional

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Diagnostico	0.769	3
Planeación estratégica	0.717	4
Educación	0.690	4
Asesoría entrenamiento y consultoría	0.715	2
Evaluación	0.931	5

“Se puede observar una confiabilidad superior a 0.650 considerando una consistencia alta en las dimensiones del desarrollo organizacional” según descrito por (Oviedo & Campo, 2005).

Análisis de confiabilidad de la variable compromiso laboral

Tabla 6

Alfa de Cronbach del cuestionario compromiso laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.924	18

“Se puede observar una confiabilidad de 0.924 considerando una consistencia alta en el cuestionario de compromiso laboral” según descrito por (Oviedo & Campo, 2005).

Tabla 7

Alfa de Cronbach de las dimensiones del compromiso laboral

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso afectivo	0.872	6
Compromiso continuo	0.874	6
Compromiso normativo	0.653	6

“Se puede observar una confiabilidad superior a 0.650 considerando una consistencia alta en las dimensiones del compromiso laboral”. Según descrito por (Oviedo & Campo, 2005).

4.1.3. Prueba de normalidad

Ho: Sig. > 0.05: Los datos se ajustan a una la distribución normal

H1: Sig. < 0.05: Los datos no se ajustan a una la distribución normal

Tabla 8

Prueba de normalidad para el desarrollo organizacional y el compromiso laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo organizacional	0.150	37	0.034	0.937	37	0.036
Compromiso laboral	0.137	37	0.078	0.925	37	0.016

a. Corrección de significación de Lilliefors

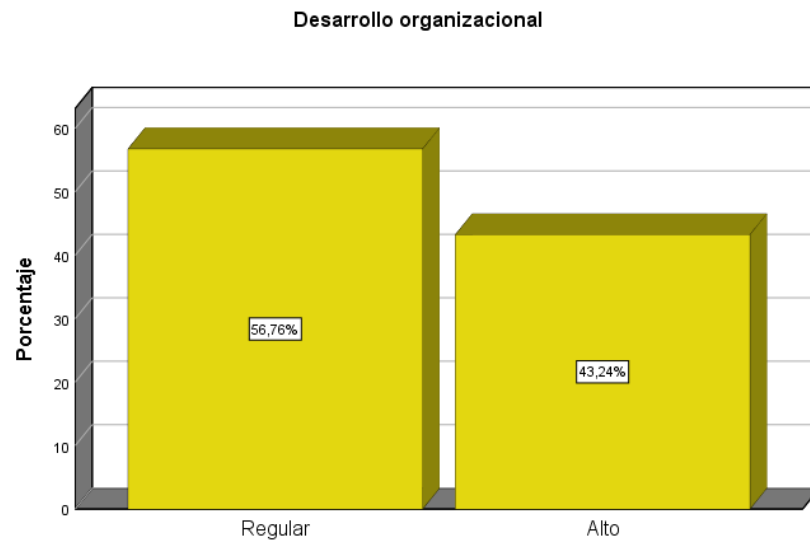
“En la prueba de normalidad se puede observar un sig. inferior a 0.05 en la variable tomando la decisión de rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna que nos dice que los datos no se ajustan a una distribución normal”.

4.2. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO

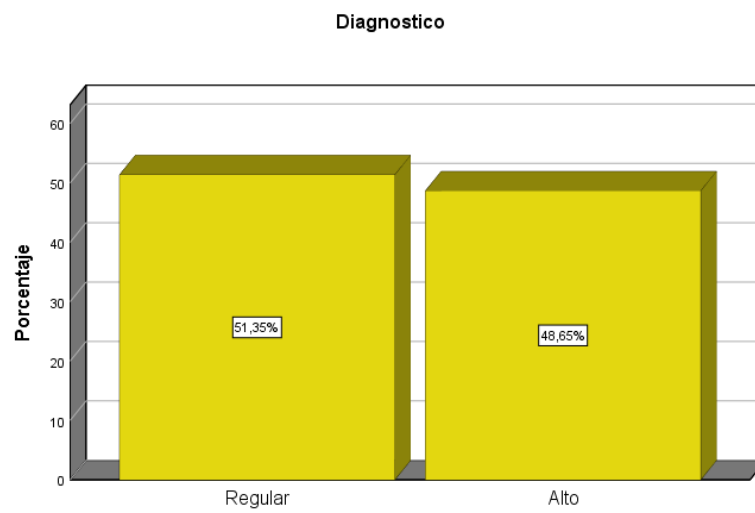
4.2.1. Análisis por variable y dimensiones

Figura 3

Variable desarrollo organizacional



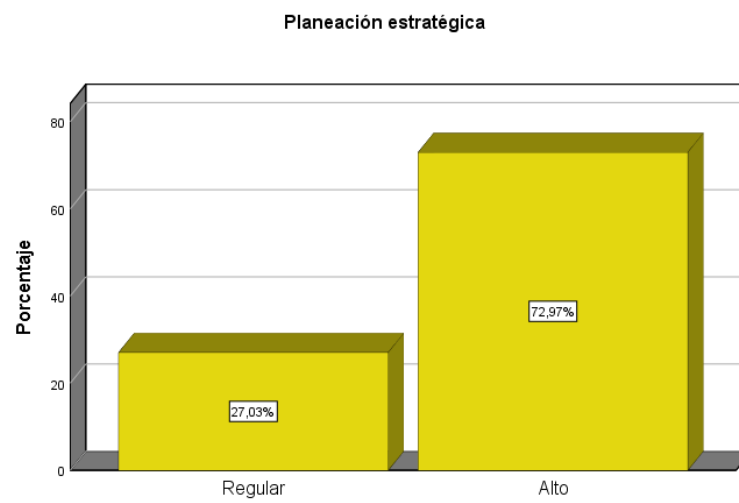
“Se puede observar que el 56.76% de los encuestados consideran que el desarrollo organizacional es regular y el 43.24% consideran que es alto”.

Figura 4*Dimensión diagnostico*

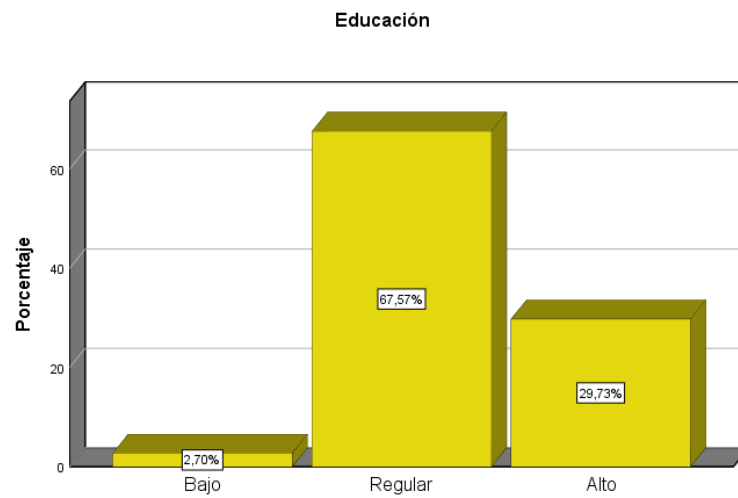
“Se puede observar que el 51.35% de los encuestados consideran que el diagnóstico es regular y el 46.65% consideran que es alto”.

Figura 5

Dimensión planeación estratégica



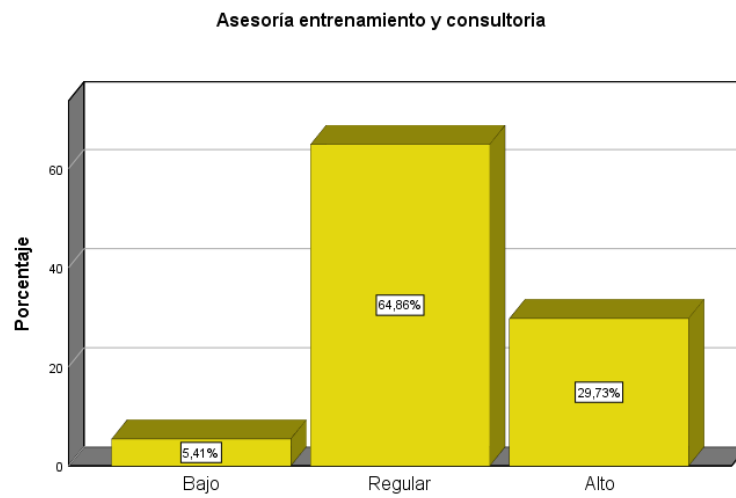
“Se puede observar que el 27.3% de los encuestados consideran regular la planeación estratégica y el 72.97% consideran que es alto”.

Figura 6*Dimensión educación*

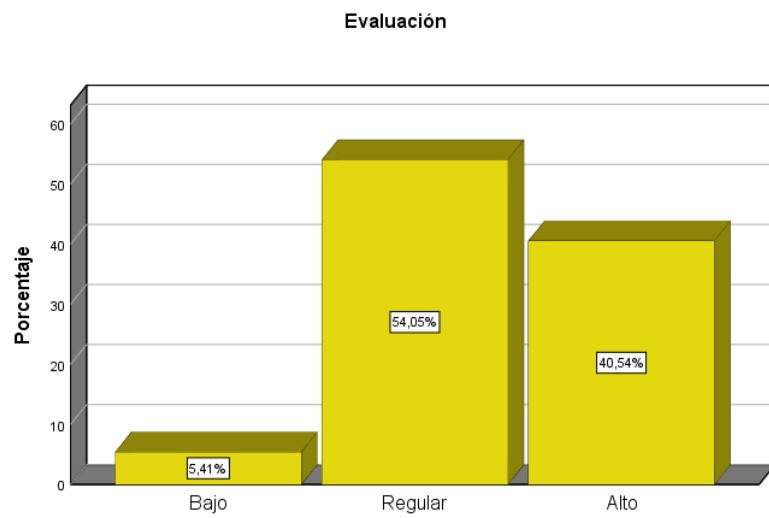
“Se puede observar que el 2.70% de los encuestados consideran que es baja la educación, el 67.57% consideran regular y el 29.73% consideran que es alto”.

Figura 7

Dimensión asesoría entrenamiento y consultoría



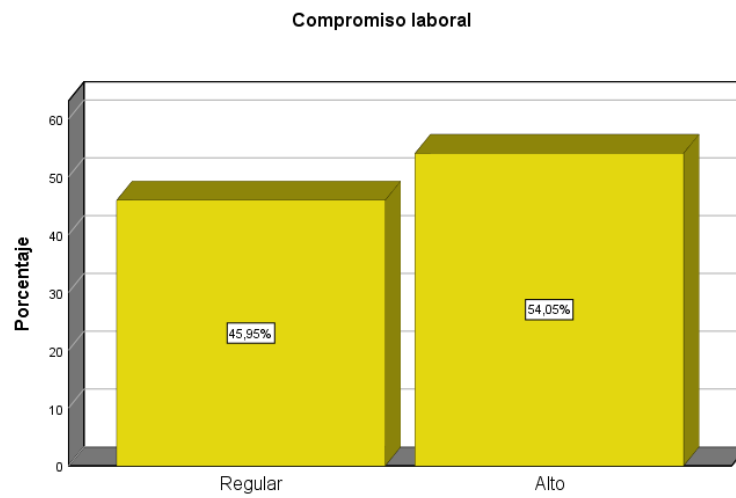
“Se puede observar que el 5.41% de los encuestados consideran bajo la asesoría entrenamiento y consultoría, el 64.86% consideran regular y el 29.73% consideran alto”.

Figura 8*Dimensión evaluación*

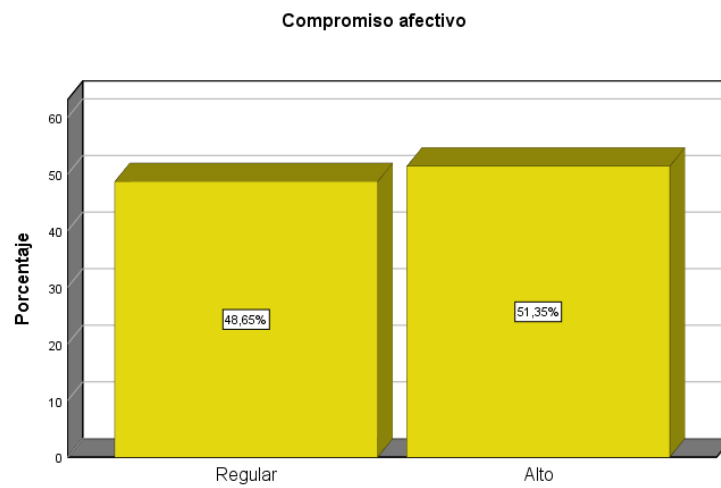
“Se puede observar que el 5.41% de los encuestados consideran bajo la evaluación, el 54.05% consideran que es regular y el 40.54% consideran que es alto”.

Figura 9

Variable compromiso laboral



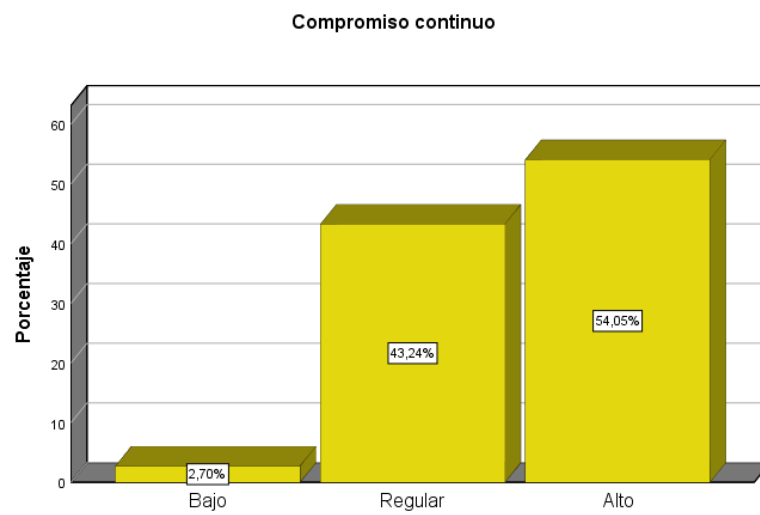
“Se puede observar que el 45.95% de los encuestados consideran que es regular el compromiso laboral y el 54.05% consideran que es alto el compromiso laboral”.

Figura 10*Dimensión compromiso afectivo*

“Se puede observar que el 48.65% de los encuestados consideran que es regular el compromiso afectivo y el 51.35% consideran que es alto”.

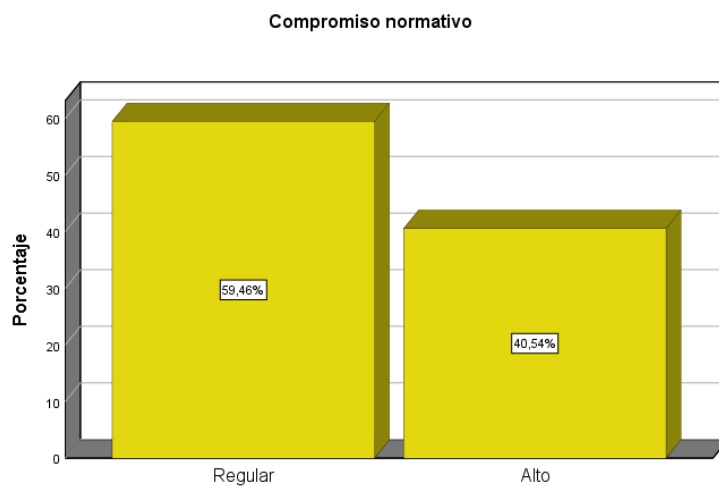
Figura 11

Dimensión compromiso continuo



“Se puede observar que el 2.70% de los encuestados consideran que es bajo el compromiso continuo, el 43.24% consideran que es regular y el 54.05% consideran que es alto”.

Figura 12

Dimensión compromiso continuo

“Se puede observar que el 59.46% de los encuestados consideran que es regular el compromiso normativo y el 40.54% consideran que es alto”.

4.3. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

4.3.1. Verificación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: El desarrollo organizacional no se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.

Ha: El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.

Tabla 9

Correlación de Spearman del DO y CA

			Desarrollo organizacional	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,536**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	37	37
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,536**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	37	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

“Se puede observar un nivel significancia de 0.000 siendo menor al 0.025 tomando la decisión de rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis del investigador concluyendo que el desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el compromiso afectivo, asimismo se evidencio que dicha relación es de 0.536”.

Hipótesis específica 2

Ho: El desarrollo organizacional no se relaciona significativamente con el compromiso continuo de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.

Ha: El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el compromiso continuo de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN,

Tabla 10

Correlación de Spearman del DO y CN

			Desarrollo organizacional	Compromiso continuo
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,557**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	37	37
Rho de Spearman	Compromiso continuo	Coefficiente de correlación	,557**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	37	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

“Se puede observar un nivel significancia de 0.000 siendo menor a 0.025 tomando la decisión de rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis del investigador concluyendo que el desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el compromiso continuo, asimismo se evidencio que dicha relación es de 0.557”.

Hipótesis específica 3

Ho: El desarrollo organizacional no se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.

Ha: El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.

Tabla 11

Correlación de Spearman del DO y CN

			Desarrollo organizacional	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,770**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	37	37
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,770**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	37	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

“Se puede observar un nivel significancia de 0.000 siendo menor a 0.025 tomando la decisión de rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis del investigador concluyendo que el desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el compromiso normativo, asimismo se evidencio que dicha relación es de 0.770”.

4.3.2. Verificación de hipótesis general

H₀: El desarrollo organizacional no se relaciona significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.

H_a: El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.

Tabla 12

Correlación de Spearman del DO y CL

			Desarrollo organizacional	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,611**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	37	37
Rho de Spearman	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,611**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	37	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

“Se puede observar un nivel significancia de 0.000 siendo menor a 0.025 tomando la decisión de rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis del investigador concluyendo que el desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral, asimismo se evidencio que dicha relación es de 0.611”.

CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que el desarrollo organizacional se relaciona con el compromiso afectivo, asumiendo que los trabajadores prevalecen en la organización porque así lo desean, ya que se evidencia el apego al notar la complacencia de sus necesidades por su estabilidad en la empresa sintiéndose orgullosos de pertenecer a ella.

Segunda: Se identificó que el desarrollo organizacional se relaciona con el compromiso continuo, evidenciando que los trabajadores examinan los efectos que pueden presentar al renunciar a la organización es decir saber lo importante que es pertenecer a esta empresa.

Tercera: Se estableció que el desarrollo organizacional se relaciona con el compromiso normativo, evidenciando que los trabajadores consideran que su deber es permanecer en la empresa, porque creen que por obtener beneficios que le ofrece la organización deben continuar con ella.

Cuarta: Se estableció que el desarrollo organizacional se relaciona con el compromiso laboral, evidenciando que las técnicas, estrategias y medidas implementadas por la organización se están dando de manera eficiente para obtener un buen compromiso.

SUGERENCIAS

Primera: Al evidenciar la relación entre el desarrollo organizacional y el compromiso afectivo, dado que los trabajadores prevalecen en la organización porque se sienten identificados, se sugiere que se lleve a cabo reuniones mensuales en donde se manifieste el sentir de cada trabajador hacia con la labor que realiza y se priorice temas relacionados al clima laboral, ya que de esta manera esto hace que el trabajador se sienta más comprometido con la empresa.

Segunda: Al evidenciar la relación entre el desarrollo organizacional y el compromiso continuo, evidenciando que los trabajadores examinan los efectos que pueden presentar al renunciar a la organización, se sugiere que la Gerencia de Articulación Territorial dé reconocimientos a los trabajadores que cumplan con las metas semestrales y anuales, esto hará que los trabajadores se sientan más identificados y sean constantes en el desarrollo de sus actividades.

Tercera: Al evidenciar la relación entre el desarrollo organizacional y el compromiso normativo, evidenciando que los trabajadores consideran que su deber es permanecer en la empresa, se sugiere que la Gerencia de Articulación Territorial mantenga los reconocimientos y beneficios brindados al trabajador; así como también se les dé una retro alimentación mensual a todo el personal y así mismo; se tome evaluaciones periódicas para poder medir los conocimientos y aptitudes del personal que conforma la Gerencia de Articulación territorial de Tacna.

Cuarta: Al evidenciar la relación entre el desarrollo organizacional y el compromiso laboral, evidenciando que las técnicas, estrategias y medidas implementadas por la organización se están dando de manera eficiente para obtener un buen compromiso, se sugiere seguir fortaleciendo las sugerencias antes mencionadas y estrategias que se utiliza con los trabajadores que conforman la Gerencia de Articulación de Tacna para mantener un buen compromiso laboral.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. *Introducción a la metodología científica, 6ta edición*. Episteme, C.A.
- Artavia, D. (2021). *Importancia del desarrollo organizacional para las empresas*. Obtenido de <https://www.parso.co/post/importancia-del-desarrollo-organizacional-para-las-empresas>
- Ayala, C., & Bustamante, A. (2019). Compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa OPEMIP S.A.C Arequipa 2018. [Tesis de grado. Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio digital UTP. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2552/>
- Cabot, J. (2019). *El desarrollo organizacional en las empresas*. Obtenido de <https://www.gestion.org/el-desarrollo-organizacional-en-las-empresas/>
- Carranza, A. (2021). Estudio del compromiso organizacional en los trabajadores de una fundación en Chile. [Tesis de maestría. Universidad de Chile]. Repositorio digital UC. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/182580/Tesis%20-%20Ana%20Carranza%20-%20Parte%20II.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Coll, F. (2020). *Compromiso organizacional*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/compromiso-organizacional.html>
- Cortes, N. (2021). *¿Que es el desarrollo organizacional? lo que necesitas saber*. Obtenido de <https://www.geovictoria.com/mx/recursos-humanos/desarrollo-organizacional/>
- Díaz, L. (2021). Desarrollo organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021. [Tesis de grado. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83031>

- Fernández Rueda, M. L. (2017). Estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada del distrito de Surquillo, 2017. [*Tesis de grado. Universidad Cesar Vallejo*]. Repositorio digital UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3246/>
- Flores, M. (2016). Relación entre el clima laboral y compromiso organizacional en el personal del Ministerio Público de Tacna, 2014. [*Tesis de grado. Universidad Privada de Tacna*]. Repositorio digital UPT. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/209>
- Gomez, E. (2017). *¿Porque es importante el compromiso laboral de los trabajadores?* Obtenido de Ventajas del compromiso laboral: <https://empresas.blogthinkbig.com/compromiso-laboral-empleados/>
- Guerrero, P. (2019). Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un Banco Chiclayano, 2018. [*Tesis de grado. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*]. Repositorio digital UCSTM. Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1635/>
- Maquera, P. (2019). El clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional percibida por los colaboradores de la planta lechera Tacna, S.A. 2018. [*Tesis de grado. Universidad Privada de Tacna*]. Repositorio digital UPT. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/997>
- Ñaupas , H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). *Metodología de la Investigación; cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Quispe, D. (2017). Desarrollo organizacional y clima organizacional en la empresa de servicios, cobranzas e inversiones, San Juan de Lurigancho 2017. [*Tesis de grado. Universidad Cesar Vallejo*]. Repositorio digital UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24573>
- Quispe, L. (2019). Desarrollo organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL n2, San Martin de Porres 2019. [*Tesis de grado. Universidad Cesar Vallejo*]. Repositorio digital UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46847>

- Reyero Trapiello, D. (2015). *Compromiso laboral: la nueva ventaja competitiva*. Obtenido de <https://davidreyero.com/mis-temas/compromiso-laboral-distintivo-de-las-mejores-organizaciones/>
- Rodriguez, F., & Sánchez, A. (2020). La satisfacción y el compromiso laboral de los docentes del Cobach en el estado de San Luis Potosí - Mexico. *Revista de ciencias sociales aplicadas*, 2(10) 284 - 297. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/86893/75821>
- Rodriguez, N. (2022). *¿Que es el desarrollo organizacional? características, etapas y modelos*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/sales/que-es-desarrollo-organizacional>
- Rojas, R. E. (2019). Clima laboral y compromiso organizacional de la dirección regional de salud de Tacna, año 2019. *[Tesis de grado. Universidad Privada de Tacna]*. Repositorio digital UPT. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1390>
- Salazar, P., & Izquierdo, J. (2018). Relación entre satisfacción laboral y compromiso laboral: un estudio de caso en una entidad pública ecuatoriana. *[Tesis de maestria.Universidad Andina Simón Bolívar]*. Repositorio digital UASB. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>
- Vilcape, W. J. (2021). Desarrollo organizacional y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa superior pública. *[Tesis de grado.Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]*. Repositorio digital UNSA. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773>

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERALES	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE	METODOLOGÍA
¿Cómo se relaciona el desarrollo organizacional con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021?	Determinar la relación del desarrollo organizacional con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.	El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.	Desarrollo organizacional: Diagnóstico. Planeación de la estrategia. Entrenamiento y consultoría. Educación. Evaluación.	Tipo de investigación Básica de enfoque cuantitativa Diseño de Investigación No experimental Nivel de Investigación Correlacional
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	Compromiso laboral:	Población y Muestra
1. ¿Cómo se relaciona el desarrollo organizacional con el compromiso afectivo de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021?	1.Determinar la relación del desarrollo organizacional con el compromiso afectivo de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.	1.El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.	Compromiso afectivo.	La muestra está compuesta por 37 trabajadores
2.¿Cómo se relaciona el desarrollo organizacional con el compromiso continuo de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021?	2.Analizar la relación del desarrollo organizacional con el compromiso continuo de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.	2.El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el compromiso continuo de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.	Compromiso normativo.	
3.¿Cómo se relaciona el desarrollo organizacional con el compromiso normativo de los trabajadores de la Gerencia de articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021?	3.Analizar la relación del desarrollo organizacional con el compromiso normativo de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.	3.El desarrollo organizacional se desarrolla significativamente con el compromiso normativo de los trabajadores de la Gerencia de Articulación Territorial de la SUTRAN, Tacna, 2021.	Compromiso Continuo.	

Nota: Cuadro de matriz de consistencia.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información veraz sobre el desarrollo organizacional. Usted deberá responder con un aspa (x) en la alternativa que considere pertinente:

N	1	2	3	4	5
LEYENDA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

		1	2	3	4	5
1	La organización mantiene una situación actual objetiva.					
2	La organización realiza constantemente cambios que ayuden a perfeccionar el desarrollo organizacional.					
3	La organización considera como prioridad el trabajo en grupo.					
4	La organización alcanza un diagnóstico positivo.					
5	La organización realiza diagnósticos adecuados para mantener un buen desarrollo organizacional.					
6	La organización realiza cursos al personal que ayuden a su desempeño profesional y personal.					
7	La organización realiza acciones necesarias cuando se requiere.					
8	La conducta de los individuos dentro de la organización es la adecuada.					
9	La organización muestra interés por la conducta de los individuos.					
10	La aplicación de las estrategias que realiza la empresa resulta satisfactoria.					
11	La organización necesita aplicar estrategias de manera urgente.					
12	La organización realiza asesoramiento correcto hacia el personal nuevo.					
13	Existe retroalimentación con el asesoramiento brindado.					
14	La organización obtiene resultados positivos dentro de sus estrategias aplicadas.					
15	Los resultados obtenidos logran un mejor desempeño de la organización.					
16	Las estrategias empleadas por la organización son analizadas con detalle para un resultado positivo.					
17	La organización realiza el proceso adecuado para una mejora dentro de la organización.					
18	La organización efectúa los ajustes necesarios para obtener resultados óptimos.					

**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO
LABORAL**

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información veraz sobre el compromiso laboral. Usted deberá responder con un aspa (x) en la alternativa que considere pertinente:

N	1	2	3	4	5
LEYENDA	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente

1 2 3 4 5

1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.					
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.					
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.					
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.					
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.					
8	Esta organización merece mi lealtad.					
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.					
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.					
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.					
12	Esta organización significa mucho para mí.					
13	Le debo muchísimo a mi organización.					
14	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.					
15	No me siento parte de mi organización.					
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.					
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.					
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.					



Operacionalización de variables

Desarrollo organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Diagnostico	Situación actual. Cambios.	1,2,3	Ordinal
Planeación estratégica	Trabajo en equipo. Diagnostico. Cursos. Acciones necesarias.	4,5,6,7	Ordinal
Educación	Conducta de los individuos. Aplicación de las estrategias.	8,9,10,11	Ordinal
Asesoría entrenamiento y consultoría	Asesoramiento. Retroalimentación.	12,13	Ordinal
Evaluación	Resultados. Estrategias. Proceso. Ajustes necesarios.	14,15,16,17,18	Ordinal

Compromiso laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Compromiso afectivo	Lazos emocionales. Percepción de satisfacción de necesidades.	6,9,12,14,15,18	Ordinal
Compromiso continuo	Orgullo de pertenencia a la organización. Necesidad de trabajo en la institución. Valoración. Sentido de permanencia.	2,7,8,10,11,13	Ordinal
Compromiso normativo	Política interna. Cumplimiento. Lealtad.	1,3,4,5,16,17	Ordinal

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Facultad de Ciencias Empresariales	
---	---	---



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Acosta Hinojosa, David
 1.2. Grado Académico: Doctor
 1.3. Profesión: Economista
 1.4. Institución donde labora: UPT
 1.5. Cargo que desempeña: Director de Economía
 1.6. Denominación del Instrumento:
Cuestionario
 1.7. Autor del instrumento: Duch, Ingrid, Jarama, Mercedes, Cordero
 1.8. Escuela Profesional: Administración de Negocios Internacionales

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL		28				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Facultad de Ciencias Empresariales	
---	---	---

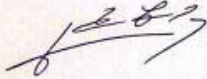
III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 28



3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____
NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Tacna,



Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Facultad de Ciencias Empresariales	
---	---	---

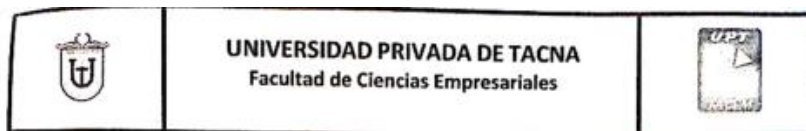
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Quispe Venturo, Freddy, Roldán
 1.2. Grado Académico: Magister
 1.3. Profesión: Ing. de Sistemas
 1.4. Institución donde labora: U.P.T.
 1.5. Cargo que desempeña: Docente
 1.6. Denominación del Instrumento:
 cuestionario
 1.7. Autor del instrumento: Bach. Ingrid Soledad Herrera Luján
 1.8. Escuela Profesional: Administración de Negocios Internacionales

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				x	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				x	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					x
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					x
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					x
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				x	
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL		27				



III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 27

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____



NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Tacna, 14 de Noviembre de 2022



Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Facultad de Ciencias Empresariales	
---	---	---



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Velásquez Yanesa Wilfredo
- 1.2. Grado Académico: Magister en Administración
- 1.3. Profesión: Licenciado en Administración
- 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente
- 1.6. Denominación del Instrumento:
Cuestionario
- 1.7. Autor del instrumento: Bach. Ingrid Johana Morales López
- 1.8. Escuela Profesional: Administración de Negocios Internacionales

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					24	
SUMATORIA TOTAL					24	

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Facultad de Ciencias Empresariales	
---	---	--

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN


3.1. Valoración total cuantitativa: 24

3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____
NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 14 DE NOVIEMBRE DEL 2022



Firma
WILFREDO VECASOYEZ YUPANSKI
DNI: 00419188

BAREMOS DE LA VARIABLE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

	Desarrollo organizacional	
Bajo	18	42
Regular	42	66
Alto	66	90
	Diagnostico	
Bajo	3	7
Regular	7	11
Alto	11	15
	Planeación estratégica	
Bajo	4	9
Regular	9.33	15
Alto	14.66	20
	Educación	
Bajo	4	9
Regular	9.33	15
Alto	14.66	20
	Asesoría entrenamiento y consultoría	
Bajo	2	5
Regular	4.67	7
Alto	7.34	10
	Evaluación	
Bajo	5	12
Regular	11.67	18
Alto	18.34	25

BAREMOS DE LA VARIABLE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

	Compromiso laboral	
Bajo	18	42
Regular	42	66
Alto	66	90
	Compromiso afectivo	
Bajo	6	14
Regular	14	22
Alto	22	30
	Compromiso continuo	
Bajo	6	14
Regular	14	22
Alto	22	30
	Compromiso normativo	
Bajo	6	14
Regular	14	22
Alto	22	30