



## *CONSTANCIA DE SIMILITUD*

Yo Luis Celerino Catacora Lira, en mi condición de coordinador de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, acreditado por la Resolución de Facultad N° 336-2024-UPT-FACEM/D y ratificado por la Resolución Rectoral N° 713-2024-UPT-R.

de la tesis, titulado: **EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL TACNA, AÑO 2023.**

Presentada por la Bachiller **NADIA LIZETH PACCO FLORES**, para optar el título profesional de **INGENIERO COMERCIAL**.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad de la producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través de la herramienta tecnológica Turnitin; cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es **16%** de similitud. Por lo que **HAGO CONSTAR LA SIMILITUD** de la tesis, está de acuerdo al nivel **ACEPTADO**, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio Institucional.

Se emite la presente constancia con fines de continuar con los trámites respectivos para su obtención del título profesional.

Tacna, 03 de julio de 2024



**Coord. Unidad de Investigación FACEM**  
Dr. Luis Celerino Catacora Lira  
DNI: 00422871

## INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.upt.edu.pe">repositorio.upt.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
2	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="http://repositorio.unaj.edu.pe">repositorio.unaj.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
7	<a href="http://repositorio.upch.edu.pe">repositorio.upch.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="http://repositorio.uandina.edu.pe">repositorio.uandina.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
9	<a href="http://repositorio.upp.edu.pe">repositorio.upp.edu.pe</a> Fuente de Internet	

# 21-06 NADIA PACCO (1).pdf

*por* Nadia Lizeth Pacco Flores

---

**Fecha de entrega:** 21-jun-2024 03:03p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2406416875

**Nombre del archivo:** 21-06\_NADIA\_PACCO\_1\_.pdf (1.94M)

**Total de palabras:** 17392

**Total de caracteres:** 100140

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**

**Facultad de Ciencias Empresariales**

**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL**



**EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE  
INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL TACNA, AÑO 2023**

**TESIS**

**Presentado por:**

**Br. NADIA LIZETH PACCO FLORES**

**ORCID: 0009-0007-5897-18530**

**Asesor:**

**Dr. DAVID ACOSTA HINOJOSA**

**ORCID: 000-0001-7691-5563**

**Para optar el título profesional de:**

**INGENIERO COMERCIAL**

**TACNA – PERÚ**

**2024**

**DEDICATORIA**

“A mi madre, con todo mi corazón, por su motivación y paciencia a lo largo de mi carrera profesional, a mi padre por su apoyo incondicional, consejos, por su esfuerzo y dedicación, mis hermanos e hija quienes fueron mi motivación por culminar el presente trabajo, por el tiempo que estuvieron conmigo compartiendo sus experiencias y conocimientos”

## **RECONOCIMIENTO**

A Dios por darme vida, salud y sabiduría a lo largo de esta investigación

## RESUMEN

La investigación tiene como objetivo principal determinar la influencia entre el compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia regional de infraestructura del gobierno regional de Tacna, año 2023. La metodología corresponde al tipo básica, nivel causal y diseño no experimental, de corte transversal considerando que se realizó en un único momento de tiempo. Se aplicó un cuestionario escrito que corresponde a la técnica de investigación de encuesta a una muestra representativa de 86 trabajadores que desempeñan funciones en la institución pública Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Tacna en el año 2023. Se concluyó que la variable compromiso organizacional sí tiene influencia sobre la variable desempeño laboral, sustentado en el valor sig. De 0.000 el cual es menor a 0.005. Además, se calculó un grado de correlación regular entre las variables del 64.4% a través del coeficiente Rho Spearman y finalmente haciendo uso del análisis de regresión ordinal se identificó que la variable compromiso organizacional logra explicar en un 42.8% la variable desempeño laboral.

**Palabras claves:** compromiso organizacional, desempeño laboral, entidad financiera, regresión lineal, nivel de significancia.

## ABSTRACT

The research's main objective is to determine the influence of organizational commitment on job performance among workers at the Regional Directorate of Infrastructure of the Regional Government of Tacna, in the year 2023. The methodological aspects correspond to a basic type of research, with a causal level and a non-experimental, cross-sectional design, considering it was conducted at a single point in time. A written questionnaire, corresponding to the survey research technique, was applied to a representative sample of 86 workers performing functions in the public institution of the Regional Directorate of Infrastructure of the Regional Government of Tacna in the year 2023. It was concluded that the organizational commitment variable does influence the job performance variable, supported by a sig. value of 0.000, which is less than 0.005. Furthermore, a moderate correlation of 64.4% between the variables was calculated using the Spearman's Rho coefficient, and finally, using ordinal regression analysis, it was identified that the organizational commitment variable explains 42.8% of the job performance variable.

**Keywords:** organizational commitment, job performance, financial institution, linear regression, significance level.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	ii
RECONOCIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT .....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>3</b>
1.1. Identificación y determinación del problema .....	3
1.2. Formulación del problema .....	4
1.2.1. Problema principal.....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos .....	5
1.3.1. Objetivo general .....	5
1.3.2. Objetivos específicos .....	5
1.4. Justificación, importancia y alcances de la investigación .....	5
1.4.1. Justificación.....	5
1.4.2. Alcances .....	6
<b>CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>7</b>
2.1. Antecedentes del estudio.....	7
2.1.1. Antecedentes Internacionales .....	7
2.1.2. Antecedentes Nacionales .....	8
2.1.3. Antecedentes Locales .....	10
2.2. Bases teóricas – científicas.....	12
2.2.1. Compromiso Organizacional.....	12
2.2.2. Desempeño Laboral .....	17

2.3. Definición de términos básicos .....	21
2.4. Sistema de hipótesis .....	22
2.4.1. Hipótesis específicas .....	22
2.5. Sistema de variables .....	23
<b>CAPÍTULO III METODOLOGÍA .....</b>	<b>24</b>
3.1. Tipo de investigación .....	24
3.2. Nivel de la investigación .....	24
3.3. Diseño de investigación .....	24
3.4. Población y muestra .....	25
3.5. Técnicas e instrumentos de investigación .....	26
3.5.1. Técnica .....	26
3.5.2. Instrumentos .....	26
3.6. Técnicas de procesamiento de datos .....	27
<b>CAPÍTULOS IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>29</b>
4.2. Resultados descriptivos .....	29
4.2.1. Presentación de resultados, tablas, gráficos, figuras .....	29
4.5. Discusión de resultados .....	66
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>69</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>71</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>72</b>
<b>APÉNDICE .....</b>	<b>76</b>

22  
**INDICE DE TABLAS**

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables .....	23
<b>Tabla 2</b> Población de estudio .....	25
<b>Tabla 3</b> Escala de Alfa de Cronbach .....	27
<b>Tabla 4</b> Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución .....	29
<b>Tabla 5</b> Esta institución tiene un gran significado personal para mí .....	30
<b>Tabla 6</b> Me siento como parte de una familia en esta institución .....	32
<b>Tabla 7</b> Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí ...	33
<b>Tabla 8</b> Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución .....	35
<b>Tabla 9</b> Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí	36
<b>Tabla 10</b> Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella .....	38
<b>Tabla 11</b> Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución .....	39
<b>Tabla 12</b> Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado .....	41
<b>Tabla 13</b> He sido capaz de establecer prioridades .....	42
<b>Tabla 14</b> He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo .....	44
<b>Tabla 15</b> He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente .....	45
<b>Tabla 16</b> Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas .....	46
<b>Tabla 17</b> He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo .....	48
<b>Tabla 18</b> He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas .....	49
<b>Tabla 19</b> He empeorado los problemas del trabajo .....	50
<b>Tabla 20</b> Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos .....	52
<b>Tabla 21</b> He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo .....	53

<b>Tabla 22</b> Prueba de Normalidad de la Variable Compromiso Organizacional y sus dimensiones .....	55
<b>Tabla 23</b> Prueba de Normalidad de la Variable Desempeño Laboral y sus dimensiones .....	55
<b>Tabla 24</b> Escala de medición de la prueba de correlación .....	56
<b>Tabla 25</b> Análisis de correlación Variable Compromiso Organizacional y Variable Desempeño Laboral .....	57
<b>Tabla 26</b> Análisis de correlación Variable Compromiso Afectivo con la Variable Desempeño Laboral .....	58
<b>Tabla 27</b> Análisis de correlación Variable Continuidad con la Variable Desempeño Laboral .....	59
<b>Tabla 28</b> Análisis de correlación Variable Compromiso Normativo con la Variable Desempeño Laboral .....	60
<b>Tabla 29</b> Información de ajuste de los modelos .....	61
<b>Tabla 30</b> Pseudo R cuadrado .....	61
<b>Tabla 31</b> Información de ajuste de los modelos .....	62
<b>Tabla 32</b> Pseudo R cuadrado .....	62
<b>Tabla 33</b> información de ajuste de los modelos .....	64
<b>Tabla 34</b> Pseudo R cuadrado .....	64
<b>Tabla 35</b> información de ajuste de los modelos .....	65
<b>Tabla 36</b> Pseudo R cuadrado .....	65

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Elementos del desarrollo organizacional .....	18
<b>Figura 2</b> Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución.....	29
<b>Figura 3</b> Esta institución tiene un gran significado para mí.....	31
<b>Figura 4</b> Me siento como parte de una familia en esta institución .....	32
<b>Figura 5</b> Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí ...	34
<b>Figura 6</b> Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución .....	35
<b>Figura 7</b> Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí	37
<b>Figura 8</b> Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella .....	38
<b>Figura 9</b> Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi institución .....	40
<b>Figura 10</b> Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado .....	41
<b>Figura 11</b> He sido capaz de establecer prioridades.....	43
<b>Figura 12</b> He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo .....	44
<b>Figura 13</b> He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente .....	45
<b>Figura 14</b> Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas .....	47
<b>Figura 15</b> He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo .....	48
<b>Figura 16</b> He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas .....	49
<b>Figura 17</b> He empeorado los problemas del trabajo .....	51
<b>Figura 18</b> Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos .....	52
<b>Figura 19</b> He hablado con más compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo .....	53

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación, surge en un contexto en el que las organizaciones públicas y privadas a nivel global enfrentan el desafío de adaptarse a entornos cambiantes y competitivos. En este escenario, se ha identificado como un factor clave para el éxito organizacional, influyendo en la eficiencia y efectividad de las instituciones.

El Capítulo I aborda el planteamiento del problema, donde se identifica la relevancia del estudio del compromiso organizacional dentro instituciones públicas y cómo influye en el desempeño de sus trabajadores. Se presenta una revisión detallada de los antecedentes y la justificación que subraya la importancia de investigar esta relación, considerando el contexto específico de la gestión pública en la región de Tacna en el año 2023.

En el Capítulo II, se desarrolla el marco teórico, proporcionando una sólida base conceptual sobre las variables de estudio. Se examinan diferentes teorías y modelos que explican la naturaleza del compromiso organizacional, sus dimensiones y se relaciona con la productividad del trabajador. Este capítulo integra una revisión de literatura relevante que sirve para contextualizar la investigación dentro del campo de estudio y establecer las hipótesis de investigación.

El Capítulo III se abordan los aspectos metodológicos y se especifican las técnicas y herramientas para la elaboración de un cuestionario a una muestra representativa de personal de trabajo. Además, se explican los procedimientos para el análisis de datos, que buscan establecer la relación entre las variables de estudio.

El Capítulo IV presenta resultados obtenidos y la discusión de estos para analizar las variables enfocadas en los trabajadores. Se interpretan los hallazgos en el contexto de las teorías y estudios previos revisados en el marco teórico,

proporcionando una comprensión profunda de las dinámicas específicas observadas en la institución pública.

Finalmente, se concluye la tesis con un capítulo dedicado a concluir y recomendar. Las conclusiones sintetizan los principales hallazgos, destacando la importancia del compromiso organizacional como predictor del desempeño laboral. Las recomendaciones están dirigidas a estrategias y políticas que podrían implementarse para fortalecer el compromiso organizacional entre los trabajadores, con el fin de mejorar su desempeño y, por consiguiente, la eficacia de la gestión de proyectos de infraestructura en Tacna.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Identificación y determinación del problema

En el contexto internacional, se han sufrido diversas situaciones comprometedoras a raíz del efecto pandémico, perjudicando a los sectores económicos, educativos, laborales y salud que han generado limitaciones en diversos espacios geográficos.

Como menciona Peña, Martínez y Méndez (2021) menciona en un contexto internacional que se aprecia altos niveles de rotación continuas por parte de los jefes que tienen un cargo gerencial, siendo gravemente afectados por los cambios que se padecen a raíz de problemas internacionales.

Esta problemática genera que los trabajadores disminuyan su compromiso organizacional e índices de confianza que perjudica su desempeño laboral en la organización que se desempeña.

En el Perú, según Atencio (2019) existe un factor interno y externo que está relacionado con el desempeño de los empleados hacia sus empleadores. Dado que no tienen un sentido de pertenencia hacia la organización, ocasionado por los recortes de personal y reducciones de remuneraciones que comprometen al personal de trabajo que afecta su compromiso normativo.

Se puede entender que existe una falta de estudios específicos que obstaculiza la capacidad de los responsables de la formulación de políticas y de los gestores de recursos humanos para desarrollar estrategias efectivas que no solo mejoren el desempeño laboral, sino que también maximicen el bienestar y la satisfacción de los empleados, elementos cruciales para el compromiso a largo plazo.

En la región de Tacna, se puede observar claramente el aporte que Chiavenato (2011) define los compromisos organizacionales como estados psicológicos que establece una relación entre empresa - individuo.

Ya que al tratarse de colaboradores que desempeñan actividades en el sector público y cuentan con contratos vigentes que le permiten gozar de una remuneración fija y estabilidad laboral; por tanto, se observa que esto influye en el grado de compromiso organizacional de los colaboradores de la gerencia regional de infraestructura.

También es preciso indicar que el desempeño del trabajador está sujeto a los términos y condiciones que provee la empresa en una recta de tiempo, con la principal finalidad de alcanzar un objetivo en particular, esto no es ajeno a los colaboradores de la institución pública; ya que cada uno debe agregar un valor para lograr los objetivos propuestos y determinados como gerencia en los distintos proyectos que se presenten.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema principal**

¿Cómo influye el compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, año 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿De qué manera influye el compromiso afectivo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura de la región de Tacna, año 2023?
2. ¿De qué manera influye el compromiso continuo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura de la región de Tacna, año 2023?

3. ¿De qué manera influye el compromiso normativo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura de la región de Tacna, año 2023?

### **1.3. Objetivos**

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

Determinar la influencia entre compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, año 2023

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

1. Analizar el nivel de influencia del compromiso afectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura de la región de Tacna, año 2023
2. Identificar el nivel de influencia del compromiso continuo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura de la región de Tacna, año 2023
3. Determinar el nivel de influencia del compromiso normativo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura de la región de Tacna, año 2023

### **1.4. Justificación, importancia y alcances de la investigación**

#### **1.4.1. Justificación**

La investigación tiene su justificación por las siguientes razones:

##### **Justificación teórica.**

Desde el punto de vista teórico, el estudio posee su justificación puesto que permitirá generar contribuciones al área de la Gerencia regional de infraestructura de

la región de Tacna, en lo que corresponde al desempeño laboral en el desarrollo de proyectos de obra.

Los resultados contribuyen a contrastar la teoría existente con la realidad práctica, contribuyendo también al desarrollo de nuevas teorías. Existe una intención de avanzar en el conocimiento académico y ofrece una justificación teórica sólida para la investigación; siendo un factor positivo que busca validar teorías previas y ampliar el cuerpo teórico en el ámbito del sector público.

#### **Justificación práctica.**

Los resultados de la investigación aportaran a procesos importantes que se ejecutan en el sector público, con la premisa de abordar resultados importantes que brinden información de vital importancia en la organización y ejecución de tareas que realizan los trabajadores.

#### **1.4.2. Alcances**

Se busca obtener información de gran importancia para todos los actores involucrados en la formulación y planeación de políticas públicas que tienen una repercusión en la población de Tacna, y otras regiones del Perú que se encuentran en vías de crecimiento.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes del estudio**

##### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

El compromiso organizacional, según Coronado (2020) aborda de manera exhaustiva el concepto del compromiso organizacional, destacando su naturaleza multidimensional y las dificultades inherentes a la identificación de sus dimensiones antecedentes y consecuentes. La revisión de 50 artículos indexados en SCOPUS subraya el rigor académico del estudio, lo que le otorga una base sólida y bien fundamentada. Un aspecto notable es la distinción entre las variables manipulables por la organización y aquellas que no lo son; el análisis también pone de relieve las múltiples consecuencias del compromiso, señalando que este influye en una amplia gama de dimensiones, desde la implicación en el puesto y el engagement hasta la innovación y el manejo del estrés. Esta diversidad de efectos subraya la importancia del compromiso organizacional y su impacto integral en el entorno laboral. Se concluye que la identificación del compromiso afectivo produce efectos en la organización que fomentan este tipo de compromiso específico. Esto proporciona una guía clara para las organizaciones que buscan maximizar los beneficios del compromiso organizacional.

Camarena (2020) destaca la importancia de que las organizaciones promuevan la participación de los trabajadores en todas sus actividades, señalan que su identificación con cambios es crucial para aumentar el compromiso organizacional. Dicho enfoque es esencial para gestionar adecuadamente el ámbito laboral y buscar la satisfacción grupal que facilita alcanzar de manera equilibrada los objetivos de la

entidad. En el sector salud, los cambios estructurales han llevado a una serie de desafíos para los empleados. La carga laboral elevada, los horarios extendidos, los contratos cortos, las altas rotaciones y los bajos salarios son factores que desmotivan a los trabajadores y afectan la calidad de la atención a los usuarios. Estas condiciones son, en parte, consecuencia de las políticas de competitividad global, que influyen tanto en los empleados como en los empleadores y sus objetivos. En conclusión, la relación entre trabajadores y organizaciones, especialmente en el sector salud, requiere una gestión cuidadosa que fomente la participación activa de los empleados y tenga en cuenta las dinámicas estructurales. Solo así se puede lograr un enfoque equilibrado y dinámico que beneficie a todos y fortalezca el compromiso organizacional.

### 2.1.2. Antecedentes Nacionales

Chambi y Macedo (2022) plantea como objetivo principal establecer la relación que existe entre la variable desempeño laboral y compromiso organizacional del personal de trabajo de la universidad representativa de la región, en el año 2021. Con una metodología que corresponde al tipo aplicado, de nivel explicativo, diseño transaccional se aplicó el instrumento de investigación que es el cuestionario medido con escala de Likert a 87 trabajadores que conformaron la población de estudio. Se concluyó que existe un grado de relación positivo y de nivel fuerte entre las variables de estudio, explicado por un Coeficiente de Correlación de Pearson calculado de 0.640 y un p. valor de 0.000 que evidencia que un incremento del compromiso organizacional en la institución genera un efecto positivo y de gran valor para incrementar los índices de productividad.

Para Baez et al. (2019) señala que un alto nivel de compromiso mejora la producción y la eficacia, mientras que para los empleados proporciona la estabilidad necesaria para mejorar su situación económica personal y familiar. Este lazo motiva a

los empleados a esforzarse al máximo, beneficiando tanto a la <sup>15</sup> organización en el logro de sus objetivos como a los empleados en la consecución de sus propias metas. El autor destaca que el aspecto crucial del CO es la identificación del trabajador con la entidad. Esta identificación es clave para obtener resultados eficientes y eficaces, lo cual permite a la organización alcanzar sus objetivos y al trabajador alcanzar sus aspiraciones personales. Este doble beneficio subraya la importancia de fomentar el CO dentro de las organizaciones. Se concluye que es recomendable explorar nuevos enfoques sobre el CO, con el objetivo de aplicarlos no solo en el sector salud, sino también en otras entidades sanitarias a nivel nacional e internacional. Esta expansión del ámbito de aplicación indica un interés en mejorar las prácticas de compromiso organizacional de manera amplia, reconociendo su importancia universal para la <sup>16</sup> mejora del desempeño organizacional y el bienestar de los empleados.

Se concluye que un buen compromiso organizacional entre los colaboradores y la empresa, generará a un plazo mediano, corto o largo el éxito y la visión que tenga la empresa, necesariamente un buen compromiso y productividad en cualquier entidad nacional e internacional se verá reflejada en un mejor ambiente y cálido, una mejora en la comunicación entre los colaboradores y también poder ganarse esa satisfacción y confianza que los colaboradores necesitan para poder ser más eficaces y eficientes.

En el ámbito nacional según Calsina (2018) se recomendó que la implementación del endomarketing debe llevarse a cabo de manera responsable y completa, evitando ejecuciones parciales que podrían perjudicar la satisfacción tanto de los trabajadores como de los usuarios de la organización de salud. Esta recomendación subraya la importancia de un enfoque integral en el endomarketing, asegurando que todas las estrategias y prácticas se apliquen plenamente para maximizar sus beneficios.

En base a esto, el endomarketing debe aplicarse de manera integral y responsable, destaca también la importancia de utilizar programas de ocio para los trabajadores de salud como estrategia para aumentar el compromiso emocional con las instalaciones, esto se verá reflejado en el comportamiento y en lo que cada trabajador rinda de acuerdo a las horas de trabajo, es de suma importancia integrar un endomarketing ya que esto nos ayudará fortalecer la conexión emocional y la satisfacción de los empleados hacia el Gobierno Regional de Tacna. Se concluyó que las entidades del sector salud deben implementar políticas efectivas para motivar, incentivar y promover a su personal; dicha estrategia es crucial para asegurar que los servidores se sientan satisfechos, que mejora su desempeño.

### ***2.1.3. Antecedentes Locales***

Según Paucar (2021) adopta medidas para aumentar la capacidad de atención y cubrir la creciente demanda de servicios. Los colaboradores mostraron confianza en su capacidad para desempeñarse bien bajo estas nuevas condiciones, lo que indica un alto nivel de compromiso y disposición para contribuir al esfuerzo colectivo. Es esencial que las instituciones de salud, así como aquellas de otros sectores, establezcan claramente las horas de trabajo para cada empleado. Esto permite a los colaboradores organizar sus necesidades y expectativas, facilitando un entorno laboral más equilibrado y eficiente, y asegurando que puedan brindar la mejor atención posible.

El compromiso organizacional está directamente vinculado al desempeño laboral, según Gutiérrez (2020). Un mayor compromiso del trabajador con su organización se traduce en un mejor desempeño. Sin embargo, en muchas entidades públicas en Perú, existe una tendencia a enfocarse principalmente en los resultados, descuidando aspectos fundamentales como la creación de un ambiente laboral adecuado y un liderazgo efectivo. Este enfoque a menudo se centra más en funciones

políticas y menos en fomentar prácticas que motiven al personal y promuevan la integración del equipo. Esto puede limitar la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos de manera óptima y sostenible.

La falta de atención a estos aspectos puede afectar negativamente el compromiso y la satisfacción laboral de los empleados, lo que a su vez repercute en la calidad del servicio ofrecido. Para mejorar el compromiso organizacional y el desempeño laboral, es crucial que las entidades públicas y privadas reevalúen sus enfoques y prioricen la creación de entornos de trabajo que fomenten la motivación, la integración del equipo y el desarrollo profesional continuo.

Según Garavito (2021) se plantea como objetivo principal establecer los niveles de relación entre compromiso organizacional y desempeño del trabajador en el Gobierno Regional de Tacna, año 2020. Con una investigación de tipo básica, diseño relacional, no experimental, de corte transaccional. Con muestra de 174 colaboradores de la institución pública que fueron debidamente encuestados a través del cuestionario escrito que es parte de un enfoque cuantitativo. Los datos revelaron que un 63.2% de la muestra afirmó encontrarse en un nivel adecuado de compromiso organizacional, mientras que un 56.3% precisó encontrarse en un adecuado nivel de desempeño laboral. Se concluyó que existe una relación significativa entre compromiso organizacional y desempeño laboral justificado por un coeficiente de Tau-B de Kendall calculado de 0.302 y un p.valor de 0.000 que es inferior al 0.05 planteado en la investigación.

Según Gutierrez (2020) desarrolla como objetivo principal establecer niveles de influencia que existen en el compromiso organizacional y desempeño laboral del trabajador que ejerce sus funciones en la Municipalidad Distrital de la Yarada Los Palos. La metodología pertenece al tipo básico, diseño transaccional y no

experimental, de nivel explicativo. Se concluyó que el compromiso organizacional si tiene una influencia de gran significancia en el desempeño laboral del trabajador, dado que se obtuvo un coeficiente de Determinación calculado de 88% que explica el nivel de influencia entre las variables de estudio, así como un p.valor inferior al grado de significancia de 0.05. Por tanto, se puede afirmar que el compromiso del trabajador está reflejado por su nivel afectivo, las voluntades para continuar con las instituciones y dar cumplimiento a cualquier disposición laboral que es fundamental para alcanzar el desempeño acorde a la exigencia actual del mercado y las instituciones públicas.

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. Compromiso Organizacional**

Según Vera y Ayala (2023) nos dice que el compromiso organizacional:

Destaca la importancia de la colaboración y el beneficio mutuo dentro de una organización, especialmente en el contexto de la administración pública. Es esencial que las instituciones públicas gestionen sus servicios y procesos con eficacia, eficiencia y calidad, especialmente en los últimos años, donde se han enfrentado desafíos crecientes y expectativas más altas por parte de los ciudadanos (p. 5).

El autor concluye que el ambiente laboral está directamente influenciado por la motivación de los empleados. Una alta motivación mejora la cultura y la moral laboral y aumenta la satisfacción, el interés y la cooperación entre los empleados. Por otro lado, la baja motivación puede conducir a una cultura deficiente, creando apatía, insatisfacción y depresión dentro de la organización, y aumentando la insatisfacción y la agresión de los empleados. Mejorar la comunicación aumenta la felicidad, reduce la sensación de estancamiento en el lugar de trabajo y mejora la colaboración en

equipo. La comunicación implica expresar emociones, intercambiar experiencias y compartir conocimientos entre personas. La comunicación es fundamental para el buen desempeño laboral en una organización, ya que la falta de transferencia de información tiene un impacto negativo en los empleados.

Por otro lado, los autores Saldaña et al. (2023) nos habla que respecto al compromiso organizacional es de gran importancia:

Destacan la importancia del compromiso organizacional, subrayando que este genera una sinergia a través del trabajo en equipo, lo que fomenta la realización de actividades de manera motivada.

Estrada y Mamani (2020) indica que se promueve desde el plano del colaborador hacia el desarrollo y cumplimiento de las metas organizacionales. Esto debe ocurrir en un ambiente agradable, donde el personal pueda espontáneamente sentir pasión por su trabajo, resultando en el deseo continuo de apoyar a la organización sin importar el espacio ni el tiempo. Así, las habilidades del personal tienden a desarrollarse con mayor familiaridad (p.5).

Se puede concluir según el autor que el compromiso organizacional es esencial para aumentar la motivación y la productividad de los empleados, aumentar la satisfacción laboral y crear un ambiente de trabajo positivo. Ayuda a retener el talento, reducir la rotación y acelerar el desarrollo de habilidades. Es más probable que los empleados comprometidos presenten ideas innovadoras, fomenten la creatividad y logren los objetivos de la empresa. Además, fortalece la confianza entre empleados y empleadores y crea un ambiente de trabajo que fomenta el logro mutuo de objetivos.

### **2.2.1.1. Modelos teóricos del compromiso organizacional**

#### **a) Modelo unidimensional**

Según Gallardo (2008) afirma que existen investigaciones previas que han abordado el compromiso organizacional, definiéndola como una fuerza relativa que está estrechamente vinculada con la identificación del trabajador y su repercusión en la organización (p. 2).

Bajo esa premisa, se puede apreciar que los autores perciben el compromiso organizacional como un concepto unidimensional que está enfocado en la dimensión afectiva.

Por tanto, la aceptación de metas y valores son parte de la creencia del trabajador en la organización y el deseo de desempeñar sus actividades de manera eficaz y eficiente para permanecer a largo plazo.

#### **b) Modelo multidimensional**

Posterior al abordaje del modelo unidimensional del compromiso organizacional, fue cobrando mucho mayor relevancia para desarrollarlo como un constructo multidimensional, convirtiéndolo en un concepto de enfoque dominante para las organizaciones.

Según O'Reilly y Chatman (1986) establecen que el compromiso guarda relación con el "vínculo psicológico" de los individuos que pertenecen a la organización. No obstante, dicho vínculo se diferencia por el grado de identificación, interiorización y conformidad del mismo trabajador hacia la empresa. De manera sucesiva, enfatizan que la identificación hace referencia al sentimiento de orgullo por pertenecer a un grupo de trabajo en la organización, obteniendo un respeto por sus logros alcanzados; mientras que la interiorización ocurre cuando se coincide los valores del trabajador y la organización; finalmente, la conformidad se centra en las actitudes y conductas que adopta el trabajador para obtener un logro de recompensa por el trabajo realizado.

### 2.2.1.2. Dimensiones de compromiso organizacional

Según Meyer y Allen (1991) establecen que el compromiso organizacional se mide a través del modelo tridimensional que comprende las dimensiones de compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo (p. 64).

Complementando, Neyra et al. (2020) valida estadísticamente y desarrollan un constructo que establece las dimensiones del compromiso organizacional; los autores realizaron actualizaciones al instrumento desarrollado por Meyer y Allen, con la finalidad de contrastar su aplicación en las organizaciones, medida a través de 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo (p. 25).

- a) **Compromiso afectivo**, según Fonseca (2018) afirma que hace referencia al grado de identificación, atracción emocional e involucramiento del trabajador hacia la empresa (p. 11).

Por tanto, se puede interpretar que este tipo de compromiso se centra en los sentimientos y actitudes del trabajador hacia la organización, identificando un apego emocional que se puede percibir de las necesidades satisfechas del trabajador o cumplimiento de expectativas que generan una comodidad en la labor que desempeña, sintiendo reconocido e identificado con las acciones que realiza en beneficio de la organización.

- b) **Compromiso de continuidad**, según Neyra et al. (2020) afirma que este compromiso surge por la necesidad del trabajador por mantener seguro su puesto de trabajo por un periodo de tiempo y las consecuencias que le generaría dejarlo o abandonarlo (p. 26).

Dicho de otro modo, según Fonseca (2018) el compromiso de continuidad hace referencia a la conciencia del trabajador en consideración del

esfuerzo y tiempo que invertiría en vano, si tiene las intenciones de buscar otro empleo con mejores condiciones de trabajo; en resumen, sólo permanece en la organización porque necesita su trabajo (p. 11-12)

- c) **Compromiso normativo**, según Aldana (2018) afirma que el compromiso normativo está relacionado con la perspectiva de la atribución, puesto que es una obligación moral que se genera por un compromiso voluntario, irrevocable y explícito que concreta el trabajador con la organización (p. 4).

Dicho de otro modo, es un sentimiento de obligación que está inmerso en el trabajador para permanecer desempeñando sus actividades en la organización. Tal como menciona Neyra et al. (2020) el compromiso normativo se origina cuando el trabajador tiene un sentimiento de obligación para realizar sus tareas encomendadas en la organización, esta causa se atribuye a los beneficios y tratos recibidos que recibió de la misma. (p. 26).

Por tanto, en este tipo de compromiso se puede apreciar que el trabajador tiene un sentimiento de correspondencia o agradecimiento que lo obliga a trabajar constantemente, por todos los beneficios que ha recibido de parte de la organización. Considerando la implicancia que tiene este tipo de compromiso en los trabajadores, es importante afirmar que al existir una obligación o responsabilidad de carácter moral se puede crear una limitación en el trabajador que únicamente está por otros motivos ajenos a su comodidad, tranquilidad y satisfacción que su trabajo le brinda a largo plazo.

### **2.2.2. Desempeño Laboral**

Según Coral (2019) dicen que:

La idea de que las personas buscan expandir sus potencialidades y alcanzar sus objetivos y deseos refleja una visión positiva y orientada hacia el progreso individual.

El autor concluye que el desarrollo personal es una serie de experiencias sistemáticas. Hay tres direcciones de desarrollo que forman la base del enfoque de aprendizaje. 1) Educación y formación disciplinada. 2) tutoría por parte de la dirección, los empleados y los compañeros, y 3) habilidades interpersonales mejoradas.

Se puede inferir que un sólido desarrollo organizacional mejora el desempeño laboral al proporcionar formación, promover una cultura laboral positiva y gestionar el cambio de manera efectiva. En el sector público, estas prácticas optimizan la eficiencia operativa, fortalecen la adaptabilidad ante cambios rápidos y contribuyen a la gestión efectiva del rendimiento. Además, el desarrollo organizacional enriquece la comunicación interna, reduce conflictos, y establece objetivos claros, generando un ambiente de trabajo armonioso. En última instancia, el enfoque en el desarrollo organizacional impulsa la eficacia de la entidad pública al mejorar las habilidades y la satisfacción de los empleados, llevando a una prestación de servicios más efectiva para la comunidad.

Existen diferentes factores que influyen en el comportamiento organizacional, según Rodrigues (2022) no solo se enfoca en mejorar aspectos internos de la empresa, sino que también juega un papel vital en la gestión proactiva de problemas y desafíos a medida que surgen.

**Figura 1**  
*Elementos del desarrollo organizacional*



*Nota.* La figura muestra los 4 procesos del desarrollo organizacional en que se basa una organización. Obtenido de HubSpot citados por Rodríguez (2022).

Para que esto sea posible también se necesita de factores que intervengan en dicho proceso del DO. Los diferentes puntos harán que en una organización haya eficiencia y dentro de ellos también encuentren un buen ambiente laboral, todo esto debe regirse por agentes que estén comprometidos y buscando objetivos claros para una empresa, siendo uno de estos la mejora en la productividad.

#### **2.2.2.1. Teorías de Desempeño Laboral**

##### **a) Teoría de la División del Trabajo**

Según Adam Smith (1776) citado en Cano y Núñez (2015) establece la teoría que se relaciona con el crecimiento y desarrollo de un trabajador y su contribución al país. Considerando que los trabajadores se dedican y especializan en distintas tareas con la finalidad de incrementar su nivel de eficiencia. Menciona que debido al ahorro de tiempo que se generaba en la producción, se incrementaba la productividad en tiempos reducidos y por lo tanto, se aligeraba el trabajo realizado por el personal de

trabajo. El economista Adam Smith establece que a través de la división del trabajo se desarrollaban las capacidades y habilidades de los trabajadores según las tareas que realizaban; incrementando el nivel de especialización para innovar en dispositivos que contribuyen a la mejora de las tareas que realizaban de manera cotidiana.

#### **b) Teoría Clásica de la Administración**

Según Henry Fayol (1916) citado en Cano y Núñez (2015) se centra esencialmente en 14 principios administrativos y 6 funciones de carácter básico que se ostenta en las funciones y estructuras que deben poseer las organizaciones para alcanzar niveles de eficiencia. Esta teoría surge de la necesidad por crear una doctrina de índole científico en materia de administración con la finalidad de mejorar los conocimientos que se requiere. Los escenarios están integrados por el proceso administrativo que engloba las tareas de organización, dirección, coordinación y control que siguen principios en materia administrativa para asegurar un sólido funcionamiento de las organizaciones según las prácticas y eficiencia administrativa que denota en el personal.

#### **c) Teoría Científica de la Administración**

Según Taylor (1991) citado en Cano y Núñez (2015) establece que los trabajadores desempeñaban sus tareas bajo su propia definición de trabajo y criterio, por lo tanto, el destacado "Padre de la Administración Científica" desarrollo la organización científica en el trabajo y analizó las tareas simples que se llevaban a cabo, determinando el tiempo de producción para eliminar los cuellos de botella y la mejora en los niveles de eficacia de la organización. Los principios científicos estaban dados por la selección y capacitación del trabajador, la organización de las tareas realizadas, la cooperación y escala remunerativa según su rendimiento personal, la

responsabilidad y grado de especialización de los altos directos de la empresa que se encargan de la planeación a largo plazo

#### **2.2.2.2. Dimensiones de desempeño laboral**

Considerando que el desempeño laboral está definido como las acciones, conductas y resultados en particular que se vinculan con los esfuerzos de los trabajadores, se tiene que distinguir 3 tipos de desempeño laboral o dimensiones facilitarán su medición, según establece Geraldo (2022) se desarrolla:

- a) **Desempeño de la tarea**, según Borman y Motowidlo (1993) la definen como el rendimiento que se obtiene de ejecutar las tareas asignadas, contribuyendo a los resultados esperados de las organizaciones y se encuentra integrado por las acciones que tienen un nivel técnico en la empresa; ya sea de manera directa (por la implementación de TIC's) o de manera indirecta (por la proporción de materiales y servicios requeridos).
- b) **Desempeño contextual**, según Podsakoff et al. (1993) la definen como las conductas de carácter espontáneo e individual que tienen los trabajadores, superando a las expectativas previas de su puesto de trabajo, por tanto, aseguran y promueven un adecuado funcionamiento de las organizaciones. De esta manera, se puede definir que hace referencias a las actividades que no generan una contribución directa al desempeño de la organización, pero sí proporciona un soporte en las áreas psicológicas y sociales que son el núcleo técnico de las empresas.
- c) **Comportamiento laboral contraproducente**, según Omar (2010) la define como actos deliberados que se generan voluntariamente con el propósito de generar un perjuicio para las organizaciones y sus miembros,

representando un inconveniente para lograr consolidar un bienestar en las organizaciones como para los integrantes de la misma.

### 2.3. Definición de términos básicos

#### - Compromiso organizacional

Según Vera y Ayala (2023) se refiere al grado en que los empleados se identifican con los valores, objetivos y metas de la organización y se sienten comprometidos con su éxito.

#### - Desempeño laboral

Según Coral (2019) se refiere a la eficiencia y eficacia con la que un empleado realiza sus tareas y responsabilidades dentro de su puesto de trabajo.

#### - Desarrollo organizacional

Es un enfoque estratégico que busca mejorar las organizaciones a través de cambios planificados y sistemáticos. Se centra en optimizar la eficiencia, fomentar la adaptabilidad y promover el aprendizaje continuo, utilizando prácticas como diagnósticos organizacionales y estrategias de cambio para fortalecer el rendimiento y la capacidad de las organizaciones para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades en su entorno.

#### - Motivación

La motivación puede derivar de diversas fuentes, como metas personales, necesidades básicas, valores o recompensas esperadas. Es un factor crucial en el rendimiento y la consecución de objetivos tanto a nivel personal como profesional.

#### - Productividad

En el contexto de empresa se relaciona con la capacidad de producir bienes o servicios en relación con los recursos empleados, como tiempo, mano de obra, y

materiales. Aumentar la productividad implica lograr más con menos, optimizando procesos y recursos.

#### **2.4. Sistema de hipótesis**

El compromiso organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, año 2023

##### **2.4.1. Hipótesis específicas**

1. El compromiso afectivo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, año 2023
2. El compromiso continuo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, año 2023
3. El compromiso normativo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, año 2023

## 2.5. Sistema de variables

**Tabla 1**  
*Operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable Independiente</b> • Compromiso Organizacional	Definición conceptual Vera y Ayala (2023) nos dice que el guarda relación con los aportes realizados por un miembro de empresa.	Compromiso Afectivo	- Apego - Significados de las instituciones - Sentimientos de familias - Problema institucional - Futuro en las instituciones - Partes de las instituciones - Alternativa a las instituciones - Sentimientos de permanencias	Ordinal
		Compromiso continuo	- Escasez de alternativa - Efecto en la vida - Entregas a las instituciones - Obligaciones personales - Deberes morales - Abandono de las empresas	Ordinal
		Compromiso normativo	- Lealtades - Culpabilidades - Deberes con las instituciones - Lealtades a las instituciones	Ordinal
<b>Variable Dependiente</b> • Desempeño laboral	Coral (2019) nos dicen que "el desarrollo personal es un proceso mediante el cual las personas intentamos llegar a acrecentar todas nuestras potencialidades o fortalezas y alcanzar nuestros objetivos, deseos, inquietudes, anhelos, etc.,	Desempeño de la tarea	- Medición de resultados. - Evaluación de objetivos - Optimización de recursos - Cumplimiento de tareas - Satisfacción sobre la labor	Ordinal
		Desempeño contextual	- Economía - Esfuerzo - rendimiento	Ordinal
		Desempeño laboral contraproducente	- Logro de resultados - Cantidad de producción	Ordinal

Nota. Elaborado según autores Neyra et al. (2020) y Geraklo (2022)

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo de investigación

Ñaupas (2014) se clasifica como de tipo básico. En este contexto, la investigación básica tiene como objetivo principal ampliar el conocimiento teórico y comprender fenómenos o principios fundamentales. En lugar de abordar problemas prácticos específicos, se enfoca en la exploración y comprensión de conceptos esenciales.

#### 3.2. Nivel de la investigación

Según Sampieri et al. (2018) indica que la investigación causal se centra en entender y establecer relaciones de causa y efecto entre variables. A diferencia de investigaciones descriptivas que simplemente identifican patrones o características, la investigación causal busca determinar si una variable (la causa) influye de manera directa o indirecta en otra variable (el efecto).

#### 3.3. Diseño de investigación

Según Sampieri et al. (2018) menciona que se caracteriza por ser transversal y no experimental.

En este contexto, "transversal" significa que recopilas datos en un solo punto en el tiempo, sin seguir a los participantes a lo largo del tiempo. La investigación no experimental indica que no estás manipulando deliberadamente las variables, sino observando y analizando las relaciones entre ellas tal como se presentan naturalmente. Así, estás explorando la asociación entre las variables de interés en un momento específico, sin realizar intervenciones o cambios controlados en las condiciones. Este

enfoque te permite examinar patrones de relación entre las variables de manera no intrusiva.

### 3.4. Población y muestra

Hernández et al. (2014) se refiere al conjunto completo de elementos o individuos que comparten características específicas y son objeto de interés en una investigación. Por otro lado, la muestra es un subconjunto representativo de esa población que se selecciona para el estudio. La elección de una muestra tiene el propósito de hacer inferencias sobre la población más amplia a partir de la observación y el análisis de un grupo más manejable de elementos.

La muestra se fijará con una cantidad determinada de trabajadores que pertenecen a la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Tacna en el año 2023 constando de 86 trabajadores.

**Tabla 2**  
*Población de estudio*

Áreas del GRI	N° de trabajadores
Gerente Regional de Infraestructural	1
Equipo Técnico GRI	12
Sub Gerencia de Estudios	1
Equipo de estudio	40
Sub Gerencia de Obras	2
Equipo Técnico SGO	5
Residencia 1	5
Residencia 2	5
Residencia 3	5
Residencia 4	5
Residencia 5	5
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>

*Nota:* Obtenido de Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Tacna.

Se tomó en cuenta la población que contempla a los trabajadores que pertenecen a la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Tacna en el año 2023 de 86 trabajadores.

No se toma el tamaño muestral en vista que se usó la población de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Tacna en el año 2023.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de investigación**

#### ***3.5.1. Técnica***

Hernández (2014) que la técnica de investigación seleccionada para la investigación será la encuesta. Se llevo a cabo una encuesta exhaustiva dirigida a los 86 trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Tacna en el año 2023. Dicha metodología permitió recopilar datos directamente de los participantes, proporcionando información valiosa sobre sus percepciones y experiencias en relación con el compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral. La elección de la encuesta como técnica facilitó la obtención de respuestas cuantificables y contribuirá a un análisis sistemático de los factores estudiados en el contexto de la mencionada gerencia durante el período mencionado.

#### ***3.5.2. Instrumentos***

Según Hernández (2014) explica que el instrumento que se utilizó como parte de la técnica de encuesta es el cuestionario. Por tanto, el instrumento de investigación elegido para llevar a cabo este estudio será el cuestionario. Se aplicó un cuestionario previamente validado por autores que publicaron un artículo científico y abarcó preguntas específicas relacionadas con el compromiso organizacional y desempeño laboral. Este instrumento se administró a los 86 trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Tacna en el año 2023 como parte de la encuesta.

La utilización del cuestionario como herramienta de recopilación de datos proporcionará respuestas estandarizadas y cuantificables, facilitando un análisis sistemático de los factores bajo investigación. Dicha elección contribuyó a obtener datos relevantes y comparables para evaluar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en el contexto específico de la mencionada gerencia durante el período establecido.

### 3.6. Técnicas de procesamiento de datos

Para validar los instrumentos de la investigación, se llevó a cabo un proceso que implica la obtención de la opinión de expertos en el campo. A través del juicio de expertos se evaluó la idoneidad, claridad y pertinencia de los instrumentos diseñados. Además, se realizará una encuesta piloto para evaluar la fiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

**Tabla 3**

*Escala de Alfa de Cronbach*

Escala	Significado
-1 a 0	No es confiable
0.01 – 0.49	Baja confiabilidad
0.50 – 0.69	Moderada confiabilidad
0.70 – 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 – 1.00	Alta confiabilidad

*Nota.* Obtenido de George y Mallery (2003, p. 231)

La encuesta permitió realizar ajustes necesarios y garantizar la consistencia interna y la confiabilidad de los instrumentos antes de su implementación en la población objetivo, asegurando así la validez y robustez de la metodología de la investigación.

De acuerdo al procesamiento y análisis de información, se recopiló a través de los cuestionarios se someterán a un proceso detallado de organización y evaluación. En esta etapa, se utilizarán tablas y figuras que permitan organizar el análisis de respuestas obtenidas de los 86 trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Tacna en el año 2023.

El procesamiento incluyó la tabulación de datos y la preparación para la aplicación de técnicas estadísticas pertinentes. El análisis de información permitió identificar patrones, correlaciones y tendencias significativas relacionadas con el compromiso organizacional y el desempeño laboral en este contexto específico, contribuyendo así a la obtención de conclusiones fundamentadas en evidencia empírica

## CAPÍTULOS IV

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

## 4.2. Resultados descriptivos

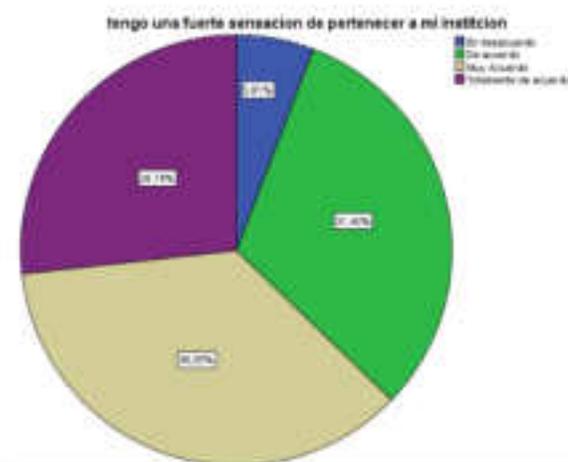
## 4.2.1. Presentación de resultados, tablas, gráficos, figuras

Dimensión Compromiso Afectivo de la Variable Compromiso Organizacional

**Tabla 4***Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	5,8	5,8	5,8
	De acuerdo	27	31,4	31,4	37,2
	Muy Acuerdo	31	36,0	36,0	73,3
	Totalmente de acuerdo	23	26,7	26,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Nota. Obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

**Figura 2***Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución*

Nota. obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

En la figura anterior se observa que del total de los encuestados el 26.74% está totalmente de acuerdo en tener una fuerte sensación de pertenecer a su institución, el 36.05% está muy de acuerdo, el 31.40% de acuerdo y el 5.81% en desacuerdo. Esto es positivo ya que, Los empleados que se sienten parte integral de la empresa tienden a estar más comprometidos con su trabajo. El compromiso a menudo se traduce en mayor productividad y dedicación a las tareas asignadas. Los empleados que se sienten conectados y valorados son más propensos a permanecer en la empresa a largo plazo. La retención de talentos es esencial para evitar la pérdida de conocimientos y la necesidad constante de reclutar y capacitar nuevos empleados y un sentido de pertenencia contribuye a la creación de un ambiente de trabajo positivo. Los empleados que se sienten parte de un equipo tienden a tener actitudes más positivas, lo que afecta directamente la moral y la cultura organizacional.

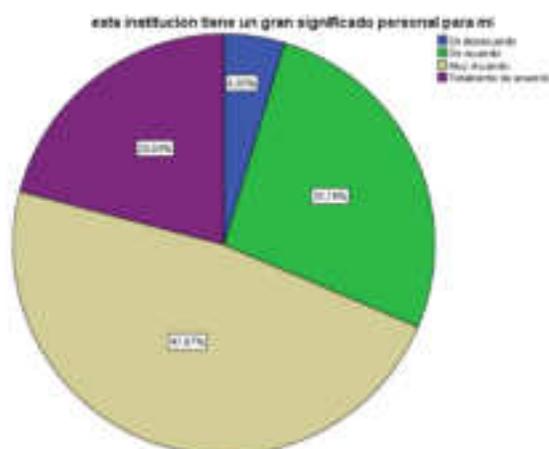
**Tabla 5**

*Esta institución tiene un gran significado personal para mí*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	4,7	4,7	4,7
	De acuerdo	23	26,7	26,7	31,4
	Muy Acuerdo	41	47,7	47,7	79,1
	Totalmente de acuerdo	18	20,9	20,9	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

*Nota.* Obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

**Figura 3**  
*Esta institución tiene un gran significado para mí*



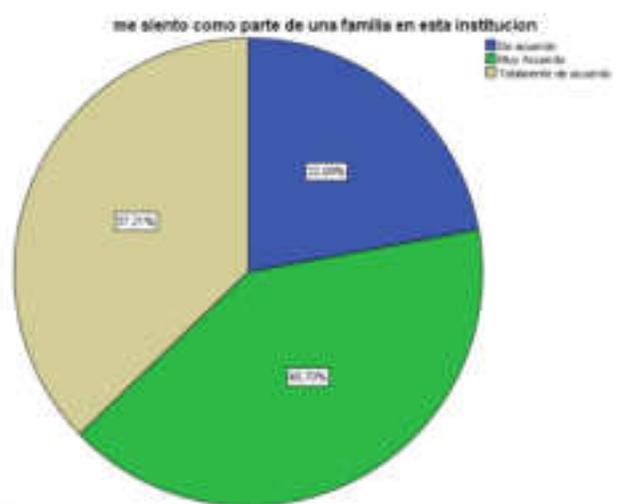
Nota. Obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

En la figura anterior se muestra que del total de los encuestados el 20.93% está totalmente de acuerdo en que la institución tiene un gran significado para él, el 47.67% está muy de acuerdo, el 26.74% está de acuerdo y el 4.65% está en desacuerdo. Esto es positivo ya que, Cuando los empleados encuentran significado en su trabajo, se sienten más motivados y comprometidos. Tener un propósito más allá de simplemente cumplir tareas diarias puede impulsar el rendimiento y la dedicación, Sentir que el trabajo tiene un propósito más amplio puede contribuir al bienestar emocional de los empleados. Esto incluye sentirse valorado, realizado y conectado con los objetivos de la empresa. Una empresa que significa algo para los empleados puede ofrecer oportunidades de desarrollo personal y profesional. Los empleados pueden sentir que están creciendo y mejorando no solo en términos de habilidades laborales, sino también como individuos.

**Tabla 6***Me siento como parte de una familia en esta institución*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	19	22,1	22,1	22,1
	Muy Acuerdo	35	40,7	40,7	62,8
	Totalmente de acuerdo	32	37,2	37,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Nota. Obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

**Figura 4***Me siento como parte de una familia en esta institución*

Nota. obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

En la figura anterior se observa que del total de los encuestados el 37.21% esta totalmente de acuerdo en que se siente como parte de una familia en la institución, el 40.70% esta muy de acuerdo y el 22.09% está de acuerdo. Esto es positivo ya que, Al cultivar un ambiente similar al de una familia, se puede promover un clima de confianza entre los miembros del equipo. La confianza es esencial para la colaboración efectiva y el trabajo en equipo. Los empleados pueden sentirse respaldados en

situaciones personales y profesionales, lo que contribuye a su bienestar general, En una familia, se fomenta la comunicación abierta y honesta. Lo mismo se puede aplicar en una empresa donde se aliente a los empleados a expresar sus ideas, preocupaciones y sugerencias sin temor a represalias y La familia proporciona un fuerte sentido de pertenencia, y lo mismo se espera en un entorno laboral. Cuando los empleados se sienten parte de una "familia laboral", están más motivados y comprometidos con los objetivos de la empresa.

Dimensión Compromiso de Continuidad de la Variable Compromiso Organizacional

**Tabla 7**

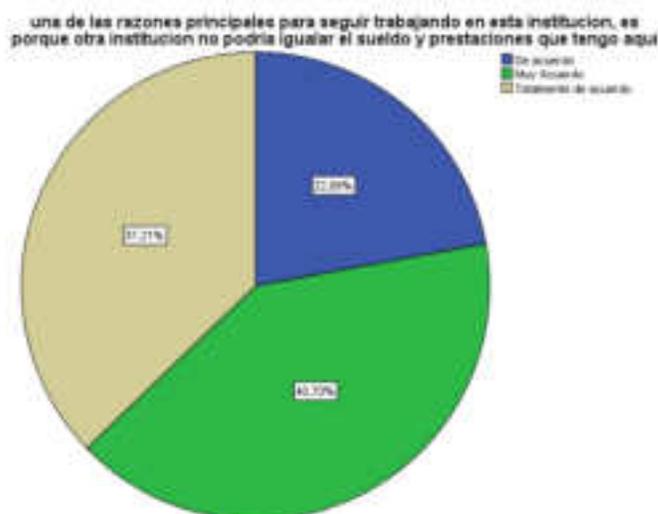
*Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	19	22,1	22,1	22,1
	Muy Acuerdo	35	40,7	40,7	62,8
	Totalmente de acuerdo	32	37,2	37,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

*Nota.* Obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

**Figura 5**

*Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí*



*Nota.* obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

En la figura anterior se muestra que del total de los encuestados el 37.21% está totalmente de acuerdo en que una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tiene en la actual empresa, el 40.70% está muy de acuerdo y el 22.09% está de acuerdo. Este resultados se puede interpretar de dos formas, la primera es que podría parecer que la mayoría de los empleados se mantiene dentro de la empresa solamente por el bienestar económico lo que puede ser peligroso por otro lado ya que esto puede indicar que no hay un compromiso o sentido de pertenencia a nivel emocional sino más bien solo la búsqueda de un beneficio económico por lo que se pueden estar cumpliendo los objetivos solo por cumplir sin buscar un valor agregado que podría ser super positivo para la empresa, y por otro lado, también se puede considerar de que los empleados se sienten más que cómodos con la oferta laboral que tienen que incluso teniendo otras ofertas seguirían prefiriendo la empresa en la que están.

**Tabla 8**

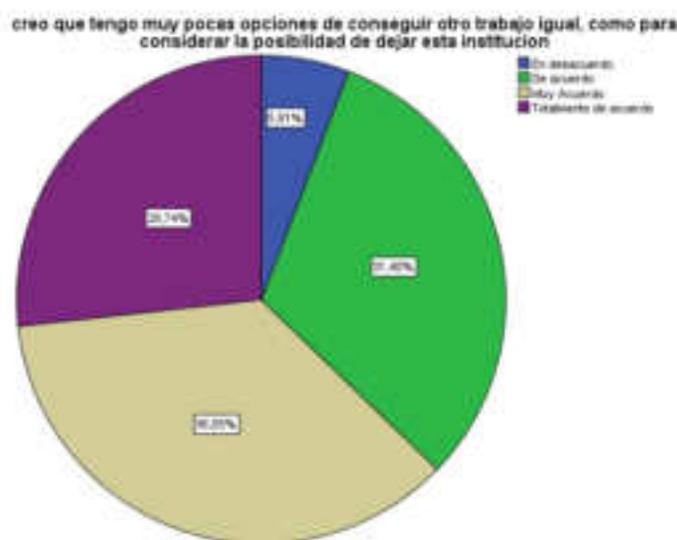
*Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	5,8	5,8	5,8
	De acuerdo	27	31,4	31,4	37,2
	Muy Acuerdo	31	36,0	36,0	73,3
	Totalmente de acuerdo	23	26,7	26,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Nota. Obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

**Figura 6**

*Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución*



Nota. obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

En la figura anterior se muestra que del total de los encuestados el 26.74% esta totalmente de acuerdo en que cree que tiene muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución, el 36.05% esta muy de acuerdo, el 31.40% esta de acuerdo y el 5.81% en desacuerdo. Por un

lado, esto puede ser negativo ya que la propia consideración de los empleados a no poder conseguir otro empleo puede significar un posicionamiento en la zona de confort y todavía incluso no tener las suficientes capacidades lo que puede minimizar el impacto de su participación dentro de la actual empresa y por otro lado para la misma institución es necesario que por mas que los empleados que tiene en determinado momento sean buenos exista rotación de personal ya que puede permitir la entrada de nuevos talentos a la organización, aportando nuevas perspectivas, habilidades y experiencias. Esto puede ser beneficioso para la innovación y el crecimiento de la empresa, puede ofrecer oportunidades para el desarrollo profesional de los empleados al exponerlos a diferentes roles y responsabilidades. Esto puede aumentar la versatilidad y la capacidad de liderazgo de los miembros del equipo.

**Tabla 9**

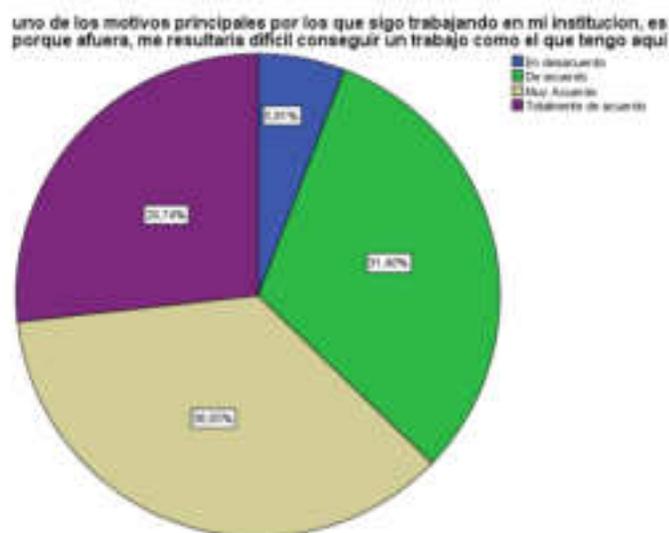
*Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	5,8	5,8	5,8
	De acuerdo	27	31,4	31,4	37,2
	Muy Acuerdo	31	36,0	36,0	73,3
	Totalmente de acuerdo	23	26,7	26,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

*Nota.* Obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

**Figura 7**

*Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí*



*Nota.* obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

En la figura anterior se muestra que del total de los encuestados el 26.74% está totalmente de acuerdo en que uno de los motivos principales por los que sigue trabajando en su institución es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene aquí, el 36.05% está muy de acuerdo, el 31.40% está de acuerdo y el 5.81% en desacuerdo. En este caso esto puede reflejar que la empresa está en un estándar elevado dentro del mercado y se tiene en consideración que la institución está bien posicionada por lo que se ve una buena alternativa mantenerse dentro de la misma, también puede tomarse este resultado de otra manera, ya que no puede ser necesariamente por la impresión que se tiene de la empresa sino por la falta de capacidades del propio empleado para buscar un mejor empleo o por la preferencia de mantenerse dentro de su zona de confort, lo cual no es una virtud que la empresa deba

considerar como positiva sino trabajar con empleados que aspiren a más y no vean la empresa como su lugar seguro.

Dimensión: Compromiso Normativo de la Variable Compromiso Organizacional

**Tabla 10**

*Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	5,8	5,8	5,8
	De acuerdo	27	31,4	31,4	37,2
	Muy Acuerdo	31	36,0	36,0	73,3
	Totalmente de acuerdo	23	26,7	26,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

*Nota.* Obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

**Figura 8**

*Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella*



*Nota.* obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

En la figura anterior se muestra que del total de los encuestados el 26.74% está totalmente de acuerdo en que una de las principales razones por las que continúa trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella, el 36.05% está muy de acuerdo, el 31.40% está de acuerdo y el 5.81% en desacuerdo. Esto es positivo ya que, la obligación moral fomenta una ética laboral sólida. Los empleados comprometidos éticamente tienden a realizar su trabajo con integridad, transparencia y respeto hacia colegas, clientes y la empresa en sí. Sentir una obligación moral hacia la empresa generalmente se traduce en lealtad y compromiso. Los empleados que se sienten moralmente vinculados están más dispuestos a esforzarse por el éxito de la empresa y a permanecer en ella a largo plazo.

**Tabla 11**

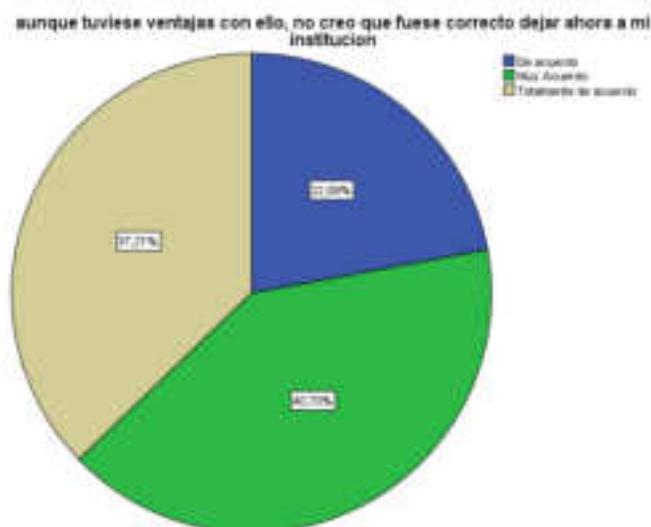
*Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	19	22,1	22,1	22,1
Muy Acuerdo	35	40,7	40,7	62,8
Totalmente de acuerdo	32	37,2	37,2	100,0
Total	86	100,0	100,0	

*Nota.* Obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

**Figura 9**

*Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi institución*



*Nota.* obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

En la figura anterior se muestra que del total de los encuestados el 37.21% está totalmente de acuerdo en que aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi institución, el 40.70% está muy de acuerdo y el 22.09% está de acuerdo. Esto es positivo ya que se puede ver que los empleados aunque tuvieran la oportunidad de encontrar otro empleo siguen considerando que no es correcto por el sentido moral o de pertenencia que han desarrollado hacia con la empresa, sin embargo si dejamos de pensar en las ventajas que tiene esto con la institución, personadamente para todo empleado no es bueno quedarse en su zona de confort y sobre todo la experimentación de puestos de trabajo o de climas laborales diferentes es lo que le da la posibilidad de generar experiencia y poder desarrollarse mejor en el mercado competitivo por ello siempre es bueno tener estabilidad dentro de una empresa pero no planificar quedarse ahí por siempre por más beneficioso que sea.

**Tabla 12**

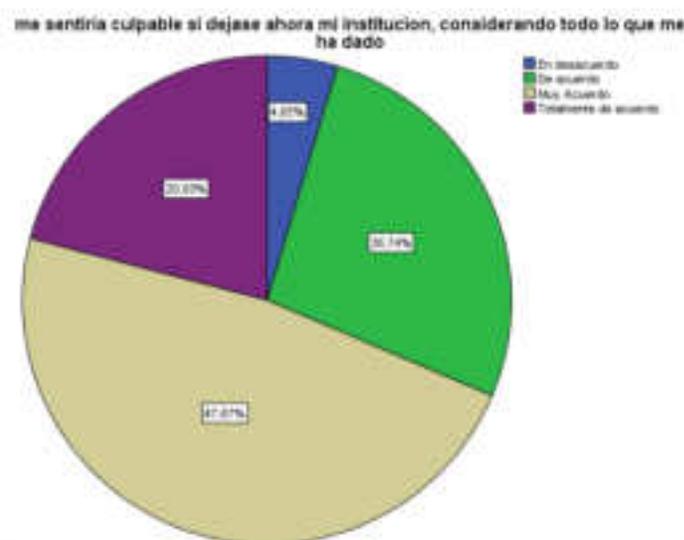
*Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	4,7	4,7	4,7
	De acuerdo	23	26,7	26,7	31,4
	Muy Acuerdo	41	47,7	47,7	79,1
	Totalmente de acuerdo	18	20,9	20,9	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

*Nota.* Obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

**Figura 10**

*Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado*



*Nota.* obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

En la figura anterior se observa que del total de los encuestados el 20.93% esta totalmente de acuerdo en que se sentiría culpable si dejase ahora su institución, considerando todo lo que le ha dado, el 47.67% esta muy de acuerdo, el 26.74% de acuerdo y el 4.65% en desacuerdo. Esto es positivo ya que puede denotar un buen

comportamiento de parte de la empresa con sus empleados, si la empresa ofrece oportunidades de capacitación, programas de desarrollo profesional, y promociones internas, los empleados pueden sentirse agradecidos por las posibilidades de crecimiento y avance en sus carreras. El reconocimiento por el buen desempeño, ya sea a través de elogios, premios o incentivos, puede generar gratitud en los empleados. Sentirse valorado y apreciado por los esfuerzos realizados contribuye a una conexión emocional con la empresa.

#### Dimensión de Desempeño de Tarea de la Variable Desempeño Laboral

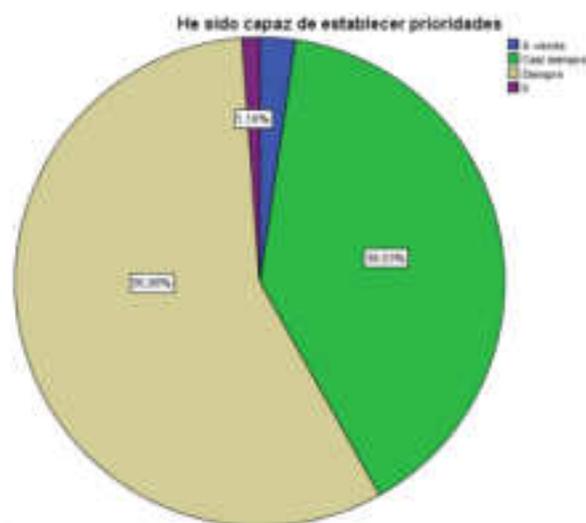
**Tabla 13**

*He sido capaz de establecer prioridades*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	2,3	2,3	2,3
	Casi siempre	34	39,5	39,5	41,9
	Siempre	49	57,0	57,0	98,8
	9	1	1,2	1,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

*Nota.* Obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

**Figura 11**  
*He sido capaz de establecer prioridades*



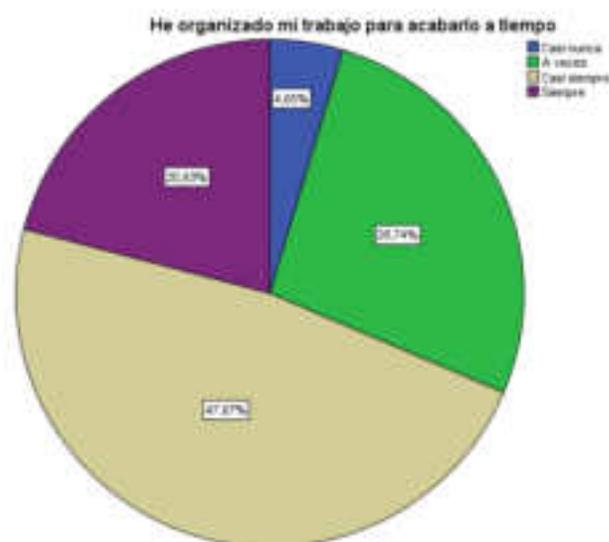
*Nota.* obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

En la figura anterior se observa que del total de los encuestados el 56.96% considera que siempre ha sido capaz de establecer prioridades, el 39.53% casi siempre y el 1.16% a veces. Esto es positivo ya que establecer prioridades ayuda a los empleados a centrarse en las tareas y objetivos más importantes. Esto garantiza que estén dedicando tiempo y esfuerzo a actividades que contribuyen directamente al éxito de la empresa. Además, la gestión de prioridades permite a los empleados asignar eficientemente su tiempo y recursos. Al identificar y abordar primero las tareas críticas, se maximiza la productividad y se evita la dispersión en actividades menos importantes y al tener claras las prioridades, los empleados pueden trabajar de manera más eficiente y enfocada. Esto conduce a una mayor productividad individual y, en última instancia, contribuye al rendimiento general de la organización.

**Tabla 14***He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	4,7	4,7	4,7
	A veces	23	26,7	26,7	31,4
	Casi siempre	41	47,7	47,7	79,1
	Siempre	18	20,9	20,9	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

*Nota.* Obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

**Figura 12***He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo*

*Nota.* obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

En la figura anterior se muestra que del total de los encuestados el 20,93% considera que siempre es organizado con su trabajo para terminar a tiempo, el 47,67% casi siempre, el 26,74% a veces y el 4,65% casi nunca. Esto es positivo ya que La organización permite a los individuos gestionar su tiempo de manera más eficiente. Saber qué tareas deben realizarse y cuándo contribuye a evitar pérdidas de tiempo y a mejorar la productividad, La organización ayuda a cumplir plazos y fechas límite.

Mantener un sistema organizado permite planificar y priorizar tareas, asegurando que se completen en tiempo y forma. La falta de organización puede resultar en estrés y ansiedad. Mantener un entorno de trabajo organizado y gestionar de manera efectiva las responsabilidades ayuda a reducir la presión y a mejorar el bienestar emocional.

**Tabla 15**

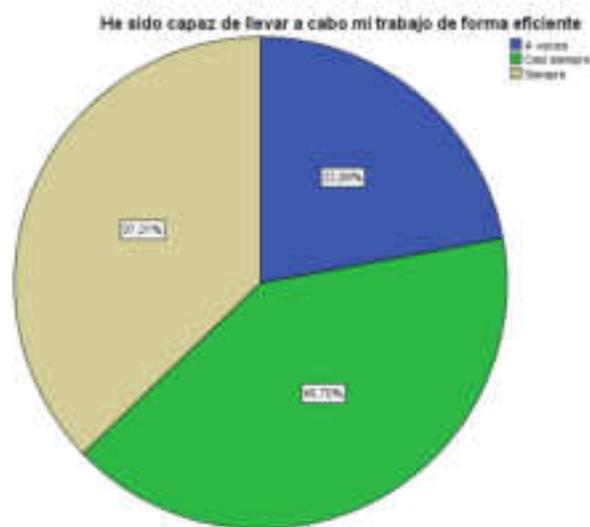
*He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	19	22,1	22,1	22,1
	Casi siempre	35	40,7	40,7	62,8
	Siempre	32	37,2	37,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

*Nota.* Obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

**Figura 13**

*He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente*



*Nota.* obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

En la figura anterior se muestra que del total de los encuestados el 37,21% considera que ha sido capaz de llevar a cabo su trabajo de forma eficiente, es

porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tiene en la actual empresa, el 40,70% casi siempre y el 22,09% a veces. Esto es positivo ya que la eficiencia está directamente relacionada con la productividad. Trabajar de manera eficiente permite realizar más tareas en menos tiempo, maximizando el rendimiento individual y organizacional; La eficiencia garantiza que los recursos, ya sean financieros, temporales o humanos, se utilicen de manera óptima. Esto evita desperdicios y contribuye a una gestión eficaz de los recursos disponibles; es esencial para cumplir con plazos y metas establecidos. Trabajar de manera eficiente garantiza que las tareas se completen en tiempo y forma, contribuyendo al éxito de proyectos y operaciones. Y la eficiencia no solo implica realizar más trabajo, sino también hacerlo correctamente. Trabajar de manera eficiente contribuye a la mejora de la calidad del trabajo al enfocarse en la precisión y la atención a los detalles.

#### Dimensión Desempeño Contextual de la Variable Desempeño Laboral

**Tabla 16**

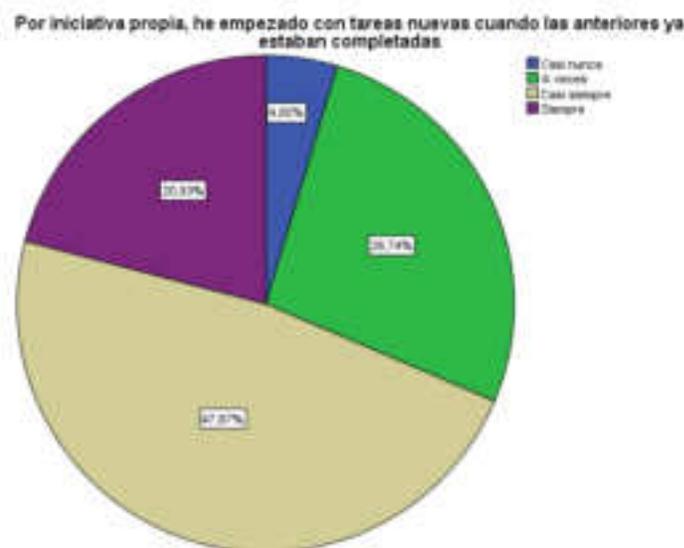
*Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	4,7	4,7	4,7
	A veces	23	26,7	26,7	31,4
	Casi siempre	41	47,7	47,7	79,1
	Siempre	18	20,9	20,9	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

*Nota.* Obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

**Figura 14**

*Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas*



*Nota.* obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

En la figura anterior se observa que del total de los encuestados el 20.93% piensa que siempre por iniciativa propia a empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas, el 47.67% casi siempre, el 26.74% a veces y el 4.65% casi nunca. Esto es positivo ya que la finalización oportuna de las tareas contribuye a la productividad tanto a nivel individual como organizacional. Esto permite que la empresa alcance sus objetivos y maximice el rendimiento; completar tareas a tiempo asegura el cumplimiento de plazos y fechas límite. Esto es esencial para proyectos, entregas a clientes y otras operaciones comerciales, evitando posibles retrasos y problemas. Y cada tarea asignada generalmente contribuye a un objetivo más amplio de la empresa. Completar las tareas de manera efectiva asegura que la organización avance hacia sus metas estratégicas, evitar errores y mantener altos

estándares en la ejecución de tareas es esencial para el éxito a largo plazo de la empresa.

**Tabla 17**

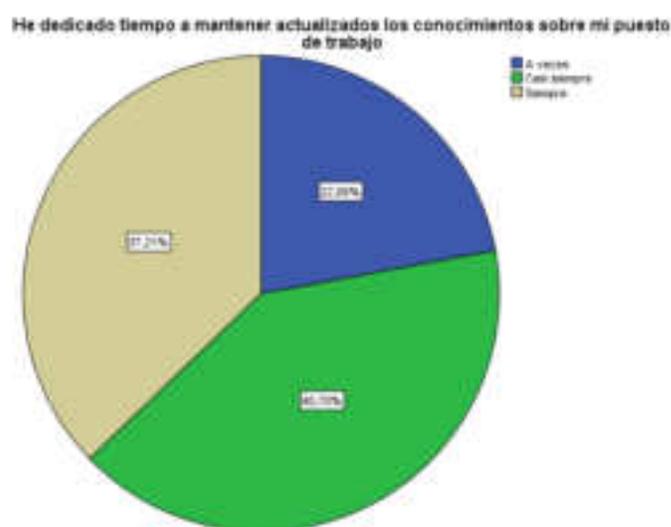
*He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	19	22,1	22,1	22,1
	Casi siempre	35	40,7	40,7	62,8
	Siempre	32	37,2	37,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

*Nota.* Obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

**Figura 15**

*He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo*



*Nota.* obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

En la figura anterior se muestra que del total de los encuestados el 37,21% considera que siempre ha dedicado tiempo a mantener actualizado sus conocimientos sobre su puesto de trabajo, el 40,70% casi siempre y el 22,09% a veces. Esto es

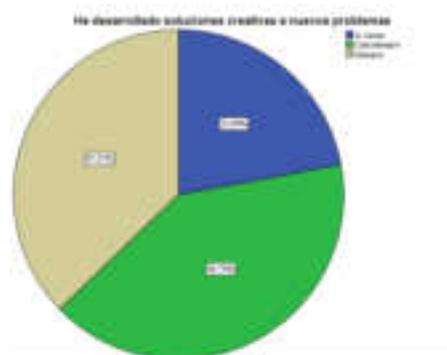
positivo ya que, la tecnología evoluciona rápidamente, y las empresas adoptan nuevas herramientas y sistemas para mejorar la eficiencia. La actualización de conocimientos permite a los empleados adaptarse a estos cambios tecnológicos y utilizar nuevas herramientas de manera efectiva; mantenerse actualizado en las últimas tendencias y avances en la industria aumenta la competencia profesional. Los empleados con conocimientos actualizados son más valiosos y pueden destacarse en un mercado laboral competitivo. Y La actualización de conocimientos a menudo implica aprender nuevas técnicas y métodos de trabajo más eficientes. Esto puede resultar en una mayor productividad y eficiencia en la ejecución de tareas diarias.

**Tabla 18**  
*He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	19	22,1	22,1	22,1
	Casi siempre	35	40,7	40,7	62,8
	Siempre	32	37,2	37,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

*Nota.* Obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

**Figura 16**  
*He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas*



*Nota.* obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

En la figura anterior se muestra que del total de los encuestados el 37.21% considera que siempre ha desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas, el 40.70% casi siempre y el 22.09% a veces. Esto es positivo ya que, la creatividad es el motor de la innovación. Desarrollar soluciones creativas a nuevos problemas impulsa el avance y el progreso dentro de la empresa. Permite encontrar enfoques originales y mejorar continuamente los procesos y productos; en un entorno empresarial en constante cambio, la capacidad de desarrollar soluciones creativas es fundamental para adaptarse rápidamente a nuevas circunstancias y desafíos. Los empleados creativos son más propensos a encontrar respuestas efectivas en situaciones inesperadas. Y la creatividad contribuye a la resolución eficiente de problemas. Enfocarse en soluciones innovadoras puede conducir a la identificación de opciones más efectivas y a la superación de obstáculos de manera más rápida y efectiva.

Dimensión: Comportamiento Laboral Contraproducente de la Variable desempeño Laboral

**Tabla 19**  
*He empeorado los problemas del trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	19	22,1	22,1	22,1
	Casi siempre	35	40,7	40,7	62,8
	Siempre	32	37,2	37,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

*Nota.* Obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

**Figura 17**  
*He empeorado los problemas del trabajo*



*Nota.* obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

En la figura anterior se muestra que del total de los encuestados el 37.21% piensa que siempre ha empeorado los problemas del trabajo, el 40.70% casi siempre y el 22.09% a veces. Esto es negativo ya que, la incapacidad para abordar y resolver problemas laborales puede generar frustración y descontento entre los empleados. Esto puede llevar a una disminución de la moral y afectar negativamente el ambiente laboral; la percepción de que los problemas persisten o empeoran puede desmotivar a los empleados. La falta de soluciones efectivas puede hacer que los empleados se sientan desinteresados o desconectados de su trabajo. Por otro lado, los problemas no resueltos pueden generar estrés adicional para los empleados. La preocupación constante por cuestiones no abordadas puede tener efectos negativos en la salud mental y emocional de los trabajadores.

**Tabla 20**

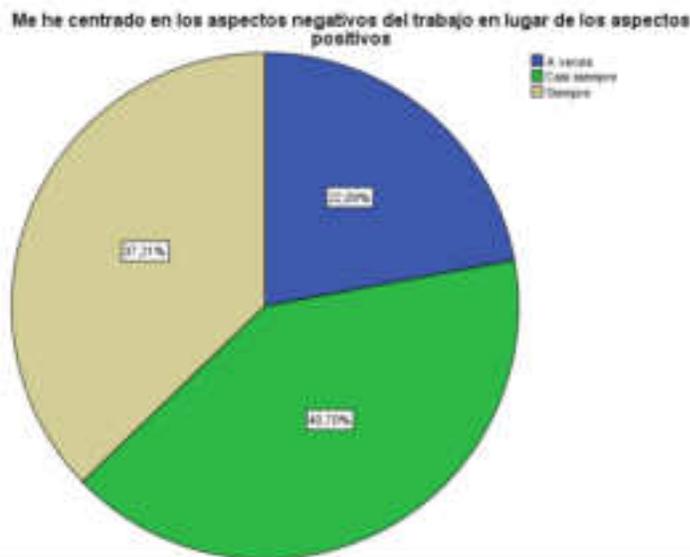
*Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	19	22,1	22,1	22,1
	Casi siempre	35	40,7	40,7	62,8
	Siempre	32	37,2	37,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

*Nota.* Obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

**Figura 18**

*Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos*



*Nota.* obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

En la figura anterior se muestra que del total de los encuestados el 37,21% considera que siempre se centra en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos, el 40,70% casi siempre y 22,09% a veces. Esto es negativo ya que, centrarse en los aspectos negativos puede generar desmotivación entre los empleados. La percepción constante de problemas puede afectar la moral y disminuir el

entusiasmo por las tareas diarias; la atención excesiva a los aspectos negativos puede contribuir a una disminución general de la satisfacción laboral. Los empleados pueden sentir que su trabajo no es gratificante o que no están contribuyendo de manera significativa. Asimismo, una mentalidad centrada en lo negativo puede afectar el rendimiento laboral. La preocupación constante por problemas puede distraer a los empleados y afectar su capacidad para concentrarse en sus tareas.

**Tabla 21**

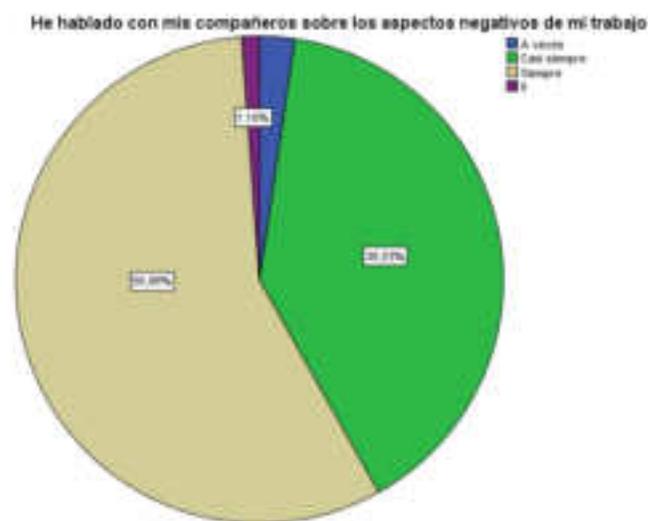
*He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	2,3	2,3	2,3
	Casi siempre	34	39,5	39,5	41,9
	Siempre	49	57,0	57,0	98,8
	9	1	1,2	1,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

*Nota.* Obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

**Figura 19**

*He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo*



*Nota.* obtenido del procesamiento de los datos en SPSS.

En la figura anterior se muestra que del total de los encuestados el 56.98% considera que siempre ha hablado con sus compañeros sobre los aspectos negativos de su trabajo, el 39.53% casi siempre y el 1.16% a veces. Esto es negativo en parte ya que estar teniendo conversaciones de índole negativo sobre el lugar de trabajo puede generar estrés en los demás empleados y un ambiente laboral inadecuado, haciendo notar a los demás de aspectos que quizá no habían considerado, por otra parte si puede ser positivo ya que es bueno que entre los empleados se muestren apoyo en caso vean alguna deficiencia dentro de la empresa y puedan unirse en caso de alguna situación injusta para hacerla saber a los superiores, siempre y cuando sea de la mejor manera con el fin de mejorar el ambiente de la empresa y no perjudicarla.

### **4.3. Análisis inferencial**

#### **4.3.1. Prueba de normalidad**

Se aplico la prueba de normalidad en las diferentes dimensiones y variables de estudio, aplicando las pruebas estadísticas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk para determinar la existencia de una distribución normal o no. Cuyo contexto es el siguiente;

Las hipótesis que planteamos son las siguiente:

Si  $p\text{-valor} > 0.05$ ; los datos se comportan con normalidad.

Si  $p\text{-valor} < 0.05$ ; el comportamiento de los datos es no normal

**Tabla 22**

*Prueba de Normalidad de la Variable Compromiso Organizacional y sus dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COMPROMISO_AFECTIVO	,369	86	,000	,714	86	,000
COMPROMISO_CONTINUIDAD	,325	86	,000	,764	86	,000
COMPROMISO_NORMATIVO	,325	86	,000	,764	86	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* Obtenido de los resultados de la encuesta, por el SPSS

Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, en vista que los datos son mayores a 50 datos. Se observa que los valores de Significancia o p-valor de las dimensiones; compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo, no tienen una distribución normal, ya que los mismos son inferiores a 0.05, como se evidencia.

**Tabla 23**

*Prueba de Normalidad de la Variable Desempeño Laboral y sus dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DESEMPEÑO_TAREA	,392	86	,000	,718	86	,000
DESEMPEÑO_CONTEXTO	,373	86	,000	,719	86	,000
COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUENTE	,316	86	,000	,750	86	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* Obtenido de los resultados de la encuesta, por el SPSS

Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, en vista que los datos son mayores a 50 datos. Se observa que los valores de Significancia o p-valor de las dimensiones; desempeño de la tarea, desempeño contextual y desempeño laboral contraproducente, no tienen una distribución normal, ya que los mismo son inferiores a 0.05, como se evidencia.

A continuación, para poder realizar la validación de cada una de las hipótesis fue importante conocer la escala de correlación en la cual pueden encajar los valores, ya que un elevado nivel de significancia no refleja necesariamente que la asociación entre las variables sea elevada.

**Tabla 24**

*Escala de medición de la prueba de correlación*

<b>Escala</b>	<b>Significado</b>
0	Nula correlación
0 – 0.47	Baja confiabilidad
0.47 – 0.67	Regular correlación
0.67 – 0.87	Moderada correlación
0.87 – 1.00	Alta correlación

*Nota.* obtenido de (Armstrong & Kotler, 2013)

#### **4.3.2. Prueba de correlación**

##### **4.4.3.1. Análisis de correlación Variable Compromiso Organizacional y Variable Desempeño Laboral**

**Tabla 25**

*Análisis de correlación Variable Compromiso Organizacional y Variable Desempeño Laboral*

			COMPRO MISO_OR GANIZACI ONL.	DESEMPE ÑO_LABO RAL.
Rho de Spearman	COMPROMISO_O RGANIZACIONL.	Coefficiente de correlación	1,000	,664**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	DESEMPEÑO_LAB ORAL.	Coefficiente de correlación	,664**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

*Nota.* Elaborado en el programa IBM SPSS

El coeficiente de correlación mostró que las variables se relacionan en un 66,4%, lo que indica que el mismo que se define como una relación significativa de acuerdo a la escala de medición señalada en la tabla anterior de (Armstrong & Kotler, 2013)

#### **4.4.3.2. Análisis de correlación Variable Compromiso Afectivo con la Variable Desempeño Laboral**

**Tabla 26**

*Análisis de correlación Variable Compromiso Afectivo con la Variable Desempeño Laboral*

		COMPROMI SO_AFECTI VO	DESEMPEÑ O_LABORA L
Rho de Spearman	COMPROMISO_AFE CTIVO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,638**
		N	86
	DESEMPEÑO_LABO RAL	Coefficiente de correlación	,638**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	86

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

*Nota.* Elaborado en el programa IBM SPSS

El coeficiente de correlación mostró que las variables se relacionan en un 63.8%, lo que indica que el mismo que se define como una relación significativa de acuerdo a la escala de medición señalada en la tabla anterior de (Armstrong & Kotler, 2013)

#### **4.4.3.3. Análisis de correlación Variable Continuidad con la Variable Desempeño Laboral**

**Tabla 27***Análisis de correlación Variable Continuidad con la Variable Desempeño Laboral*

			COMPROMI SO_CONTIN UIDAD	DESEMPEÑ O_LABORA L
Rho de Spearman	COMPROMISO_CONT INUIDAD	Coefficiente de correlación	1,000	,644**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	DESEMPEÑO_LABOR AL	Coefficiente de correlación	,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

*Nota.* Elaborado en el programa IBM SPSS

El coeficiente de correlación mostró que las variables se relacionan en un 64,4%, lo que indica que el mismo que se define como una relación significativa de acuerdo a la escala de medición señalada en la tabla anterior de (Armstrong & Kotler, 2013)

#### 4.4.3.4. Análisis de correlación Variable Compromis

#### 4.4.3.5. Normativo con la Variable Desempeño Laboral

**Tabla 28**

*Análisis de correlación Variable Compromiso Normativo con la Variable Desempeño Laboral*

		COMPROMI SO_NORMA TIVO	DESEMPEÑ O_LABORA L
Rto de Spearman	COMPROMISO_NOR MATIVO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,644**
		N	86
	DESEMPEÑO_LABO RAL	Coefficiente de correlación	,644**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	86

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

Nota: Elaborado en el programa IBM SPSS

El coeficiente de correlación mostró que las variables se relacionan en un 64.4%, lo que indica que el mismo que se define como una relación significativa de acuerdo a la escala de medición señalada en la tabla anterior de (Armstrong & Kotler, 2013)

#### **4.3.3. Comprobación de hipótesis general**

Las hipótesis que se plantearon son las siguientes:

H1: El compromiso organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, año 2023.

Ho: El compromiso organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, año 2023.

**Tabla 29**  
*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	60,628			
Final	11,663	48,965	2	,000

Función de enlace: Logit.

*Nota.* Obtenido de la encuesta definitiva, usando SPSS

**Tabla 30**  
*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,434
Nagelkerke	,541
McFadden	,351

Función de enlace: Logit.

*Nota.* Obtenido de la encuesta definitiva, usando SPSS

Los resultados de la regresión ordinal indican que el Chi Cuadrado tiene un valor de 48,965 con un ( $p = 0,000$ ). Así mismo el valor de Sig. Es igual a 0,000, siendo este menor al valor de 0,05, de esta manera se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, queda comprobada la hipótesis alterna que indica que, "El compromiso organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, año 2023".

De acuerdo del resultado de Nagelkerke cuyo valor es igual a 0,541, equivalente al 54,10%, indica que "El compromiso organizacional explica el 54,10%

a los cambios que se registran en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad de estudio.

#### 4.3.4. Comprobación de hipótesis específica 1

Las hipótesis que se plantearon son las siguientes:

**H1:** El compromiso afectivo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, año 2023.

**H0:** El compromiso afectivo no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, año 2023.

**Tabla 31**  
Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	-2,54,752			
Final	12,012	42,741	2	,000

Función de enlace: Logit.

Nota. Obtenido de la encuesta definitiva, usando SPSS

**Tabla 32**  
Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,392
Nagelkerke	,488
McFadden	,306

Función de enlace: Logit.

Nota. Obtenido de la encuesta definitiva, usando SPSS

Los resultados de la regresión ordinal indican que el Chi Cuadrado tiene un valor de 42,741 con un ( $p = 0,000$ ). Así mismo el valor de Sig. Es igual a 0,000, siendo este menor al valor de 0,05, de esta manera se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, queda comprobada la hipótesis alterna que indica que, “El compromiso afectivo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, año 2023”.

De acuerdo del resultado de Nagelkerke cuyo valor es igual a 0,488, equivalente al 48,80%, indica que “El compromiso afectivo explica el 48,80% a los cambios que se registran en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad de estudio.

#### **4.3.5. Comprobación de hipótesis específica 2**

Las hipótesis que se plantearon son las siguientes:

**H1:** El compromiso continuo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, año 2023.

**H0:** El compromiso continuo no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, año 2023.

**Tabla 33**  
*información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	59,743			
Final	10,064	49,679	2	,000

Función de enlace: Logit.

Nota. Obtenido de la encuesta definitiva, usando SPSS

**Tabla 34**  
*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,439
Nagelkerke	,547
McFadden	,356

Función de enlace: Logit.

Nota. Obtenido de la encuesta definitiva, usando SPSS

Los resultados de la regresión ordinal indican que el Chi Cuadrado tiene un valor de 49,679 con un ( $p = 0,000$ ). Así mismo el valor de Sig. Es igual a 0,000, siendo este menor al valor de 0,05, de esta manera se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, queda comprobada la hipótesis alterna que indica que, “El compromiso continuo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, año 2023”.

De acuerdo del resultado de Nagelkerke cuyo valor es igual a 0,547, equivalente al 54,70%, indica que “El compromiso continuo explica el 54,70% a los cambios que se registran en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad de estudio.

### 4.3.6. Comprobación de hipótesis específica 3

Las hipótesis que se plantearon son las siguientes:

**H1:** El compromiso normativo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, año 2023.

**H0:** El compromiso normativo no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, año 2023

**Tabla 35**  
información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	59,743			
Final	10,064	49,679	2	,000

Función de enlace: Logit.

Nota. Obtenido de la encuesta definitiva, usando SPSS

**Tabla 36**  
Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,439
Nagelkerke	,547
McFadden	,356

Función de enlace: Logit.

Nota. Obtenido de la encuesta definitiva, usando SPSS

Los resultados de la regresión ordinal indican que el Chi Cuadrado tiene un valor de 49,679 con un ( $p = 0,000$ ). Así mismo el valor de Sig. Es igual a 0,000, siendo este menor al valor de 0,05, de esta manera se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, queda comprobada la hipótesis alterna que indica que, “El compromiso

normativo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, año 2023”.

De acuerdo del resultado de Nagelkerke cuyo valor es igual a 0,547, equivalente al 54,10%, indica que “El compromiso normativo explica el 54,70% a los cambios que se registran en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad de estudio.

#### 4.5. Discusión de resultados

Se encontraron limitantes respecto al ámbito financiero y la falta de conocimiento sobre el compromiso organizacional, la desconfianza de querer responder o dar información verídica. También la carga laboral dificulta la colaboración de la población a estudiar. De igual forma resulta perjudicial la falta de conocimiento y el desinterés de las personas provocando un rechazo sobre la investigación

Los principales objetivos de la investigación son Determinar la influencia entre el compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia regional de infraestructura del gobierno regional de Tacna, año 2023, se hizo una comparación con la investigación de Chambi y Macedo (2022), ya que esta tiene el objetivo de establecer la relación que existe entre la variable desempeño laboral y compromiso organizacional del personal de trabajo de la universidad representativa de la región, en el año 2021. Los principales resultados indican que existe un grado de relación positivo y de nivel fuerte entre las variables de estudio, explicado por un Coeficiente de Correlación de Pearson calculado de 0.640 y un valor de 0.000 que evidencia que un incremento del compromiso organizacional en la institución genera un efecto positivo y de gran valor para incrementar los índices de desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

Por otro lado, también se compara con la investigación de Gutierrez (2020) pues su trabajo de investigación coincide con el objetivo del presente estudio al buscar establecer los niveles de influencia que existen en el compromiso organizacional y desempeño laboral del trabajador que ejerce sus funciones en la Municipalidad Distrital de la Yarada Los Palos. Se concluyó que el compromiso organizacional si tiene una influencia de gran significancia en el desempeño laboral del trabajador, dado que se obtuvo un coeficiente de Determinación calculado de 88% que explica el nivel de influencia entre las variables de estudio, así como un valor inferior al grado de significancia de 0.05. Por tanto, se puede afirmar que el compromiso del trabajador está reflejado por su nivel afectivo, las voluntades para continuar con las instituciones y dar cumplimiento a cualquier disposición laboral que es fundamental para alcanzar el desempeño acorde a la exigencia actual del mercado y las instituciones públicas.

La investigación tiene en común que en ambas se busca encontrar el grado de relación e influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral, destacando que tienen un nivel de asociación elevada y que concluyen que esto va a depender de cada organización y empresa a través de las estrategias y formas de trabajo que busquen desarrollar con sus empleados, ya que gran parte del compromiso organizacional nace del comportamiento que tenga la empresa en primer lugar.

La investigación indica que la hipótesis es la siguiente:

El compromiso organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, año 2023.

El impacto se genera en que al poder identificar el grado de influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral la institución en cuestión podrá identificar el grado de satisfacción y relación emocional que tienen sus empleados y

poder realizar estrategias que mejoren el ambiente laboral ya que los empleados comprometidos tienden a ser más productivos. El compromiso con la organización impulsa a los empleados a esforzarse más en sus tareas diarias, contribuyendo a un aumento general en la productividad laboral, suelen mostrar un mayor compromiso con la calidad de su trabajo. Están más inclinados a cumplir con altos estándares y a esforzarse por la excelencia en sus responsabilidades laborales.

## CONCLUSIONES

- Primera:** Se evidencia que la variable compromiso organizacional si tiene influencia sobre la variable desempeño laboral, sustentado en el valor sig. De 0.000 el cual es menor a 0.05, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa que menciona que el compromiso organizacional influye significativamente en el desempeño labial de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, año 2023. Asimismo, el resultado según Nagelkerke fue de 0.541 que indica que El compromiso organizacional explica el 54,10% a los cambios que se registran en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad de estudio.
- Segunda:** Se evidencia que la variable compromiso afectivo si tiene influencia sobre la variable desempeño laboral, sustentado en el valor sig. De 0.000 el cual es menor a 0.005, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa que menciona que el compromiso afectivo influye significativamente en el desempeño labial de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, año 2023. Asimismo, el resultado según Nagelkerke fue de 0,488 que indica que El compromiso afectivo explica el 48,80% a los cambios que se registran en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad de estudio.
- Tercera:** Se evidencia que la variable compromiso continuo si tiene influencia sobre la variable desempeño laboral, sustentado en el valor sig. De 0.000 el cual es menor a 0.005, lo que permite aceptar la hipótesis

alternativa que menciona que el compromiso continuo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, año 2023. Asimismo, el resultado según Nagelkerke fue de 0,547 que indica que El compromiso continuo explica el 54,70% a los cambios que se registran en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad de estudio.

**Cuarta:**

Se evidencia que la variable compromiso normativo si tiene influencia sobre la variable desempeño laboral, sustentado en el valor sig. De 0,000 el cual es menor a 0,005, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa que menciona que el compromiso normativo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, año 2023. Asimismo, el resultado según Nagelkerke fue de 0,547 que indica que El compromiso normativo explica el 54,70% a los cambios que se registran en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad de estudio.

## RECOMENDACIONES

- Primera:** Se sugiere implementar programas de fortalecimiento del compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Infraestructura a través de iniciativas como mentorías, programas de desarrollo profesional y reconocimiento de logros que fortalezcan el vínculo emocional de los trabajadores con la institución. Además, se sugiere explorar la implementación de herramientas de gestión del talento que midan y mejoren el compromiso organizacional.
- Segunda:** Se recomienda establecer políticas de gestión emocional en la Gerencia Regional de Infraestructura a través de la consolidación de programas de bienestar emocional, capacitación en inteligencia emocional para líderes y la creación de un ambiente de trabajo que promueva relaciones afectivas positivas.
- Tercera:** Se recomienda implementar estrategias de desarrollo profesional y personal que promuevan la continuidad a través de programas de desarrollo de carrera, oportunidades de capacitación continua e implementación de sistemas de gestión del conocimiento que faciliten la transferencia de habilidades y conocimientos entre todos los trabajadores de la institución.
- Cuarta:** Se recomienda fortalecer una cultura organizacional que promueva valores y principios organizacionales, implementación de programas de inducción que refuercen compromiso con la misión y visión de la institución. Además, se debe implementar de sistemas de gestión de la ética que promuevan una conducta ética y responsable.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldana Rivera, E. E. (2018). *Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud en Barranquilla - Colombia*. Barranquilla, Colombia: Revista Espacios. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/327733313>
- Armstrong, G., & Kotler, P. (2013). *Fundamentos de marketing*. México: PEARSON EDUCACION.
- Atencio Bravo, E. A., Otero Peña, O., & Peñata Avila, J. (2019). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. *In crescendo, 11(1)*, 27-50. Obtenido de <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2181>
- Baez Santana, R. A., Zayas Aguero, P. M., & Lao Leon, Y. O. (05 de Abril de 2019). *Scielo*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362019000100014](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014)
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). *Expanding the criterion domain to include element of contextual performance requirements*. Human Performance.
- Calsina Calsina, B. P. (Febrero de 2018). *Revista Científica Investigación Andina*. Obtenido de <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RClA/article/download/621/542>
- Camarena de la Cruz, K. B. (2020). *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56834/Camarena\\_DLCKBY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56834/Camarena_DLCKBY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Caro, A., & Núñez, M. (2015). *Satisfacción Laboral y su Relación con la Evaluación de Desempeño de los Trabajadores; Caso: Refinería Esmeralda*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

- Chambi Mamani, A., & Macedo Saklaña, C. (2022). Compromiso organizacional y desempeño laboral en la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. Pucallpa, Ucayali. Obtenido de <http://repositorio.una.edu.pe/handle/UNU/5666>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Coral Panduro, C. (2019). *Repositorio Universidad Nacional Agraria de la Selva*. Obtenido de <https://repositorio.unas.edu.pe/handle/20.500.14292/1402>
- Coronado-Guzman, G. (20 de Diciembre de 2020). *Conciencia Tecnológica*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html>
- Fonseca, J., Cruz, C. E., & Chacón, L. (2018). *Validación del instrumento de compromiso organizacional en México, evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad*. México: ResearchGate. doi:<http://dx.doi.org/10.18800/psico.201901.001>
- Gallardo-Gallardo, E. (2008). *Evolución en el estudio y medidas del compromiso organizativo*. España: Problemáticas y soluciones. doi:<http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.1.4353.1605>
- Garavito Melo, A. Z. (24 de Junio de 2021). Compromiso organizacional y desempeño del personal de la sede del Gobierno Regional de Tacna, 2020. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Gerardo Campos, L. A. (2022). *Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos*. Lima, Perú: Universidad Peruana Unión. doi:<https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- GUTIERREZ RUEDA, C. (2020). *REPOSITORIO UPT*. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1523/Gutierrez-Rueda-Candida.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutierrez Rueda, C. C. (2020). El compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la

Yarada Los Palos en el año 2020, Tacna, Perú: Universidad Privada de Tacna, Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1523>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF: McGraw-Hill.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas*. Mc Graw Hill Educación.

Meyer, J., & Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resources Management Review, 1(1).

Neyra Vilcarromero, M., Aliaga Jiménez, B. K., Burgos Chavez, V. S., & Álvarez Manrique, V. D. (2020). *Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006*. Lima, 2020. Lima, Perú: Revista De Investigación Valor Agregado. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>

Saupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación - Cuantitativa - Cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.

Olivo Parra, J. (Mayo de 2023). *Repositorio Universidad Técnica de Ampato*, Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/38670/1/861%20MKT.pdf>

Omar, A. (2010). *Comportamientos extra papel: de la colaboración a la transgresión*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional.

O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). *Organizational commitment and psychological attachment: The effect of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior*. Journal of Applied Psychology, 71(3).

PAUCAR GONZALES, J. (28 de DICIEMBRE de 2021). *REPOSITORIO UPT*, Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2183/Paucar-Gonzales-Juli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Peña Robles, L., Martínez Melendres, B., & Méndez Magaña, A. C. (2021). Compromiso organizacional y actitud laboral del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 (SARS-CoV-2). *Revista Salud Jalisco*, 8. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2021/sje211g.pdf>
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., & Hui, C. (1993). *Organizational citizenship behaviors and managerial evaluations of employee performance A review and suggestions for future research*. *Research in Personnel and Human Resources Management*.
- Rodriguez, N. (06 de Enero de 2022). *Hupspot*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/sales/que-es-desarrollo-organizacional>
- Saldaña Diaz, E., Horna Rodriguez, R., & Troya Palomino, D. (12 de Febrero de 2023). *Fondo Editorial Universidad Jorge Basadre Grohmann*. Obtenido de <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1542>
- Vera Chonana, R., & Ayala García, M. (29 de Diciembre de 2023). *COMPENDIUM Cuadernos de economía y administración*. Obtenido de <http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/view/1219>

**APÉNDICE**

### APÉNDICE A. MATRIZ DE CONSISTENCIA

EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL TACNA, AÑO 2023

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo influye el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia regional de infraestructura del gobierno regional de Tacna, año 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la influencia entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia regional de infraestructura del gobierno regional de Tacna, año 2023.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> El compromiso organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia regional de infraestructura del gobierno regional de Tacna, año 2023</p>	<p><b>Variable Independiente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Compromiso Organizacional</li> </ul>	<p>Compromiso Afectivo</p> <p>Compromiso continuo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apego</li> <li>- Significado de la institución</li> <li>- Sentimiento de familia</li> <li>- Problemas institucionales</li> <li>- Futuro en la institución</li> <li>- Parte de la institución</li> <li>- Aternativa a la institución</li> <li>- Sentimiento de pertenencia</li> <li>- Escasez de alternativas</li> <li>- Eficacia en la vida</li> <li>- Entrega a la institución</li> <li>- Obligación personal</li> <li>- Deber moral</li> <li>- Absorcion de la empresa</li> <li>- Lealtad</li> <li>- Culparidad</li> <li>- Deber con la institución</li> <li>- Lealtad a la institución</li> </ul>
<p><b>Problemas específicos</b> ¿De qué manera influye el compromiso afectivo en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia regional de infraestructura de la región de Tacna, año 2023?</p> <p><b>1</b></p> <p>¿De qué manera influye el compromiso continuo en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia regional de la gerencia regional de Tacna, año 2023?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b> Analizar el nivel de influencia del compromiso afectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia regional de infraestructura del gobierno regional de Tacna, año 2023.</p> <p><b>1</b></p> <p>Medir el nivel de influencia del compromiso continuo en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia regional de Tacna, año 2023.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b> El compromiso afectivo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia regional de infraestructura del gobierno regional de Tacna, año 2023</p> <p>El compromiso continuo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia regional de infraestructura del gobierno regional de Tacna, año 2023</p>	<p><b>Variable Dependiente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Desempeño laboral</li> </ul>	<p>Desempeño de la tarza</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medición de resultados</li> <li>- Evaluación de objetivos</li> <li>- Optimización de recursos</li> <li>- Cumplimiento de tareas</li> </ul>

<p>regional de infraestructura de la región de Tacna, año 2023?</p> <p>6 De qué manera influye el compromiso normativo en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia regional de infraestructura de la región de Tacna, año 2023?</p>	<p>regional de infraestructura de la región de Tacna, año 2023</p> <p>6 Evaluar el nivel de influencia del compromiso normativo en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia regional de infraestructura de la región de Tacna, año 2023</p>	<p>El compromiso normativo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia regional de infraestructura del gobierno regional de Tacna, año 2023</p>		<p>Desempeño contextual</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción sobre la labor</li> <li>- Economía</li> <li>- Esfuerzo</li> <li>- rendimiento</li> </ul> <p>Desempeño laboral contraproducente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Logro de resultados</li> <li>- Cantidad de producción</li> </ul>
<p><b>Método y Diseño</b></p>		<p><b>Población y Muestra</b></p>		<p><b>Técnicas e Instrumentos</b></p>
<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Explicativa</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental de corte transversal</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>86 trabajadores de la gerencia regional de infraestructura del gobierno regional de Tacna.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Muestra Central</p>		<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Tratamiento estadístico:</b> Excel y SPSS v. 25.0</p>	

## APÉNDICE B

## Instrumento de investigación de la variable Compromiso Organizacional

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy acuerdo	Totalmente de acuerdo

Ítems		1	2	3	4	5
<b>Compromiso afectivo</b>						
1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución.					
2	Esta institución tiene un gran significado personal para mí					
3	Me siento como parte de una familia en esta institución					
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas					
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.					
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución.					
<b>Compromiso de continuidad</b>						
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.					
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.					
10	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.					
11	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad					
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.					
<b>Compromiso normativo</b>						
13	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.					
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.					
16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.					
17	Esta institución se merece mi lealtad.					
18	Creo que le debo mucho a esta institución.					

## APÉNDICE C

### Cuestionario de desempeño laboral

<i>Ítems</i>	<b>DESEMPEÑO DE TAREA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo					
2	He sido capaz de establecer prioridades					
3	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente					
4	He gestionado bien mi tiempo					
<i>Ítems</i>	<b>DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas					
6	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo					
7	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas					
8	He asumido responsabilidades adicionales					
9	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo					
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas					
<i>Ítems</i>	<b>COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRAPRODUCENTE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	He empeorado los problemas del trabajo					
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos					
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo					
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo					

## INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.upt.edu.pe">repositorio.upt.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
2	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="http://repositorio.unaj.edu.pe">repositorio.unaj.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
7	<a href="http://repositorio.upch.edu.pe">repositorio.upch.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="http://repositorio.uandina.edu.pe">repositorio.uandina.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
9	<a href="http://repositorio.upp.edu.pe">repositorio.upp.edu.pe</a> Fuente de Internet	

<1 %

10

Submitted to Universidad Manuela Beltrán

Trabajo del estudiante

<1 %

11

repositorio.utelesup.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

12

Submitted to Universidad Privada del Norte

Trabajo del estudiante

<1 %

13

upc.aws.openrepository.com

Fuente de Internet

<1 %

14

ciencialatina.org

Fuente de Internet

<1 %

15

repositorio.unam.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

16

rclimatol.eu

Fuente de Internet

<1 %

17

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

18

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

19

www.repositorio.unu.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

20

Submitted to Aliat Universidades

Trabajo del estudiante

<1 %

21

Submitted to Universidad Nacional Jorge  
Basadre Grohmann

Trabajo del estudiante

<1 %

22

repositorio.unu.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

# 21-06 NADIA PACCO (1).pdf

INFORME DE GRADEMARK

NOTA FINAL

COMENTARIOS GENERALES

**/100**

PÁGINA 1

PÁGINA 2

PÁGINA 3

PÁGINA 4

PÁGINA 5

PÁGINA 6

PÁGINA 7

PÁGINA 8

PÁGINA 9

PÁGINA 10

PÁGINA 11

PÁGINA 12

PÁGINA 13

PÁGINA 14

PÁGINA 15

PÁGINA 16

PÁGINA 17

PÁGINA 18

PÁGINA 19

PÁGINA 20

PÁGINA 21

PÁGINA 22

---

PÁGINA 23

---

PÁGINA 24

---

PÁGINA 25

---

PÁGINA 26

---

PÁGINA 27

---

PÁGINA 28

---

PÁGINA 29

---

PÁGINA 30

---

PÁGINA 31

---

PÁGINA 32

---

PÁGINA 33

---

PÁGINA 34

---

PÁGINA 35

---

PÁGINA 36

---

PÁGINA 37

---

PÁGINA 38

---

PÁGINA 39

---

PÁGINA 40

---

PÁGINA 41

---

PÁGINA 42

---

PÁGINA 43

---

PÁGINA 44

---

PÁGINA 45

---

PÁGINA 46

---

PÁGINA 47

---

PÁGINA 48

---

PÁGINA 49

---

PÁGINA 50

---

PÁGINA 51

---

PÁGINA 52

---

PÁGINA 53

---

PÁGINA 54

---

PÁGINA 55

---

PÁGINA 56

---

PÁGINA 57

---

PÁGINA 58

---

PÁGINA 59

---

PÁGINA 60

---

PÁGINA 61

---

PÁGINA 62

---

PÁGINA 63

---

PÁGINA 64

---

PÁGINA 65

---

PÁGINA 66

---

PÁGINA 67

---

PÁGINA 68

---

PÁGINA 69

---

PÁGINA 70

---

PÁGINA 71

---

PÁGINA 72

---

PÁGINA 73

---

PÁGINA 74

---

PÁGINA 75

---

PÁGINA 76

---

PÁGINA 77

---

PÁGINA 78

---

PÁGINA 79

---

PÁGINA 80

---

PÁGINA 81

---

PÁGINA 82

---

PÁGINA 83

---

PÁGINA 84

---

PÁGINA 85

---

PÁGINA 86

---

PÁGINA 87

---

PÁGINA 88

---

PÁGINA 89

---

PÁGINA 90

---