

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Compromiso y rendimiento laboral de los trabajadores de la
municipalidad de Lurigancho Chosica, año 2023**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y
Negocios Internacionales

Autor:

Alin Ruben Fabian Cantalicio
Victor Raul Villarroel Esquivel

Asesor:

Mg. David Junior Elias Aguilar Panduro

Lima, 23 de mayo de 2023

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Yo David Junior Elias Aguilar Panduro, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Compromiso y rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lurigancho Chosica, año 2023”** del (los) Bachiller (es) Alin Ruben Fabian Cantalicio y Victor Raul Villarroel Esquivel tiene un índice de similitud de 15% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del o los autores, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 06 días del mes de junio del año 2023.



David Junior Elias Aguilar Panduro

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 23 días del mes de mayo del año 2023 siendo las 15:00 horas, se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mg. Santos Víctor Burgos Chávez el secretario: Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto y como miembro: Mg. Ricardo Elías Jarama Soto y el asesor Mg. David Elías Aguilar Panduro, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: “Compromiso y rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Lurigancho Chosica, año 2023” de los Bachilleres:

- a. Alin Rubén Fabián Cantalicio
- b. Víctor Raúl Villarroel Esquivel

Conducente a la obtención del Título profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES,

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la 16:30 presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Alin Rubén Fabián Cantalicio

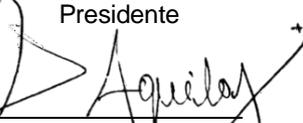
CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Bueno	Bueno

Candidato (b): Víctor Raúl Villarroel Esquivel

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Bueno	Bueno

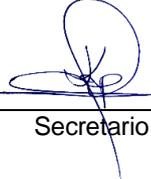
(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente

 Asesor

 Candidato/a (a)

Miembro

Secretario

 Miembro

 Candidato/a (b)

Compromiso y rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lurigancho Chosica, año 2023.

Commitment and work performance of the workers of the municipality of Lurigancho Chosica, year 2023.

Alin Ruben Fabian Cantalicio¹; Victor Raul Villarroel Esquivel^{2*}

1 Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión, Carretera Central Ñaña, Chosica Lima, Perú.

2 Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión, Carretera Central Ñaña, Chosica Lima, Perú.

*Autor correspondiente: alinfabian@upeu.edu.pe (Alin Fabian). victorvillarroel@upeu.edu.pe (Victor Villarroel)

* Asesor: junior.aguilar@upeu.edu.pe (Dr. David Junior Aguilar Panduro)

RESUMEN

El presente artículo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el compromiso laboral y el rendimiento de los trabajadores de la municipalidad de Lurigancho Chosica, en el año 2023. La metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo correlacional y de forma transversal, la muestra de estudio estuvo constituida por 300 trabajadores. Se utilizó un tipo de muestreo no probabilístico a conveniencia del autor. Además, la técnica de estudio fue la encuesta, donde se usaron dos cuestionarios confiables de uso. En la presente en respuesta al objetivo general, se ha demostrado que con un R de Pearson = ,423 y un p valor = ,000, existe relación significativa y moderada entre el compromiso y el rendimiento en el trabajo, señalando que el compromiso organizacional contribuye al estado del rendimiento. Se concluye dentro de la investigación que existe relación significativa y moderada entre el compromiso laboral y el rendimiento laboral, en el contexto de la municipalidad, indicando que es importante para la institución tener trabajadores con compromiso laboral alto, pues depende de esta variable que puedan cumplir su labor con mayor eficiencia, además contribuye en el cumplimiento de metas.

Palabras clave: compromiso laboral, rendimiento laboral, rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto, comportamiento contraproducente.

ABSTRACT

The objective of this research article was to determine the relationship that exists between the labor commitment and the performance of the workers of the municipality of Lurigancho Chosica, in the year 2023. The research methodology was of a quantitative approach, of a non-experimental design, Correlational and cross-sectional, the study sample consisted of 300 workers. A type of non-probabilistic sampling was used at the convenience of the author. In addition, the study technique was the survey, where two reliable use questionnaires were used. In this paper, in response to the general objective, it has been shown that with Pearson's R = .423 and a p value = .000, there is a significant and moderate relationship between commitment and work performance, indicating that organizational commitment contributes to performance status. It is concluded within the investigation that there is a significant and moderate relationship between work commitment and work performance, in the context of the municipality, indicating that it is important for the institution to have workers with high work commitment, since it depends on this variable that they can meet their work more efficiently, also contributes to the achievement of goals.

Keywords: work commitment, work performance, task performance, performance in context, counterproductive behavior.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de toda empresa que ofrece un producto o servicio hoy en día, va más allá de simplemente generar rentabilidad, se requiere como compañía o institución lograr el cumplimiento de objetivos, así como posicionarse en el mercado y ganarse una buena imagen frente a sus clientes o usuarios (Gutiérrez, 2020). Sin embargo, para poder lograr lo anteriormente mencionado, se deben plasmar estrategias que permitan sea posible, dichas estrategias deben comenzar desde el punto central de la empresa es decir su capital humano (Chirinos & Vela, 2017). Esto implica cuidar del trabajador pero también identificar cuan comprometido esta con la institución y también lograr identificar si su rendimiento laboral es el adecuado (Castaño, 2015).

Se menciona que el rendimiento laboral es uno de los indicadores donde las empresas ponen mayor énfasis, pues les interesa el desenvolvimiento del trabajador y si sus aportes benefician en el camino al éxito de las instituciones, su análisis es importante pues brinda información de que el trabajador realmente está cumpliendo sus funciones, pues al no cumplir trae consecuencias como una baja productividad Ayala y Bustamante (2018).

Sin embargo, el nivel de rendimiento laboral que demuestre el trabajador es predicho muchas veces por otras actitudes, una de ellas es el compromiso laboral, Para cada organización es importante el compromiso que debe tener todo colaborador con la empresa, porque esto permitirá que el esfuerzo y la entrega de todo el equipo de trabajo hagan que la organización alcance las metas y objetivos trazados, que desembocará en beneficios para todos los que son parte de la misma, es por ello que el compromiso laboral como tal guarda relación con el rendimiento de los colaboradores (Kelen & Maria, 2019).

Así cuando los colaboradores tomes decisiones y sean llevados a la mejora de la empresa esta tendrá un crecimiento no solo organizacional sino también económico y traerá mejores beneficios y salarios para los colaboradores. Haciendo que cada miembro sienta la satisfacción de trabajar y que su compromiso sea una marca interna que permita que el trabajo se realice con mayor eficiencia y eficacia.

Las investigaciones sobre el compromiso laboral y el rendimiento de los trabajadores, abarca una importancia a nivel estratégico dentro de las empresas, es por ello que existen diversos estudios y en diferentes poblaciones, pues, su análisis sirve como un mediador de toma de decisiones de mejora continua o de actividades correctivas, con

respecto al comportamiento de los colaboradores, así como su bienestar psicológico, social y estructural, bajo la intención de mejorar el rendimiento, el cual por consecuencia ayuda con el cumplimiento de objetivos. Estas variables se han analizado en contextos nacionales e internacionales, por lo que se afirma que las variables de estudio son de importancia global y para todas las empresas, pues su núcleo son los seres humanos, quienes a través de sus dones pueden desarrollar mejores estrategias.

Dentro del contexto nacional tenemos estudios como el de Kelen & Maria (2019), quienes al analizar ambas variables concluyeron que existe una relación entre el compromiso y el rendimiento laboral, es decir que mientras el colaborador se siente más comprometido con sus labores, mayor será su rendimiento siendo optimo en sus tareas, generando un alto nivel de productividad. Asimismo, Fuentes (2018), menciona que el compromiso laboral y sus factores se asocian fuertemente con el rendimiento del personal, indica que cuando el trabajador de la empresa siente compromiso, no solo cumple una labor, sino que, se involucra emocionalmente con la empresa, haciendo tareas valiosas con miras hacia un objetivo, dicha intención mejora su rendimiento laboral, pues aquellos trabajadores con compromiso, presentan mejor información, mejores reportes e incluso llegan a la meta dentro de sus puestos de trabajo, siendo beneficioso para la empresa.

Este escenario se muestra tanto en empresas privadas como públicas. Un estudio evaluado a los colaboradores de una municipalidad de la ciudad de Lima demostró que el desempeño o rendimiento se ve influenciado por el compromiso en un 88%, lo cual refleja que para cumplir disposiciones laborales y cumplir las metas es fundamental lo comprometido que este el trabajador para lograr un alto rendimiento, esto dentro del entorno público ha quedado comprobado, pues se ha demostrado que dentro de este sector se trabaja en base a cumplimiento de indicadores y solo aquellos trabajadores comprometidos con la municipalidad pudieron cumplirlo (Gutiérrez, 2020).

Por lo mismo Ayala y Bustamante (2018), afirman que el compromiso afecta directamente en el rendimiento del colaborador, situación mostrada dentro de una institución pública municipal, el resultado se centró en los fundamentos encontrados, pues se demostró que aquellos colaboradores comprometidos con la institución llevan más tiempo trabajando, además de no tener faltas

dentro de sus labores, por consiguiente son pocos aquellos cuyo compromiso es verdadero, pues al ser una institución pública muchos de los trabajadores en los puestos son cambiados debido al ingreso de nuevos partidos, pero solo aquellos cuyo compromiso es fuerte demostraron niveles de rendimiento altos.

Por otro lado, dentro del contexto internacional, el compromiso en el trabajo está directamente asociado con el rendimiento de las metas y objetivos de las tareas y que estas están siendo moderadas por el apoyo organizacional percibido (Yongxing et al., 2017). Velezmo & Solórzano, (2022), menciona que existe una influencia entre el compromiso sobre el desempeño laboral, siendo que esta explica de forma directa hacia el rendimiento de los empleados. Rojas Arancibia (2019), afirma que el estrés es un factor que afecta directamente al compromiso y al rendimiento del desempeño laboral. Así mismo menciona que el compromiso laboral no está directamente relacionado con el rendimiento (Marino, 2017), sino que esta está siendo afectado por otras variables predictores como la satisfacción laboral haciendo que haya un impacto positivo en el compromiso y el rendimiento laboral (Lozano, 2018).

El compromiso laboral es definido como un estado mental positivo, satisfactorio con el trabajo que se vincula con el vigor, dedicación y absorción (Schaufeli et al., 2002). Así también en palabras de Chiang et al., (2010), define compromiso como aquella fuerza con la que el personal se siente vinculado a una empresa y que implica el seguimiento de acción que es importante para la organización. Así mismo Robbins & Judge, (2009) describe que es un sentimiento del empleado respecto a la organización identificándose con la misma con sus metas participando activamente en su cumplimiento.

Por consiguiente se analiza que el compromiso laboral es aquella identificación que involucra al trabajador con la empresa o institución a la cual sirve, esta identificación lleva a que el trabajador pueda tener la disposición completa en la contribución con el cumplimiento de las metas (García, 2015). Al respecto Torres (2019) señala que se refiere a la competencia y entrega del colaborador por la empresa en donde se desarrolla para sumar a los objetivos organizacionales. También Medina (2018) manifiesta que es la fuerza cambiante de la actitud de pertenencia de un individuo y la organización, debido al grado de

congruencia entre las metas valores y objetivos entre los dos.

Koopmans et al., (2014), define como aquella acción o comportamiento que son trascendentes para el logro y meta de la organización y se encuentra bajo el control del empleado. Entendido también como un proceso para evidenciar que tan exitosa ha sido una empresa, con el logro de sus actividades y objetivos laborales (Robbins & Coulter, 2010). Según Quispe (2015), explica que el rendimiento del trabajador dependerá de las habilidades y destrezas que posean con el fin de conseguir las metas propuestas.

Por su parte Mosquera (2016), comenta que el rendimiento laboral es la forma en la que un trabajador ejecuta sus funciones de manera efectiva y mejorando constantemente la forma en la que realiza sus actividades. Así mismo Bisetti (2015), expresa que debido a su comportamiento el desempeño laboral es visible y calculable de forma objetiva. En tanto Amaiquema & Mendieta (2019), definen al rendimiento laboral como una herramienta para medir las actitudes y habilidades particulares de cada colaborador para reconocer las áreas que se deben mejorar y que contribuyan al alcance de los objetivos organizacionales.

La presente investigación se realizó dentro de la municipalidad de Chosica, la cual acoge una gran cantidad de trabajadores, se entiende que, al ser institución pública, se trabajan en base a metas e indicadores mensuales y anuales establecidos por entes gubernamentales, por lo que es importante tener un rendimiento del colaborador en niveles altos, sin embargo, se han visto indicadores bajos no cumplidos, además de trabajadores poco comprometidos con la institución y con actitudes hacia su trabajo negativas, como dejar el trabajo sin terminar ya que culminó el horario, no podrían dar un tiempo extra por cumplir con sus actividades del día. Al revisar la teoría, el compromiso tiene mucha influencia con el rendimiento, y al ver que el rendimiento es una variable afectada dentro de la municipalidad es que se plantea la pregunta ¿Qué relación existe entre el compromiso y rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lurigancho Chosica, año 2023?

Siendo importante su estudio, ya que se podrá comprobar que el nivel de rendimiento se debe en gran parte al compromiso del trabajador con la institución.

METODOLOGÍA

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo dado que para efectos inferenciales las mediciones se realizarán de manera numérica además de contrastar hipótesis y trabajar con estadística inferencial (Cortes & Iglesias, 2004).

De diseño no experimental porque los datos recogidos serán evidenciados en su forma natural los cuales no serán manipulados ni agregados a grupos de control (Agudelo et al., 2008). Tendrá un corte transversal, ya que los datos se tomarán en su solo momento con el fin de observar el contexto (Manterola & Otzen, 2015).

De enfoque correlacional debido a que se busca evidenciar el nivel de asociación entre las variables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018) para la presente se analizarán la vinculación entre el compromiso y rendimiento laboral, y los resultados serán trabajados en base a los objetivos de la presente investigación.

El estudio se llevó a cabo en los trabajadores de la municipalidad Lurigancho Chosica, los cuales tiene una cantidad de 1200 colaboradores. Para fines del estudio se utilizó una muestra de 300 trabajadores de la municipalidad de Chosica, definido a través de los criterios de inclusión y exclusión del presente estudio. Se determinó mediante la fórmula de poblaciones conocidas con 95% de confianza y un 5% de error, corroborado en la calculadora digital Survenmonkey.

El tipo de muestro fue no probabilístico a conveniencia del autor, por lo que todos tuvieron la probabilidad de participar dentro del estudio dado por el alcance y disposición del autor (López, 2004).

Formaron parte del estudio aquellos trabajadores, que tenían de un año a más laborando dentro de la municipalidad, así también trabajadores cuyas oficinas están dentro de las instalaciones de la municipalidad, y aquellos que forman parte de la administración en general.

Para fines del estudio se utilizó la técnica de la encuesta, donde se tomaron dos instrumentos del compromiso y rendimiento laboral.

Para la *escala del compromiso laboral (ESCOLA)* de forma unidimensional en español de (Prieto-Díez et al., 2021) el cual cuenta con 10 reactivos, con una fiabilidad muy buena con un alfa de Cronbach alto ($\alpha = .92$) con escala Likert que va desde completamente en desacuerdo = 1, hasta completamente de acuerdo = 5 para la cual sus métricas para el contexto del trabajador permiten ser aplicadas para la población.

Para la *escala de rendimiento laboral individual en trabajadores* validado en

español por (Gabini & Salessi, 2016) conformada por 3 dimensiones: rendimiento en la tarea, comportamiento contraproducente, rendimiento en el contexto. Haciendo un total de 16 ítems, con escala Likert que va desde 1 = Nunca, hasta 5 = Siempre, con un alfa de Cronbach mayor al .70.

Seguidamente del recojo de información de los trabajadores, se pasó al software Excel para realizar una limpieza de datos y colocar en el formato adecuado para el traspaso a la aplicación SPSS v25, para desarrollar el análisis inferencial y a si responder a los objetivos, donde se obtuvieron tablas de correlación presentadas en su debido formato.

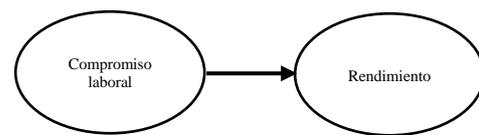


Figura 1. Marco general de la investigación.

En la figura 1, se muestra el modelo general de la investigación donde se busca encontrar la relación entre las variables de estudio.

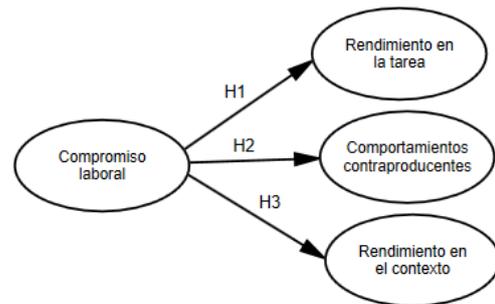


Figura 2. Marco específico de la investigación.

La figura 2, muestran los objetivos específicos de la investigación y sobre las cuales se establecieron las hipótesis específicas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente apartado se muestran los resultados descriptivos e inferenciales de la presente investigación.

Descriptivos

Tabla 1

Descriptivos de compromiso laboral

		Recuento	%	Medidas
Compromiso laboral	Bajo	4	1.3%	M = 45.2 D.E = 5.7
	Medio	91	30.3%	
	Alto	205	68.3%	
	Total	300	100.0%	

Se denota en la tabla 1 las percepciones los participantes sobre del factor compromiso laboral, para la cual una gran proporción de la muestra (205) manifiestan un nivel alto con un 68.3%. mostrando la importancia de un compromiso de los individuos frente a su trabajo, además de una media de 45.2 y una desviación estándar de 5.7.

Tabla 2
Descriptivos del factor rendimiento laboral

V/D	Niveles	Recuento	%	Medidas
Rendimiento en la tarea	Bajo	13	4.3%	M = 29.2 D.E = 2.3
	Medio	138	46.0%	
	Alto	149	49.7%	
	Total	300	100.0%	
Comportamientos contraproducentes	Bajo	165	55.0%	M = 16.0 D.E = 2.2
	Medio	109	36.3%	
	Alto	26	8.7%	
	Total	300	100.0%	
Rendimiento en el contexto	Bajo	18	6.0%	M = 16.3 D.E = 2.1
	Medio	150	50.0%	
	Alto	132	44.0%	
	Total	300	100.0%	
Rendimiento laboral	Bajo	11	3.7%	M = 51.5 D.E = 2.8
	Medio	140	46.7%	
	Alto	149	49.7%	
	Total	300	100.0%	

En la tabla 2 se muestra la percepción de los factores de rendimiento laboral, la cual se evidencia que la mayoría de los participantes (149) muestran un nivel alto (49.7%; M = 51.5; D.E = 2.8), la cual es explicada por las dimensiones, correspondiente al rendimiento en la tarea se visualiza que una gran parte de la población (149) afirma con un grado alto (49.7%; M = 16.0; D.E = 2.3), así mismo el factor comportamiento contraproducentes los encuestados (165) perciben con un nivel bajo (55%; M = 16.0; D.E = 2.2) por último la dimensión rendimiento en el contexto muestra que una gran proporción (150) evidencia un nivel medio (50%; M = 16.3; D.E = 2.1).

Resultados inferenciales

Los resultados inferenciales fueron trabajados con el estadístico del r de Pearson, debido a que la prueba Kolmogórov-Smirnov arrojó en variables y dimensiones un P valor >0.05, indicando datos paramétricos.

Tabla 3
Correlación del marco general

Variable	Correlaciones	Rendimiento laboral
Compromiso	R Pearson	.425
	P valor	.000
	N	300

En la tabla 3 se evidencia el análisis inferencial entre el compromiso laboral y el rendimiento laboral mostrando una asociación directa pero moderada y significativa para la muestra, lo que demuestra que mientras se tenga compromiso en el lugar de trabajo el rendimiento laboral aumenta, confirmando la hipótesis del estudio, además de obtener el un p valor de .000 y un R Pearson .425.

Tabla 4
Correlación del marco específico

Variable	CL	ReT	CsCs	ReC
CL	1.00			
ReT	.525**	1.00		
CsCs	-.520**	.14	1.00	
ReC	.234**	.55	.19	1.00

**P valor = 0.000

CL=Compromiso laboral

ReT=Rendimiento en la tarea

CsCs=Comportamientos contraproducentes

ReC= Rendimiento en el contexto

Se muestra en la tabla 4 el análisis de correlación la variable compromiso laboral y los factores de rendimiento laboral, frente al rendimiento en la tarea se visualiza una asociación positiva, moderada y significativa ($r = .525$ y P valor=0.000), correspondiente a comportamientos contraproducentes se manifiesta una relación negativa de manera moderada y significativa ($r = -.520$ P valor=0.000) por último se tuvo al factor rendimiento en el contexto el cual se determina una relación positiva, muy baja y significativa ($r = .234$ y P valor=0.000) confirmando la hipótesis del estudio.

DISCUSIÓN

El estudio de compromiso organizacional en las empresas, es trascendente en el paso del tiempo pues se ha demostrado que el trabajador con compromiso hacia su institución y trabajo, se desempeñara de manera eficaz contribuyendo en el crecimiento.

En la presente en respuesta al objetivo general, se ha demostrado que con un R de Pearson = .423 y un p valor = .000, existe relación significativa y moderada entre el compromiso y el rendimiento en el trabajo, señalando que el compromiso organizacional contribuye al estado del rendimiento, resultados como el presente se han mostrado en otras realidades como el estudio de Kelen & Maria (2019), quienes al analizar ambas variables concluyeron que existe una relación entre el compromiso y el rendimiento laboral, es decir que mientras el colaborador se siente más comprometido

con sus labores, mayor será su rendimiento siendo óptimo en sus tareas, generando un alto nivel de productividad. Asimismo, Fuentes (2018), menciona que el compromiso laboral y sus factores se asocian fuertemente con el rendimiento del personal, indica que cuando el trabajador de la empresa siente compromiso, no solo cumple una labor, sino que, se involucra emocionalmente con la empresa, haciendo tareas valiosas con miras hacia un objetivo, dicha intención mejora su rendimiento laboral, pues aquellos trabajadores con compromiso, presentan mejor información, mejores reportes e incluso llegan a la meta dentro de sus puestos de trabajo, siendo beneficioso para la empresa.

Por consiguiente, se demostró que existe relación moderada y significativa entre el compromiso laboral y el rendimiento en la tarea con un P valor = 0.000 y un R de Pearson = 0.525. Dicho resultado muestra que en la municipalidad los trabajadores al estar comprometidos con su labor, podrán desarrollar de manera eficiente su labor en el puesto de trabajo además, el rendimiento en la tarea es definido por Gabini & Salessi (2016), como aquellas actividades propias a las tareas del puesto o área de trabajo, que abarca al cumplimiento de las asignaciones laborales con toda su complejidad, con la calidad que se requiere, habilidad, conocimiento, planificación, resolución de algunos problemas y el manejo de los recursos. Asu vez se indica que rendimiento en la tarea involucra netamente aquellas actividades desarrolladas de acuerdo a las funciones de su puesto de trabajo, donde de mide su habilidad para desarrollar dichas funciones, por lo que un trabajador comprometido podrá desarrollar mejor su labor (Urcia, 2020). La importancia del rendimiento en la tarea, comprende que el trabajador tenga las habilidades necesarias para poder cubrir el puesto de trabajo, además que pueda manejar el trabajo bajo presión, así mismo que este pueda suplir las necesidades de la empresa, y estar comprometido enfocado en cumplir las metas (García, 2015).

Así también se ha demostrado la existencia de relación negativa e inversa entre el compromiso laboral y los comportamientos contraproducentes, teniendo como resultado un $(r = -.520$ P valor=0.000), indicando que, a mayor compromiso laboral, menor comportamiento contraproducente. Debido a que los comportamientos contraproducentes son conductas que afectan a la institución corrompiendo las reglas de la organización. Es decir, acciones que no son propias de las actividades del puesto, como los

descansos, tardanzas, tareas más desarrolladas, quejas haciendo un ambiente no óptimo que trae un clima no deseado, por ello un trabajador comprometido no caerá en un comportamiento contraproducente (Urcia, 2020). Asimismo, declara que recaen en los comportamientos que es contrario a las normas institucionales o intereses de la empresa (Gabini & Salessi, 2016).

Por último, se establece la existencia de relación positiva y moderada, entre compromiso laboral y el rendimiento en el contexto con un $(r = .234$ y P valor=0.000), Aquellas acciones que llevan a sostenimiento de una ambiente interpersonal y psicológico (Gabini & Salessi, 2016). Y que tiene que ver con tareas adicionales positivas como la iniciativa, entusiasmo, esfuerzo, cortesía, productividad haciendo un ambiente sano, afectivo y óptimo (Urcia, 2020). A su vez Fuentes (2018), indica que existe relación entre el compromiso laboral y el rendimiento en el contexto.

CONCLUSIONES

Se concluye dentro de la investigación que existe relación significativa y moderada entre el compromiso laboral y el rendimiento laboral, en el contexto de la municipalidad, indicando que es importante para la institución tener trabajadores con compromiso laboral alto, pues depende de esta variable que puedan cumplir su labor con mayor eficiencia, además contribuye en el cumplimiento de metas.

Se ha demostrado también la existencia de relación moderada y significativa entre el compromiso laboral y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la municipalidad confirmándose a detalle que las acciones realizadas en el puesto de trabajo, los logros, cumplimiento de metas personales del trabajador, dependen mucho del grado en el que este comprometido con la institución.

Mientras tanto, en el siguiente resultado se evidencio que existe relación entre el comportamiento laboral y el comportamiento contraproducente, pero esta relación es inversa, lo que demuestra que los trabajadores con compromiso hacia su institución difícilmente hablaran o se comportaran de manera inapropiada afectando a la institución, al contrario, aquel trabajador de la municipalidad comprometido velara por el bienestar del ambiente institucional.

Y por último se demostró la existencia de relación moderada y significativa entre el compromiso laboral y el rendimiento en el contexto. Para la municipalidad este

resultado indica la importancia del compromiso, por que inclusive en actividades externas al puesto de trabajo le beneficia tener un trabajador comprometido.

AGRADECIMIENTO

Queremos agradecer en primer lugar a nuestros padres por el apoyo moral, a nuestro asesor por la guía en la realización de la investigación y apoyo en el proceso, además agradecer a la municipalidad por el acceso a la investigación y a la universidad peruana unión por fomentar la investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo, G., Aigner, M., & Ruiz, J. (2008). Diseños De Investigación Experimental Y No-Experimental. Centro de Estudios de Opinión, 1-46. http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/2622/1/AgudeloGabriel_disenosinvestigacionexperimental.pdf
- Amaiquema Cedeño, M. del R., & Mendieta Hernández, K. E. (2019). La competencia comunicativa y el desempeño laboral de la secretaria de una universidad del norte de Guayaquil. Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, 100.
- Ayala, C., & Bustamante, A. (2018). Compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa OPEMIP SAC. Arequipa 2018. Universidad tecnológica del Perú.
- Bisetti Tapia, J. A. (2015). Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015. Universidad Cesar Vallejo, 74.
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M. J., & Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. PANORAMA SOCIOECONÓMICO AÑO, 28, 92-103.
- Cortes, M., & Iglesias León, M. (2004). generalidades sobre metodología de la investigación. 174 p. http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Fuentes, K. (2018). Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local 01 - san juan de Miraflores, 2018. Universidad Cesar Vallejo.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. Revista Evaluar, 16(1), 31-45. <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- Gutiérrez, C. (2020). El compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Yarada los palos en el año 2020. Universidad privada de Tacna.
- Hernández-Sampieri, Roberto., & Mendoza, Chistian. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill.
- Kelen, G., & Maria, V. (2019). Relación del compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la distribuidora Agá Nestlé en la ciudad de Jaén. Universidad católica santo Toribio de Mogrovejo.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Ver, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. Work, 48(2), 229-238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. Punto Cero, 9(8), 69-74. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Lozano, S. (2018). El desempeño del personal y el compromiso organizacional en hospitales universitario mexicanos: un modelo de ecuaciones estructurales basado en regresiones de mínimos cuadrados parciales. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Manterola, C., & Otzen, T. (2015). Estudios Experimentales 1a Parte. El Ensayo Clínico Experimental Studies 1st Part. Clinical Trial. Int. J. Morphol, 33(1), 342-349. <https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v33n1/art54.pdf>
- Marino, S. (2017). El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral: estudio contextualizado a financiera Confianza SAA agencia - Pichanaquí - 2014 [Universidad nacional del centro del Perú]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4765/Marino%20Paucar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mosquera Bassante, V. P. (2016). Las pausas activas laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de ahorro y crédito de la cooperativa educadores de Tungurahua LTDA., de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua. Universidad Técnica de Ambato, 170.
- Prieto-Díez, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2021). Work Engagement: New scale for its measurement. Revista Latinoamericana de Psicología, 53, 133-142. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2010). Management. Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, Tim. (2009). Comportamiento Organizacional. Pearson Prentice Hall.
- Quispe (2015). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En La Municipalidad Distrital De Pacucha, Andahuaylas, 2015. Universidad Nacional José María Arguedas, 1-118. Retroceded from <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/230>
- Rojas Arancibia, K. S. (2019). La Relación del Estrés con el Desempeño Laboral del Personal de Agro Rural. Gestión En El Tercer Milenio, 22(44), 121-127. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17318>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample

- confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Urcia, S. L. (2020). Procrastinación y rendimiento laboral en colaboradores de una organización pública de Lambayeque.
- Velezmoro Montes, Y. W., & Solórzano Zavala, J. R. (2022). Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad clínico forense de Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3826–3867.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3361
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: The moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicología*, 33(3), 708–713.
<https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.23857>