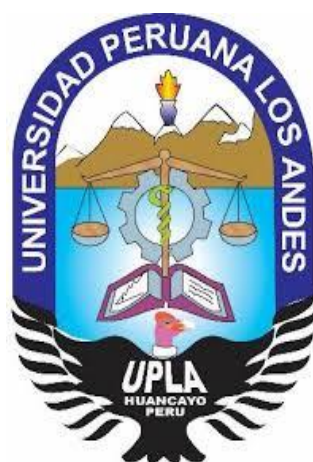


**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela Profesional de Administración y Sistemas**



**TESIS**

**Niveles del Compromiso Organizacional del Personal no Docente  
en la Universidad Peruana Los andes de Huancayo, región Junín -  
2018**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(as) : Bach. Liceth Yesenia Arroyo Rafael

Asesor : Dr. Juan Manuel Sánchez Soto

Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y  
Culminación : 12.01.2019 – 11.01.2020

Huancayo - Perú  
2021

## HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

---

PRESIDENTE:

---

Miembro:

---

Miembro:

---

Miembro:

Huancayo.....de.....de 2021.

**Asesor:**

Dr. Sánchez Soto, Juan Manuel

**Dedicatoria:**

Con infinita gratitud dedico la presente tesis a mi madre Sonia, quien con su apoyo incondicional y perseverancia hizo que culmine e hice realidad mi anhelo.

**Liceth Y. Arroyo R.**

### **Agradecimientos**

A quienes conforman el Ápice estratégico de la Facultad de CC. AA. CC – UPLA de igual forma a los colaboradores Administrativos y plana de prestigiosos docentes, es a ellos en homenaje a la seriedad, a mi asesor Dr. Sánchez Soto, Juan Manuel por su dedicación y compromiso en la formación de futuros Licenciados en Administración, que han de contribuir significativamente en favor de la sociedad.

**Bach. Arroyo Rafael, Liceth Yesenia**

## Contenido

Portada	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Hoja de Aprobación de Jurados	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Asesor:	iii
Dedicatoria:	iv
Agradecimientos:	v
Contenido	vi
Contenido de Tablas	ix
Contenido de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática	15
1.2. Formulación del Problema	19
1.2.1. Problema general.	19
1.2.2. Problemas específicos.	19
1.3. Justificación	20
1.3.1. Justificación social.	20
1.3.2. Justificación teórica.	21
1.3.3. Justificación metodológica.	21
1.4. Objetivos	21
1.4.1. Objetivo general.	21
1.4.2. Objetivos específicos.	22

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes	23
2.1.1.	Antecedentes internacionales.	23
2.1.2.	Antecedentes nacionales.	28
2.2.	Bases Teóricas o Científicas	33
2.2.1.	Compromiso organizacional.	33
2.2.2.	Personal.	38
2.3.	Marco Conceptual	45

## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS

3.1.	Hipótesis General	47
3.2.	Hipótesis Específicas	47
3.3.	Variables	47
3.3.1.	Compromiso organizacional.	47
3.3.2.	Personal.	47
3.3.3.	Operacionalización de las variables.	47

## CAPÍTULO IV

### METODOLOGÍA

4.1.	Método de Investigación	49
4.2.	Tipo de Investigación	49
4.3.	Nivel de Investigación	50
4.4.	Diseño de Investigación	50
4.5.	Población y Muestra	51
4.6.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	52

4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	55
4.8. Aspecto Éticos de la Investigación	55
CAPÍTULO V	
RESULTADOS	
5.1. Descripción de Resultados	57
5.1.1. Fiabilidad del instrumento.	57
5.1.2. Niveles Baremos.	58
5.2. Contrastación de Hipótesis	61
5.2.1. Respecto al hipótesis general.	62
5.2.2. Respecto al compromiso organizacional y las capacitaciones.	65
5.2.3. Respecto al compromiso organizacional y las progresiones.	68
5.2.4. Respecto al compromiso organizacional y las especializaciones.	71
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	75
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
ANEXOS	
Anexo 1. Matriz de Consistencia	86
Anexo 2. Matriz de Operacionalización de Variables	87
Anexo 3. Matriz de Operacionalización del Instrumento	88
Anexo 4. Instrumento de Investigación	90



**Contenido de Tablas**

Tabla 1. Operacionalización de variables.	48
Tabla 2. Población de la Investigación.	52
Tabla 3. Escala de interpretación de fiabilidad.	57
Tabla 4. Valor Cronbach para compromiso organizacional.	57
Tabla 5. Valor Cronbach para variable personal.	58
Tabla 6. Frecuencias de niveles para compromiso organizacional.	59
Tabla 7. Frecuencias de niveles para el personal.	60
Tabla 8. Escala de correlación para Rho de Spearman.	62
Tabla 9. Matriz cruzada entre Compromiso organizacional y el Personal.	63
Tabla 10. Rho de Spearman para Hipótesis General.	64
Tabla 11. Matriz cruzada entre Compromiso organizacional y las Capacitaciones.	66
Tabla 12. Rho de Spearman para Compromiso organizacional y Contrataciones.	68
Tabla 13. Matriz cruzada entre Compromiso organizacional y las Progresiones.	69
Tabla 14. Rho de Spearman para Compromiso organizacional y Progresiones.	71
Tabla 15. Matriz cruzada entre Compromiso organizacional y las Especializaciones.	72
Tabla 16. Rho de Spearman para Compromiso organizacional y Especializaciones.	74
Tabla 17. Anexo 1 - Matriz de consistencia.	86
Tabla 18. Anexo 2 – Matriz de Operacionalización de variables.	87
Tabla 19. Anexo 3 - Matriz de operacionalización del instrumento.	88

## Contenido de Figuras

Figura 1. Antecedentes del compromiso y sus tipos.	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Figura 2. Frecuencia de niveles para el compromiso organizacional.	59
Figura 3. Frecuencia de niveles para el personal.	61
Figura 4. Valor de ji-cuadrada para hipótesis general.	64
Figura 5. Valor de ji-cuadrada para compromiso organizacional y capacitaciones.	67
Figura 6. Valor de ji-cuadrada para compromiso organizacional y progresiones.	70
Figura 7. Valor de ji-cuadrada para compromiso organizacional y especializaciones.	73

## Resumen

La investigación titulada: Niveles de compromiso organizacional del personal no docente en la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, región Junín – 2018, el problema fue mejorar los Niveles de Compromiso Organizacional del Personal no Docentes en la UPLA, cuyo objetivo fue la mejora del compromiso, se elaboró un instrumento para el acopio de data, el mismo que fue validado, se utilizó la escala Likert, en la aplicación del instrumento para medir la relación de una variable con la otra para saber el grado en el que se encontró, La metodología fue de diseño no experimental, descriptivo correlacional, donde tiene una muestra, la población estuvo conformada por 112 trabajadores no docentes de las facultades de Derecho (37), Ingeniería (46) y Ciencias administrativas y contables (28). En la investigación se observa que la prueba de fiabilidad o confiabilidad Alfa de Cronbach es igual a 0.986 y 0.967, lo cual indica según la tabla de valoración de confiabilidad de Herrera (1998), hay una excelente confiabilidad, ya que este resultado se encuentra entre el intervalo 0,72 a 0,99; por lo tanto, queda demostrado que el instrumento para medir la variable compromiso organizacional es excelentemente confiable. Se concluye, mediante evidencias estadísticas que existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y recomienda al personal no docente implementar políticas de organización, retención, desarrollo, establecer mecanismos para cubrir las necesidades y expectativas, establecer programas de recompensas y reconocimientos laborales por la productividad eficiente, implementar políticas que reconozcan el profesionalismo especializado; ya que el coeficiente de correlación asciende a  $R=0.974$  y un valor de significancia de  $p=0.000$  que es menor a 0.05.

**Palabras Claves:** Compromiso Organizacional, Personal.

### **Abstract**

The research entitled: Levels of Organizational Commitment of Non-Teaching Personnel at the Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Junín region - 2018, the problem was to improve the Levels of Organizational Commitment of Non-Teaching Personnel at UPLA, whose objective was to improve commitment, an instrument was developed for the collection of data, the same one that was validated, the Likert scale was used, in the application of the instrument to measure the relationship of one variable with the other to know the degree in which it was found, The methodology It was of a non-experimental, descriptive correlational design, where it has a sample, the population was made up of 112 non-teaching workers from the Faculties of Law (37), Engineering (46) and Administrative and Accounting Sciences (28). In the research, it is observed that the reliability or reliability test Cronbach's Alpha is equal to 0.986 and 0.967, which indicates according to the reliability assessment table of Herrera (1998), there is excellent reliability, since this result is between the range 0.72 to 0.99; Therefore, it is demonstrated that the instrument to measure the organizational commitment variable is excellently reliable. It is concluded, through statistical evidence, that there is a direct and significant relationship between organizational commitment and recommends non-teaching staff to implement organization policies, retention, development, establish mechanisms to meet needs and expectations, establish reward programs and work recognition for productivity efficient, implement policies that recognize specialized professionalism; since the correlation coefficient amounts to  $R = 0.974$  and a significance value of  $p = 0.000$  that is less than 0.05.

**Keywords:** Organizational Commitment, Personal.

## Introducción

Es sabido que el Compromiso Organizacional está compuesto por tres variables: La variable afectiva, referido al sentimiento que el colaborador se ha generado respecto a su empresa empleadora, el objetivo y compromiso organizacional está referente de forma directa con el sentido de pertenencia, así como la responsabilidades que poseen los trabajadores con su organización, por ende, es menester disponer de trabajadores involucrados para que brinden una efectividad y eficiencia en la organización, de esta forma logre incrementarse la productividad. El segundo comprendido con la permanencia referido a que el colaborador permanece en la organización porque sabe que tiene todo un contexto donde ira a crecer y desarrollarse, ser premiado y reconocido, y por último el compromiso normativo, referido al sentimiento generado en el colaborador en seguir en la empresa por todo lo que esta le ha brindado en el tiempo que viene laborando en la empresa.

La metodología pertenece a una investigación aplicada, de nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal.

En la actualidad, los colaboradores requieren ser dinámicos y ejecutivos, que todo esto se traduzca en una transformación de sus estrategias y prácticas de gestión, de sus servicios o intervenciones como una expresión de sus obligaciones.

El presente trabajo está estructurado en cuatro capítulos de la siguiente manera:

**Capítulo I,** Se presenta el planteamiento del problema donde se sistematiza teniendo como punto central la formulación del problema en la forma de pregunta y la formulación de los objetivos.

**Capítulo II,** se describe el Marco Teórico que fundamenta el problema a investigar, especificando los antecedentes, las bases teóricas y el marco conceptual referido a variables y dimensiones.

**Capítulo III**, se sistematiza las hipótesis y las variables, culminando con la operacionalización de variables como organización del eje temático de la tesis.

**Capítulo IV**, se explica la metodología utilizada, especificando el método de investigación, el tipo, nivel y diseño de la investigación, la población y muestra, las técnicas, instrumentos y procedimiento de recolección de datos y las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

**Capítulo V**, se presenta los resultados de la investigación.

Finalmente se muestra el análisis y discusión de resultados, las conclusiones y recomendaciones, las referencias bibliográficas consultadas, y los anexos; como la matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables, la matriz de operacionalización del instrumento, el instrumento para la recolección de datos y demás evidencias del desarrollo del proyecto.

La Tesis, se pone a consideración de la Facultad, para ser evaluada y recibir las observaciones, sugerencias necesarias para mejorarla.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la Realidad Problemática

En el Perú, de hoy resulta complicado realizar una gestión del compromiso organizacional, cada día, la estabilidad, el sentido de pertenencia, la confianza el orgullo se va perdiendo consecuentemente el futuro se vislumbra como incierto y turbulento.

Lo expuesto implica en hacer un análisis a las causas, ya que un colaborador que realiza sus funciones por obligación, sin duda que no generar buenos resultados, en muchos casos estos irán acompañados de comportamientos inadecuados en contra de sus mismos colegas y jefes, ser infidentes, para poder cumplir óptimamente con los objetivos organizaciones se necesita del compromiso del Talento humano de una entidad, vale decir se requiere de personal responsable y sobre todo comprometido y apasionado por lo que hace a fin de que cumpla con sus propósitos personales y empresariales, beneficiándose ambas partes, el compromiso laboral se refiere a la actitud abierta, íntegra, creciente, eficiente, creativa que genere productividad; también se considera como una obligación moral, psicológica, personal en favor de la organización. Pero para lograr esas actitudes positivas se tiene realizar actividades o actitudes para que los colaboradores respondan positivamente.

En conclusión, Según las estadísticas llevadas a cabo en nuestra región hay 470,635 colaboradores administrativos que laboran para bastante más de 2 millones de estudiantes de inicial, primaria y secundaria. El 67,1 % está haciendo un trabajo para instituciones públicas y el 32,9 % está en las instituciones privadas (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2015). Uno de los desafíos que muestra el estado es mejorar la enseñanza por medio de los maestros quienes se ven influenciados por el compromiso con los

alumnos, el compromiso con su profesión y el compromiso con su organización en el proceso de educación. Según lo dicho antes, se expone examinar cómo se expresa el compromiso organizacional en el personal no maestro de la Universidad Peruana Los Andes. Chiavenato (2008) define el compromiso organizacional como la variable que permite al trabajador involucrarse con su organización, siendo este eficiente y pudiendo un funcionamiento que posibilite llevar a cabo un óptimo trabajo. Siguiendo lo postulado, como el mecanismo que permite enfocar las metas del trabajador con la organización, produciendo conductas que favorecen a la organización por medio de su buen rendimiento. En lo que lo definen como la colaboración del trabajador y como se identifica con la organización en que labora, gracias a las propiedades que inciden en su comportamiento. Gracias a las múltiples definiciones sobre el compromiso organizacional, el presente análisis adoptará la teoría de quién la define como un estado psicológico del trabajador una vez que se identifica con su organización; generando su colaboración y cumplimiento de fines en su trabajo. Asimismo, se prueba la interacción que muestra el trabajador con su organización, siendo este el parentesco que influye en su elección de seguir o dejar de laborar en la organización. Esta conceptualización se fundamenta en la teoría planteada, estima la más usada a lo largo de los últimos años para el análisis del compromiso organizacional.

A grado teórico, la justificación de la presente averiguación se debería una escasez de estudios en nuestro estado basándose especialmente en maestros de instituciones públicas y privadas en el grado superior, no obstante, la mayor parte de estudios que hasta ahora se realizaron no han demostrado datos de esta problemática. Por tal fundamento, la ejecución de la averiguación posibilita dar a conocer y contribuir al procedimiento de esta problemática. A grado cómodo, la investigación dejará obtener resultados que contribuirán como soporte científico para futuras investigaciones. Asimismo, dejará



mejorar la productividad y rendimiento de los trabajadores administrativos; y tal manera se va a poder laborar en el diseño de intervenciones desde un diagnóstico orientado a generar cambios en las instituciones de educación superior peruanas.

A la fecha se tiene como aspectos de importancia para las gerencias saber cómo es que los colaboradores deberían comprometerse cada vez más con sus organizaciones y con los propósitos de esta, cuando hablamos del nivel de compromiso de los colaboradores nos referimos al nivel de involucramiento emocional e intelectual del colaborador con la organización; siempre en cuando sientan que su organización les ofrece oportunidades para crecer laboralmente.

Sin embargo, a pesar del aliciente y motivante resultado que los colaboradores han generado en las organizaciones, se tiene que el informe de Aun muestra que aún falta fortalecer el tema remunerativo, debido a que no se ha explicado cómo es que unos ganan más que otros, lo que genera incertidumbre.

Comprometido no significa estar satisfecho, otro concepto que resalta la experta es la diferencia entre estar satisfecho y comprometido.

En ese sentido, se comenta que el reto organizacional es lograr que el colaborador se conecte emocional e intelectualmente a la empresa, el compromiso organizacional hace referencia al grado en que un colaborador se identifica con su empresa. (Newstrom, 2011). También, es un conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto a una organización.

(Chiavenato, 2006). El compromiso organizacional es el grado en el que el empleado se identifica con una organización y con sus metas.

Aterrizando a la Universidad Peruana Los Andes, que el tema aludido, se encuentra formando parte de la problemática que afecta la gestión universitaria, junto a otros problemas, como:

- La universidad no cuenta con políticas, planes y acciones para la gestión del compromiso.
- La aplicación de la responsabilidad social universitaria es magra, por cuanto no se entiende la profundidad del concepto que implica prácticas axiológicas (ética y moral)
- Ausencia de medición de la gestión del compromiso de los empleados no docentes y docentes. Existiendo una carencia de datos e informaciones objetivas que contribuyan a la toma de decisiones de mejorar el talento humano.
- Conceptos distorsiones de lo que significa compromiso, satisfacción y empoderar.
- La ineficacia se traduce en el incumplimiento de objetivos y metas institucionales, que incide en la calidad del servicio, la atención al cliente y consecuencia un déficit en la gestión financiera.
- El punto de quiebre, es que la Alta Dirección evoca muy poco a la cultura organizacional y la instalación conjuntamente de los valores organizacionales.
- Los jefes excesivamente autoritarios no delegan ni empoderan, de modo que tienen equipos insatisfechos e inmaduros porque no tienen suficiente autonomía. Estos jefes no tienen confianza en su gente. En el extremo opuesto se encuentran los jefes que no establecen las pautas de actuación y permiten excesiva libertad sin haber facilitado un propósito. Estos líderes generan empleados perdidos, sin rumbo, que no tienen claro lo que deben hacer ni para qué.

- Al no fomentar y garantizar la salud y el bienestar de sus colaboradores, obtiene:
  - Baja productividad.
  - Nula creatividad e innovación.
  - Alta rotación de empleados.
  - Alto ausentismo.
  - Bajo compromiso del personal.

El problema en el que se centra la investigación, es describir cómo se dio el compromiso organizacional del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo, de la Región Junín.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema general.**

¿Cuál es la relación existente entre compromiso organizacional y el personal no docente en la Universidad Peruana de los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018?

### **1.2.2. Problemas específicos.**

1. ¿Cuál es la relación existente entre compromiso organizacional y las capacitaciones del personal no docente en la Universidad Peruana de los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018?
2. ¿Cuál es la relación existente entre compromiso organizacional y las progresiones del personal no docente en la Universidad Peruana de los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018?

3. ¿Cuál es la relación existente entre compromiso organizacional y las especializaciones del personal no docente en la Universidad Peruana de los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018?

### **1.3. Justificación**

La finalidad de esta tesis es para ver los Niveles del compromiso organizacional del personal no docentes, Los cuales en su mayoría pertenecen al área administrativa, es por ello que definimos que el estudio de esta área para mejorar, reducir los tiempos de atención en cuanto a la documentación, tramites y tiempo que se utiliza para poder reducir estos cuellos de botella que existen, vimos que es un tema y problema latente, que reduce la eficiencia y eficacia de la Institución. Se analizará el porqué de los problemas que conlleva cada uno de los factores que hacen que esta área tenga diferentes deficiencias. El fin de este estudio es mejorar sustancialmente toda problemática, para finalmente los favorecidos con esto serán el usuario final, que finalmente son los estudiantes y mejorar la atención de la Universidad, cambiar la imagen frente a otras instituciones del mismo rubro.

#### **1.3.1. Justificación social.**

Una razón importante por la que ha crecido la participación de los trabajadores administrativos de la Universidad Peruana Los Andes, es porque se ha demostrado que aumenta su compromiso organizacional. Al involucrar a los colaboradores activamente en la toma de decisiones, los líderes de la empresa afirman el valor que les dan a sus colaboradores. Los alumnos también se beneficiarán, cuando las universidades buscan el aporte de los empleados. Los empleados de primera línea, que interactúan directamente con alumnos tienen

más información sobre las preocupaciones y mayor retroalimentación de sus necesidades.

### **1.3.2. Justificación teórica.**

La tesis permitirá ver la realidad problemática de la institución, lo cual permitió comparar la diferencia en los niveles de compromiso organizacional del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes. Lo cual se apega y se respalda de AON Hewitt, Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados 2015. La tesis implica responder al problema general y los problemas específicos, así como demostrar la hipótesis general y específica, definir las variables, revisar las bibliografías, diseñar la investigación, describir, analizar y sintetizar los resultados.

### **1.3.3. Justificación metodológica.**

Utilizando el método científico implica describir, recolectar y analizar la información producto de los cuestionarios. El método hipotético deductivo es el que preside la investigación, incluye aplicar el diseño descriptivo, con tres muestras, recoger observaciones para ver si son diferentes, semejantes o iguales. Los resultados cuantitativos de las encuestas serán evaluados con técnicas estadísticas cuantitativas como la prueba Chi-cuadrado usando el software SPSS versión 25.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general.**

Determinar la relación existente entre compromiso organizacional y el personal no docente en la Universidad Peruana de los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018.

**1.4.2. Objetivos específicos.**

1. Determinar la relación existente entre compromiso organizacional y las capacitaciones del personal no docente en la Universidad Peruana de los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018.
2. Determinar la relación existente entre compromiso organizacional y las progresiones del personal no docente en la Universidad Peruana de los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018.
3. Determinar la relación existente entre compromiso organizacional y las especializaciones del personal no docente en la Universidad Peruana de los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales.

Frías. (Ramírez, 2020) Con su tesis *“Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente de la unidad educativa Padre Daniel Diez del cantón Simón Bolívar, Guayas”*. Previa a la obtención del Grado de Ingeniero Comercial. Universidad de Guayaquil. sostiene en su resumen lo siguiente. “En toda organización el clima laboral es fundamental para el desarrollo efectivo de las actividades de los trabajadores, un ambiente incómodo desmejorará el rendimiento en las actividades asignadas por el empleador; a nivel organizacional y aún más en el educativo, por tal motivo se analizó el clima laboral de los docentes de la unidad educativa Padre Daniel Diez del cantón Simón Bolívar-Guayas para mejorar su productividad. Aplicando técnicas de investigación como las entrevistas y encuestas, se obtuvo información que dio la iii opción de proponer el diseño de un Plan Estratégico para el fortalecimiento del clima laboral en dicha entidad enfocándose en los factores de relaciones y recompensa, obteniendo como resultado que la medición de percepción por parte del personal docente sobre si la institución presenta un ambiente amable de trabajo y buenas relaciones sociales entre los profesores, además de que la justificación entre la remuneración que percibe el docente a cambio del tipo de servicio que ofrece adecuada, garantizan un buen desempeño laboral”...

Según Minango (2016) con su tesis *“Relación entre el Clima y el Compromiso Organizacional en la empresa INGESA S.A. en el personal del Área de Costura de Tess en el período Abril 2015 Septiembre 2015”* Para Optar el Grado de Psicóloga Industrial. de la Universidad Central del Ecuador, en su resumen nos muestra lo siguiente:

“Telúrico ocurrido en abril de 2016, con respecto a la utilización del presupuesto y el Plan Operativo Anual (POA) en casos de desastres naturales. Para ello, se obtuvo y analizó el presupuesto y el POA aprobado por el Concejo Municipal en el periodo en cuestión; se verificaron los rubros afectados para enfrentar las pérdidas que ocasionó el evento; se cuantificaron los recursos no percibidos por la municipalidad provenientes de la recaudación de impuestos, tasas y contribuciones; se identificaron las inversiones planificadas por la municipalidad y se suspendió o prolongó su ejecución. Finalmente, se determinaron los valores recibidos por la entidad de parte del Gobierno Central y se analizó el destino de esos recursos”.

Según Chamorro (2017) con su tesis titulada. *“Diagnóstico del clima laboral del personal administrativo encargado de los Procesos Habilitantes de Apoyo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio Rumiñahui GADMUR”* Para Optar el Grado de Psicóloga Industrial de la Universidad Central del Ecuador, nos menciona lo siguiente.

“De acuerdo con el diagnóstico realizado a través de la Encuesta ECL-PRHA los resultados de las dimensiones planteadas en el instrumento fueron los siguientes: Motivación (68%) lo cual refleja un nivel bajo de satisfacción;



Liderazgo (80%) es decir se encuentran en un nivel muy alto de satisfacción; Equidad (74%) puntaje ubicado en el nivel medio; Orgullo (87%) ubicándose en un nivel excelente en cuanto a satisfacción; Compañerismo (57%) es decir un nivel crítico en virtud de la escala de valoración, Comunicación (81%) e Integridad (80%) se ubican en un nivel muy alto; Cuidado (70%) refleja un nivel medio de satisfacción; Justicia (65%) que corresponde a un nivel Muy Bajo, por último Aceptación de Líderes (69%) lo cual refleja un nivel Bajo de satisfacción laboral. El personal administrativo encargado de los procesos habilitantes de apoyo del GADMUR tiene un Índice de Satisfacción Laboral (ISL) de 73,1%, lo cual corresponde en la escala de valoración al nivel Medio; en mérito a esto se entiende que el clima percibido en el GADMUR no es del todo satisfactorio, sin embargo, tiene puntos estratégicos que logran que su personal tenga un sentido de valía y orgullo esto en desmedro de su desarrollo profesional. Es importante analizar los resultados de cada una de las dimensiones planteadas, sin embargo, hay resultados dignos de ser mencionados de manera particular como es el caso de la dimensión Orgullo que obtuvo el porcentaje más alto (87%) lo que refleja que el personal manifiesta un gran sentido de pertenencia a nivel personal, grupal e institucional. Por otro lado, la dimensión Compañerismo (57%) obtuvo el puntaje más bajo en la encuesta, que muestra que el personal percibe un ambiente donde prima el individualismo. Está claro que el clima laboral se percibe de distinta manera en cada una de las direcciones donde pertenecen los servidores investigados respectivamente; es por esto que los puntajes con referencia al Índice de Satisfacción Laboral que es (73.1%) varían de la siguiente manera: Secretaría General (73%), Dirección Financiera (78%), Dirección de Talento Humano (80%), Dirección de Tecnologías de la

Información y Comunicación (81%) y Dirección Administrativa (84%); lo cual sugiere que en la 81 Dirección Administrativa se percibe un nivel excelente de satisfacción y en la Secretaría General un nivel medio, puntajes dignos de recalcar”...

Según Gallegos (2017) con su tesis titulada. “*Análisis de la Satisfacción Laboral y su Influencia en el Compromiso Organizacional de los Empleados en los Hoteles y Hostales de la Ciudad de Cuenca, 2015, Caso de Estudio: Hotel Mansión Alcázar, Hotel Yanuncay, Hotel Casa Ordoñez y Hostal el Monasterio*”. Tesis para optar por el Título de Licenciado en Hotelería. Universidad de Cuenca.

“La satisfacción laboral deberá ser considerado como un factor importante dentro de la industria hotelera en la ciudad de Cuenca, conociendo los componentes que influyen en el desarrollo del talento humano para que su trabajo sea eficaz y de calidad para que con ello se pueda brindar un servicio de excelencia al cliente. Conociendo que el desempeño del trabajador dependerá de las condiciones, actividades y actitud del individuo en su trabajo. Es por ello que es importante que el sector hotelero se preocupe por conocer las habilidades, condiciones físicas, socioeconómicas y emocionales de sus empleados con respecto a su productividad, y así mismo se deberá tomar en cuenta el clima organizacional en el que laboran los empleados. En el presente trabajo se realizó un análisis a los siguientes establecimientos de alojamientos: Hotel Boutique Mansión Alcázar, Hotel Yanuncay, Hostal El Monasterio y Hostal Casa Ordoñez, en donde se procedió a realizar encuestas a sus empleados para conocer los niveles de satisfacción e insatisfacción que los mismos tienen hacia su empresa. Proponiendo en el tema de satisfacción laboral y compromiso

organizacional la mejora para un trabajo en equipo y brindar un servicio diferenciador y de calidad”.

Según. Sanabria (2017). con su tesis titulada. “*La Confianza Organizacional Como Variable Mediadora Entre el Capital Psicológico y la Conducta de Compartir Conocimiento*”. Mención Gestión de proyectos y presupuestos. Universidad Católica de Colombia.

“Se evidenciaron correlaciones positivas entre las variables objeto de estudio y en virtud de los análisis de regresión lineal se encontró que la confianza organizacional media la relación entre el capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento. Dado que la mediación encontrada fue parcial, se puede colegir que la confianza organizacional no es la única determinante de la relación entre estas variables; pueden existir otros factores igualmente considerables como el liderazgo. En conclusión, el presente documento visualiza el papel significativo de la confianza en entornos organizacionales, que finalmente se consolidará como una ventaja competitiva, se evidencia el análisis de mediación de la confianza organizacional en la relación entre capital psicológico y compartir conocimiento. Se encontró que el modelo propuesto explica el 10.6% de la varianza de compartir conocimiento. ( $X^2$  corregido=.106), lo que habla bien de la potencia explicativa del mismo, con un error estándar de 27.05, el ANOVA de  $F = 10,163$  ( $p = .000$ ). Se expone como una mediación parcial, porque en la tercera ecuación”.

### 2.1.2. Antecedentes nacionales.

Según. Leiva (2019). con su tesis “*Gestión de las Personas y el Compromiso Organizacional en la Cámara de Comercio de Huancayo en el Año 2018*”. Previa a la obtención del Grado de Maestro en Gestión Estratégica Empresarial. De la Universidad Peruana de Ciencias e Informática Escuela de Posgrado.

“El presente trabajo de investigación parte del siguiente problema: ¿De qué manera la gestión de personas se relaciona con el compromiso organizacional en la Cámara de Comercio de Huancayo, en el año 2018; siendo el objetivo general: Establecer el nexo existente entre la gestión de personas y el compromiso organizacional en la Cámara de Comercio de Huancayo, ¿en el año 2018? La investigación es de tipo básico en el nivel correlacional; Se utilizará para contrastar la hipótesis, los métodos hipotético-deductivos. Con un diseño no experimental, con una población y muestra de 46 trabajadores y un tipo de muestreo probabilístico simple. Para la recolección de la información se utilizará como técnica a la encuesta; llegándose a la concluir en que existe un nexo positivo entre la gestión de personas y el compromiso organizacional en la Cámara de Comercio de Huancayo, en el año 2018. Se obtuvo una relación positiva alta entre las variables clima organizacional y compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia de Operaciones Tecnológicas y Aplicaciones en un banco en el año, Con relación al sentido de pertenencia y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia de Operaciones Tecnológicas y Aplicaciones en la entidad bancaria peruana, en el año 2017 ( $\rho = 0.517$ ,  $p=0.000$ ), se obtuvo una relación positiva alta. Respecto a la retribución y el compromiso organizacional de los trabajadores de entidad bancaria en mención, se obtuvo un ( $\rho = 0.405$ ,  $p=0.000$ ) una relación

moderada positiva. De igual forma para el nexo entre la disponibilidad de recursos y el compromiso organizacional al obtener ( $\rho = 0.335, p=0.000$ ). En la relación entre la estabilidad y el compromiso organizacional de los colaboradores bancarios se presentó una asociatividad baja al obtener un resultado de ( $\rho = 0.273, p=0.000$ ) y respecto a las variables claridad y coherencia en la dirección y el compromiso organizacional de los colaboradores bancarios se presentó el resultado siguiente ( $\rho = 0.435, p=0.000$ ). Para el caso de valores colectivos y el compromiso organizacional la relación fue moderada entre los colaboradores bancarios al obtener un ( $\rho = 0.348, p=0.000$ )” ...

Según. Alvarado (2016) en su tesis “*Estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional Con Mediación de Engagement en Técnicos de Maquinaria Pesada*”. Tesis para optar al Grado Académico de Magíster en Dirección de Personas, de la Universidad del Pacífico.

“La presente investigación persigue los siguientes objetivos de determinar si la Que, Motores Perú debería potenciar el compromiso organizacional de sus colaboradores técnicos para seguir manteniendo sus ventajas competitivas, especialmente en su soporte de post venta ofrecido a sus clientes. Que, el tipo de Liderazgo que se presenta en Motores Perú y coadyuva a generar un mayor compromiso organizacional es el liderazgo Transformacional, en el engagement es una variable mediadora entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, cuando el compromiso por parte de los técnicos crece entonces se refleja en la productividad de la organización, sucediendo de igual forma en la observancia de las normativas y políticas de seguridad, calidad de prestación del servicio al

cliente, las que sin duda fortalecen la sostenibilidad de la empresa en su rubro. Según los resultados obtenidos, se tiene que el tipo de liderazgo que identifica a la organización incrementa el compromiso organizacional, en los colaboradores técnicos de Motores Perú, lo que significa que desarrollan habilidades de comunicación efectiva en y fuera de la organización, con la supervisión y monitoreo adecuado en cada paso del proceso de atención y soporte a los clientes, respecto a las fases de reclutamiento y selección de personal se busca orientar a conseguir supervisores con perfiles y capacidad para maximizar el talento de sus subordinados”...

Según. Farfán (2018) en su tesis titulada “*Clima laboral y compromiso organizacional de los profesores en la Institución Educativa “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2017*”. Tesis para obtener el Grado Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa. De la Universidad Cesar Vallejo. “El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el clima laboral y compromiso organizacional de los profesores en la I.E “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2017. El diseño de estudio fue descriptivo, correlacional con enfoque cuantitativo. La población estuvo constituida por 152 profesores de la I.E “Mariscal Cáceres” del distrito de Ayacucho. La muestra fue de 80 profesores, seleccionada no probabilísticamente. Luego, para el procesamiento de datos se utilizó el procesador estadístico SPSS versión 24.0. Además, se utilizó el cuestionario como instrumento para el recojo de la información. Asimismo, para el análisis y discusión de los resultados, se realizó en forma cuantitativa haciendo uso de la prueba Tau\_b de Kendall. Los resultados obtenidos mediante el tratamiento estadístico, nos permitió

comprobar la hipótesis general. Por lo que se concluye que: Existe relación entre el clima laboral y compromiso organizacional en los profesores de la I.E “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2017. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau\_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,362 el que refleja un nivel de correlación positiva baja, y el p-valor (nivel de significancia) es  $0,001 < 0.05$ . = 0,362;  $p= 0.001 < 0.05$ ) (Ver tabla 1)” ...

Según.Zevallos (2017). *“Efectos del Liderazgo Pedagógico de los directores en el Desempeño de los Docentes de las Instituciones Educativas de Secundaria de la UGEL Caylloma, Arequipa, 2016”*. Para optar el título de Magister en Ciencias, Relaciones Industriales, con mención en Gerencia Estratégica de Recursos Humanos. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. “La presente investigación, ha tenido como problema: “Efectos del liderazgo pedagógico de los directores en el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas de Secundaria de la UGEL Caylloma, Arequipa, 2016”, siendo las unidades de estudio los directores y docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL Caylloma: 22 directores y 240 docentes. La presente investigación, por su tipo y nivel de profundidad es explicativa, su diseño es no experimental, transversal y por su carácter cuantitativa. La técnica de recolección de datos utilizada fue la Encuesta, el instrumento que se aplicó fue el Cuestionario. Se realizó la prueba de Hipótesis Chi Cuadrado, con la que se comprobó que la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente según la percepción de los directores y docentes de las instituciones educativas de secundaria de la UGEL Caylloma, es estadísticamente significativa. Los resultados obtenidos demuestran que los directores sí cumplen a cabalidad con

la función de líder pedagógico. Los efectos del liderazgo pedagógico de los directores en el desempeño docente son: que la adopción de las políticas se basa en el análisis y decisión de grupo fomentadas por el líder; la actuación de los directores que se basa en aspectos objetivos y la confianza que gozan de sus subordinados; la mayoría de directores se consideran líderes pedagógicos y están de acuerdo con el desempeño de los docentes, pero lo consideran bajo en dominios y competencias” ...

Según. Macavilca (2018) “*Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018*”. Para optar el Título Profesional de Maestro en Administración de la Educación. De la Universidad Cesar Vallejo.

“La presente investigación titulada Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018, la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables para lo cual se planteó como hipótesis, existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018 La investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental, de corte transversal, trabajo con una población conformada por 120 docentes a los cuales se les aplicó como instrumento dos cuestionario tipo escala de Likert para las dos variables, se realizó la validez de contenido por juicio de expertos y se ha determinado su confiabilidad mediante el estadístico Alpha de Cronbach, del mismo modo se utilizó el análisis de prueba no paramétrica y se realizó el análisis con la prueba Rho de Spearman.



Los resultados permitieron aceptar que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018, al encontrar que el valor de  $p = ,000$  lo cual es menor al nivel de significancia de 0,05 lo que permitió rechazar la hipótesis nula, además de encontrar que el coeficiente de Rho de Spearman = .356” ...

## 2.2. Bases Teóricas o Científicas

### 2.2.1. Compromiso organizacional.

(Vallejo, 2017) “Compromiso organizacional, es la adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirido como consecuencia de la satisfacción por parte de la Organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente. Compromiso de continuación, como consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona tiene por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo” ...

A partir de estas peculiaridades y de las diferentes vinculaciones que pueden generarse entre el individuo y la organización, así como las diferentes relaciones con otra variable, plantearemos nuestra definición del Compromiso Organizativo en el último apartado”.

### Definiciones de compromiso

Autor	Definición
Becker (1960)	El compromiso surge cuando una persona, por la realización de inversiones para el mantenimiento de ciertos intereses, permanece con una consistente línea de actuación.
Mowday, Porter, y Steers, (1982) Mowday, Steers, Porter, (1978) Mowday et al (1979) Mowday et al (1998)	Compromiso organizativo es la fuerza con la un individuo se identifica con una organización en particular y su implicación en ella.

Sheldon (1971)	...una actitud u orientación hacia la organización la cual vincula o anexiona la identidad de la persona a la organización.
Wiener (1982)	La totalidad de presión normativa para actuar en un sentido que se corresponde con las metas y objetivos de la organización.
O'Reilly y Chatman, (1986)	Vínculo psicológico sentido por una persona hacia una organización, que reflejará el grado con el cual el individuo interioriza o adopta características o perspectivas de la organización.
Allen y Meyer, (1990)	Estado psicológico que ata al individuo a una organización
Mathieu y Zajac, (1990)	Atadura o enlace de un individuo hacia la organización
Morris y Sherman, 1981	<i>Actitud en forma de vínculo existente entre una organización y un individuo.</i>
Salancik (1977)	Un estado del individuo el cual llega a estar vinculado por sus acciones y a través de ellas a unas creencias que a su vez sustentan esas actuaciones.
Dwyer; Oh. (1987)	El compromiso como promesa implícita o explícita entre los compañeros del intercambio, de cara a mantener la relación.

### Características

**Características del trabajo:** Motivación con la tarea a realizar, compromiso de los compañeros o clima laboral, entre otras.

**Características de la organización:** Gestión de la compañía, liderazgo de la directiva, valores de la compañía, entre otras.

### Tipos de Compromiso Organizacional

- **Compromiso normativo** (obligación moral): Es la responsabilidad que tiene el empleado de corresponder con la empresa, en agradecimiento a esta por los beneficios obtenidos.
- **Compromiso afectivo** (deseo): Es la responsabilidad que presenta el individuo de corresponder con su empresa, debido a una satisfacción emocional del mismo con esta.

- **Compromiso de continuación** (necesidad): Es la responsabilidad que presenta un empleado, que no quiere perder su empleo y desea continuar en la empresa.

Hasta el momento, Este modelo, como decíamos, ha sido el más aceptado por la academia. Un modelo explicativo que define los tres tipos de compromisos que, bajo la consideración de los autores, existen.

### **Importancia del compromiso organizacional**

El compromiso organizacional es un elemento fundamental que estudiar en el mundo de la empresa. Este compromiso es fundamental, ya que se muestra como un aspecto muy importante dentro de una organización.

En este sentido, hablamos de que cuando existe un mayor compromiso organizacional, de la misma forma, también existe un mayor compromiso del empleado con las metas de la empresa, así como un desempeño más eficiente en sus funciones y la consecución de dichos logros.

### **Ventajas**

Ventajas del compromiso organizacional Poseer una empresa en la que los empleados presentan un gran compromiso organizacional reporta muchas ventajas al empresario respecto a sus competidores. El compromiso de los empleados puede fomentar aspectos como la productividad o la eficiencia.

En este sentido, existen aspectos que, como el absentismo laboral o la rotación de personal en la compañía, se reducen cuando esta presenta un alto grado de compromiso organizacional. Asimismo, otras variables como el rendimiento, la satisfacción y la adaptación del empleado, de la misma forma, se ven beneficiadas

con un mayor compromiso organizacional. Por esta razón, se exponen algunas de las ventajas que presenta un alto grado de compromiso organizacional dentro de una empresa o institución:

- Incremento de la productividad.
- Incremento de la efectividad y la eficiencia.
- Mejora el clima laboral. Fomenta el trabajo en equipo.
- Mejora la rentabilidad de la empresa.
- El proceso de resolución de conflictos es más sencillo.
- Los empleados están más involucrados con las metas de la empresa.

### **Desventajas**

El compromiso organizacional no representa ninguna desventaja para la propia organización.

#### **2.2.2. Dimensiones compromiso organizacional.**

##### ***a. Afectivo:***

(Pomares, 2020) “Si una empresa es afectiva es más fácil que pueda ser una empresa efectiva. En la era de las emociones va ganando terreno la convicción de que vivir las emociones es un elemento insustituible en la maduración personal y en el desarrollo de la inteligencia. Hemos aprendido que los sentimientos y emociones son

necesarios en nuestras organizaciones, la transformación cultural, la creatividad, la innovación requieren de altas dosis de emociones” ...

**b. Continuidad:**

(Pomares, 2020) “Es la actividad que se lleva a cabo en una organización para asegurar que todos los procesos de negocio críticos estarán disponibles para los clientes, proveedores, y otras entidades que deben acceder a ellos. Estas actividades incluyen un gran número de tareas diarias como gestión de proyectos, copias de seguridad de los sistemas, control de cambios y help desk. La gestión de la continuidad no se implanta cuando ocurre un desastre, sino que hace referencia a todas aquellas actividades que se llevan a cabo diariamente para mantener el servicio y facilitar la recuperación.<sup>2</sup> La base de la gestión de la continuidad son las políticas, guías, estándar y procedimientos implementados por una organización. Todo el diseño, implementación, soporte y mantenimiento de los sistemas debe estar fundamentado en la obtención de un buen plan de continuidad del negocio, recuperación de desastres y en algunos casos, soporte al sistema. En ocasiones el plan de la continuidad o plan de contingencias se confunde con la gestión de la recuperación tras un desastre, pero son conceptos diferentes. La recuperación de desastres es una pequeña parte de la gestión de la continuidad” ...

**c. Normativo:**

(Normatividad, 2021). “La normatividad es un conjunto de leyes o reglamentos que rigen conductas y procedimientos según los

criterios y lineamientos de una institución u organización privada o estatal” ...

### **2.2.3. Personal**

(Riquelme, 2019). “Personal se encargaría de todo lo concerniente al recurso humano, estimado de mejor manera como talento humano, el cual debería ser el elemento más importante al considerar el funcionamiento de una organización, sin embargo, suele ser el primer afectado con la toma de decisiones organizacionales, resultando incomprensible que en este proceso suela quedar por debajo del capital, la utilidad, la industria, las maquinas, la producción, entre otros de los recursos de las empresas” ...

#### **Características de Personal**

##### **Habilidades sociales y capacidad de adaptarse al nuevo puesto y entorno:**

(Universia, 2019) “En la gran mayoría de los puestos la capacidad de interrelación con los compañeros, superiores y subordinados, es estrictamente necesaria. Es por eso que se evalúan las capacidades sociales del empleado. Además, se intenta prever cómo se adaptaría el trabajador al nuevo puesto y a las nuevas actividades que el mismo propone. En el proceso de selección de personal, demostrar capacidad en el entendimiento y en la comunicación efectiva, es un punto a favor” ...

##### **Empleados proactivos:**

(Universia, 2019) “Las empresas necesitan, y por ello buscan y reclutan, a personas que puedan demostrar que son capaces de realizar más de una tarea al

mismo tiempo y a la vez que puedan dar un plus por sobre lo requerido. Una buena forma de demostrar esta capacidad, es poder comentar acerca de las actividades extra laborales que se llevan a cabo, y también el dar a conocer premios obtenidos o cualquier otra manera de definirse como un perfil exitoso o destacado” ...

**Actitud positiva, motivación por el alcance de objetivos o cumplimiento de lo requerido:**

(Universia, 2019) “No solo en los empleos que tienen métricas que miden el cumplimiento de objetivos de manera porcentual o numérica. En todos los empleos es necesario cumplir con las tareas naturales del puesto. La motivación hacia ello y una actitud positiva son siempre bien valoradas, y pueden ser demostradas desde la experiencia o desde el aceptar rápidamente un nuevo objetivo y trabajar en pos de ello” ...

**Buena presencia:**

(Universia, 2019) “Parece algo antiguo y casi obvio el hecho de poner como característica la buena presencia. Pero en los perfiles profesionales entran en juego las herramientas más modernas entre las de exposición pública, que son las redes sociales. Muchas empresas analizan entre otras cosas, las redes sociales de los postulados. Tanto las que son utilizadas simplemente para el ocio, como las que representan el perfil profesional (Ejemplo: LinkedIn). Es importante tener un perfil adaptado al puesto, que no significa mostrar absoluta seriedad, pero tampoco la exposición de detalles que minen la imagen que puede llegar a tener un reclutador sobre nosotros” ...

**Respuesta a las necesidades del puesto:**

(Universia, 2019) “Es la más básica de las características. Desde la experiencia previa hasta los estudios relacionados que demuestren de alguna que es posible cumplir con las expectativas del puesto” ...

**Intereses a futuro:**

(Universia, 2019) “Los intereses personales y los de una empresa no pueden ser los mismos, pero pueden adaptarse. Que el trabajador tenga objetivos personales claros, es importante para que la compañía entienda si puede ser útil para ese proyecto, eliminando o reduciendo las posibilidades de perder al empleado a futuro” ...

**Honestidad y buenas referencias:**

(Universia, 2019) “No sirve de nada mentir durante el proceso de selección para luego no poder desarrollar las actividades del puesto. Por eso es que marcamos que la honestidad es sumamente importante. Si no tenemos las habilidades requeridas y excluyentes para un puesto, existen dos caminos. Seguir preparándose para adquirirlas, o buscar otro puesto acorde a la experiencia. En cuanto a las buenas referencias, suelen ser para el reclutador la manera de conocer cómo se desenvuelve un trabajador en un empleo. Por eso es muy importante ser responsable a la hora de dejar un trabajo, y a la vez cumplir con las expectativas de los empleadores siempre y cuando sean justas” ...

**Actitud:**

(shutterstock, 2018) “Es mejor contratar a un candidato con confianza y seguridad en sí mismo, que dice “puedo hacerlo”, “quiero hacerlo”, que alguien que pone los obstáculos y los problemas como excusas, sin antes intentarlo” ...



**Inteligencia:**

(shutterstock, 2018) “Es importante evaluar su capacidad de respuesta y descifrar si se trata de una persona que aprende cómo hacer el trabajo rápidamente” ...

**Carácter:**

(shutterstock, 2018) “Aquí entra a tallar sus valores y su capacidad para sociabilizar y relacionarse con los demás. Si es una persona conflictiva, con poca capacidad para escuchar, lo más probable es que vaya a ocasionar problemas con el equipo de trabajo” ...

**Motivación:**

(shutterstock, 2018) “Lo mejor es tener a un trabajador motivado, que tenga metas y sueños. Pero sobre todo, que tenga un plan de acción, ya que es un indicador de que realmente lucha por lo que quiere” ...

**Experiencia:**

(shutterstock, 2018) “Este es un punto clave a evaluar y sin duda, uno de los más importantes. Es importante contratar al candidato con las habilidades y aptitudes necesarias para desarrollar las funciones que demanda la empresa. Y sus experiencias pasadas son, sin duda, la mejor referencia” ...

**Encajar:**

(shutterstock, 2018) “Este es un punto que muchas empresas obvian al momento de contratar. Si se quiere lograr una buena sinergia entre los equipos de trabajo, entonces los valores del candidato debe encajar con la cultura de la empresa” ...

### **Tipos de Personal**

**Personal laboral permanente.** En este caso, los trabajadores cuentan con una plaza fija.

**Personal laboral indefinido.** Aquí, el contrato no tiene una duración fija, aunque el profesional sabe que no es su plaza definitiva.

**Personal laboral temporal.** Este tipo de contrato tiene fijada la fecha de comienzo y de final. En este caso, el personal laboral no puede superar nunca los 12 meses de trabajo.

La mayor diferencia respecto a los funcionarios es que el personal laboral tiene más **capacidad y autonomía de negociación colectiva** gracias a la creación de **convenios colectivos** que regulan la relación entre éstos y la Administración Pública como privada.

### **Ventajas de la selección de personal:**

- Permite ubicar el hombre adecuado en el puesto determinado
- Favorece la adaptación del hombre a la comunidad empresarial
- Facilita la integración del trabajador a la empresa
- Contribuye al incremento de la productividad en el trabajo
- Disminuye los accidentes de trabajo
- Disminuye la fatiga que ocurre por inadaptación

- Permite la adecuada capacitación de personal en los programas de adiestramiento o entrenamiento a base de los más dotados
- Disminuye las injusticias por que el eliminar el favoritismo se coloca al trabajador en el lugar donde mejor debe rendir
- Se evita el desgaste de maquinaria, el desperdicio de material y se ahorra tiempo en la ejecución de las tareas.

**Desventajas de la selección de personal:**

- La falta de adaptación del hombre al trabajo y a la empresa.
- El incremento de frustraciones del trabajador en la empresa cuando aquel no rinde en el trabajo para el que posee características adecuadas.
- La limitación del horizonte del trabajador
- Produce la baja moral en la organización porque si no existe el hombre adecuado para el cargo determinado necesariamente se incrementan las quejas, los reclamos en la organización.
- Se generan resentimiento en los trabajadores a quienes no se les reconoce capacidades, méritos y conocimientos especiales para las tareas en las que ellos rendirán.
- No puede haber eficiente clasificación de personal, justa promoción, efectiva valoración ni buena dirección de personal.
- Proliferan los conflictos laborales
- Se pierde tiempo, desgasta más la maquinaria o herramientas y se desperdicia más material en la producción ya que un trabajador que no posee las capacidades ni los conocimientos adecuados es muy probable que origine todos estos inconvenientes en perjuicio de la empresa.

#### 2.2.4. Dimensiones de Personal

*a. Capacitación profesional:*

(Allen, Folkman, & Mesa, 2016) “La formación es algo que nunca debe finalizar. El obtener nuevos conocimientos, técnicas y estar más preparados para el día a día en el trabajo hará que el individuo tenga un mayor nivel de confianza y adopte un punto de vista mucho más positivo en todo momento. Capacitando al personal es posible mejorar las aptitudes de los empleados para la comunicación y el liderazgo, lo que les colocará en mejores posiciones laborales. Además, se producirá un aumento de la satisfacción personal, será más fácil tener una visión amplia de todo lo que ocurre y el empleado tendrá mucha más tranquilidad porque no temerá a la competencia, ya que estará formándose por delante de ella” ...

*b. Progresión de la carrera:*

(PCM, 2021) “La Carrera Administrativa, es el conjunto de normas que por mandato de ley regulan el ingreso del ciudadano a la Administración Pública; así como los derechos, deberes y obligaciones que tienen que cumplir al obtener la condición de estable y permanente en su servicio, lo cual garantiza su desarrollo y evolución en el desempeño de sus funciones” ...

*c. Especialización en la carrera: Navarro (2015)*

Navarro (2015) “El desarrollo profesional continuo se ha convertido en un objetivo común a todas las profesiones y la

odontología no es una excepción, siendo las especialidades odontológicas las que representan el camino más importante para este desarrollo. La elección de la especialidad tiene fuertes implicancias no solo para el profesional o las comunidades educativas y científicas, sino también para la salud pública de los países. Por este motivo, es relevante conocer que elementos intervienen en el proceso de elección de la especialidad” ...

### **2.3. Marco Conceptual**

#### **Compromiso Organizacional**

Se define como una visión psicológica de los miembros de una organización y su apego al lugar de trabajo.

Afectivo: (aceptación de las metas organizacionales) tener las mismas creencias, propósitos, ideas, objetivos, que los de la empresa.

Continuidad :(deseo de permanecer como miembro) sentimiento de pertenencia hacia la organización (ser parte de).

Normativo: cumplimiento y respeto hacia la organización mediante acciones dirigidas a defenderla.

#### **Personal**

Capacitación profesional: Podemos definir la capacitación profesional como el procedimiento organizado por el cual las personas aprenden conocimiento y / o habilidad para un propósito definido.

**Progresión de la carrera:** La progresión en la carrera administrativa es un derecho que permite al funcionario o servidor público una movilidad dentro de la estructura estatal mediante ascenso.

**Especialización en la carrera:** Es un título académico de especialista en determinado campo de la profesión. Con una especialización se busca profundizar a nivel teórico, técnico y metodológico en un área de una disciplina profesional o de un campo de aplicación. Los horarios, por lo general, están diseñados para no interrumpir la jornada laboral.

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS**

#### **1.1. Hipótesis General**

Existe relación directa entre compromiso organizacional y el personal no docente en la Universidad Peruana de los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018.

#### **1.2. Hipótesis Específicas**

1. Existe relación directa entre compromiso organizacional y las capacitaciones del personal no docente en la Universidad Peruana de los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018.
2. Existe relación directa entre compromiso organizacional y las progresiones del personal no docente en la Universidad Peruana de los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018.
3. Existe relación directa entre compromiso organizacional y las especializaciones del personal no docente en la Universidad Peruana de los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018.

#### **1.3. Variables**

##### **1.3.1. Compromiso organizacional.**

Las dimensiones son: Afectivo; Continuidad y Normativo.

##### **1.3.2. Personal.**

Las dimensiones para esta variable son: Capacitación profesional; Progresión de la carrera y Especialización en la carrera.

##### **1.3.3. Operacionalización de las variables.**

**Tabla 1.** Operacionalización de variables.

Variables	Operacionalización	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>Compromiso organizacional</b>	(Vallejo, 2017) “Compromiso organizacional, es la adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirido como consecuencia de la satisfacción por parte de la Organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente. Compromiso de continuación, como consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona tiene por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo” ...	- Afectivo. - Continuidad. - Normativo.	Identificación.	1 – 5
			Motivación en el sueldo.	8 – 12
			Seguridad de estabilidad.	
			Obligación moral. Lealtad.	13 – 18
<b>Personal</b>	(Riquelme, 2019). “Personal se encargaría de todo lo concerniente al recurso humano, estimado de mejor manera como talento humano, el cual debería ser el elemento más importante al considerar el funcionamiento de una organización, sin embargo, suele ser el primer afectado con la toma de decisiones organizacionales, resultando incomprensible que en este proceso suela quedar por debajo del capital, la utilidad, la industria, las maquinas, la producción, entre otros de los recursos de las empresas” ...	- Capacitación profesional. - Progresión de la carrera. - Especialización en la carrera.	Capacitación continua.	1 – 4
			Orden de méritos.	5
			Experiencia del trabajador.	6
			Capacitación de información laboral.	7
			Entrenamiento de las personas.	8
<b>Dimensión Especial</b>				
Niveles del compromiso organizacional del personal no docentes en la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018				

**Fuente:** *Elaboración propia.*



## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. Método de Investigación**

##### **Método General**

##### **Científico**

Según. (Feynman, 2016) “Método científico como un conjunto de pensamientos universales y necesarios, y que en función de esto surgen algunas cualidades importantes, como la de que está constituida por leyes universales que conforman un conocimiento sistemático de la realidad” ...

Se ha visto de manera acertada este método ya que existe estudios que resultaron y a la vez respaldan nuestra tesis. Porque se utilizó antecedentes, bases teóricas entre otras.

##### **Método de Investigación**

##### **Inductivo - Deductivo**

Rodríguez (2017). “El método inductivo-deductivo está conformado por dos procedimientos inversos: inducción y deducción. La inducción es una forma de razonamiento en la que se pasa del conocimiento de casos particulares a un conocimiento más general, que refleja lo que hay de común en los fenómenos individuales. Su base es la repetición de hechos y fenómenos de la realidad, encontrando los rasgos comunes en un grupo definido, para llegar a conclusiones de los aspectos que lo caracterizan. Las generalizaciones a que se arriban tienen una base empírica” ...

#### **4.2. Tipo de Investigación**

##### **Investigación Básica**

Según (Vargas Cordero, 2009).“ conocida como investigación fundamental, exacta o investigación pura–, que se ocupa del objeto de estudio sin considerar una aplicación inmediata, pero teniendo en cuenta que, a partir de sus resultados y descubrimientos, pueden surgir nuevos productos y avances científicos” ...

De tal manera con la explicación anterior podemos deducir que el tipo de investigación es netamente básica, ya que se interviene para complementar positivamente la realidad de la población y su fin primordial es el beneficio de los Niveles del Compromiso Organizacional del Personal no Docentes en la Universidad Peruana de los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018.

#### **4.3. Nivel de Investigación**

##### **Correlacional**

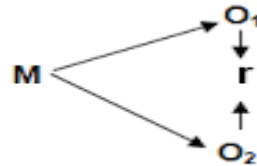
Sampieri (2014) “El nivel de investigación elegida para la presente tesis es del **nivel correlacional**, pues como lo mencionan, la finalidad del nivel correlacional en una investigación es conocer el grado de relación existente entre las variables propuestas en un hecho en concreto” ...

#### **4.4. Diseño de Investigación**

##### **No experimental**

Sampieri (2014) “El diseño de investigación seleccionada es la **no experimental**, pues como lo mencionan; este diseño sucede al no manipular de forma deliberada las variables en estudio. Para la recolección de datos, se realiza en un solo momento establecido, haciendo que el diseño de investigación sea no experimental de un corte transversal” ...

“La investigación se realiza con el diseño no experimental ex post facto transversal, porque los datos se recopilarán con una escala de actitud en un momento en el tiempo.



#### 4.5. Población y Muestra

##### **Población**

**Según.** (Espinoza, 2016)“La población puede ser definida como la totalidad de los elementos que conforman la realidad que se va investigar, cualquier conjunto de elementos que tenga uno o más propiedades comunes; conjunto de individuos persona o instituciones que son motivo de investigación” (p. 83).

##### **Selección de la Muestra**

##### **Censal**

(Toro, 2012). “En donde la muestra es toda la población, este tipo de método se utiliza cuando es necesario saber las opiniones de todos los clientes o cuando se cuenta con una base de datos de fácil acceso, sin embargo, los costos al utilizar este método pueden ser muy altos” ...

Se toman en cuenta a la muestra censal, por tener una necesidad de obtener un resultado claro para mejorar el compromiso organizacional del personal no docente y se pone énfasis por ser de gran importancia, para la entidad y su continuidad en su rubro.

López (2004). “Todas las ciencias hacen uso del muestreo. Para algunos el objeto de estudio es la población, para otros, como los agrónomos serán los árboles frutales,

parcelas o para los médicos la muestra son pacientes con determinados síntomas patológicos; para los comunicadores la población de estudio no sólo son personas sino también videos, películas, artículos de prensa, programas de radio, programas de televisión, cartillas informativas y otros”.

La investigación tiene como población a los trabajadores de la Universidad Peruana Los Andes. Todos los trabajadores no Docentes. Es así que la investigación seleccionó una muestra por conveniencia y tendrá como unidades de análisis al personal del área de presupuesto. Es decir:

**Tabla 2.** *Población de la Investigación.*

<b>Participantes</b>	<b>Población</b>
No docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables.	28
No docentes de la Facultad de Ingeniería	46
No docentes de la Facultad de Derecho	37
<b>Total</b>	<b>112</b>

**Fuente:** *Elaboración propia.*

#### **4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

(Márquez, 2016). “Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información. Son ejemplos de técnicas: la observación directa, el análisis documental, análisis de contenido, etc. La investigación no tiene sentido sin las técnicas de recolección de datos. Estas técnicas conducen a la verificación del problema planteado. Cada tipo de investigación determinara las técnicas a utilizar y cada técnica establece sus herramientas, instrumentos o medios que serán empleados. Todo lo que va a realizar el investigador tiene su apoyo en la técnica de la observación. Aunque utilice métodos diferentes, su marco metodológico de recogida de datos se centra en la técnica de la observación y el éxito o fracaso de la investigación dependerá de cual empleó” ...

## **Técnica de recolección de datos**

### **Técnicas de Investigación**

Según (Raffino, 2020). “Forman parte de la técnica, o sea, del procedimiento puntual que llevamos adelante para obtener un resultado determinado, que en este caso es el de recaudar información. Por ende, existen técnicas de investigación aplicadas a todas las áreas del saber, desde el conocimiento científico y tecnológico, hasta la criminología y la estadística” ...

### **Técnica de la Encuesta.**

Según (Anguita, 2002).“La información se obtiene mediante una observación indirecta de los hechos, a través de las manifestaciones realizadas por los encuestados, por lo que cabe la posibilidad de que la información obtenida no siempre refleje la realidad. La encuesta permite aplicaciones masivas, que mediante técnicas de muestreo adecuadas pueden hacer extensivos los resultados a comunidades enteras. El interés del investigador no es el sujeto concreto que contesta el cuestionario, sino la población a la que pertenece; de ahí, como se ha mencionado, la necesidad de utilizar técnicas de muestreo apropiadas. Permite la obtención de datos sobre una gran variedad de temas. La información se recoge de modo estandarizado mediante un cuestionario (instrucciones iguales para todos los sujetos, idéntica formulación de las preguntas, etc.), lo que faculta hacer comparaciones intergrupales” ...

### **Definición de Instrumento de Recolección de Datos**

Según. (Fariñas, 2010). “Un instrumento de recolección de datos es en principio cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y

extraer de ellos información. De este modo el instrumento sintetiza en si toda la labor previa de la investigación, resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y, por lo tanto, a las variables o conceptos utilizados Carlos Sabino y por técnica vamos a anotar la definición que nos da el diccionario de metodología antes citado” ... (pág. 149)

### **Instrumentos.**

#### **El cuestionario:**

Según (Oseda, 2015). “es un instrumento destinado a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador, donde se utiliza un listado de preguntas, a fin de que las contesten igualmente por escrito, para obtener datos de la persona que tiene alguna relación con el problema que es materia de investigación”.

### **Procedimiento de Recolección de Datos**

Se aplicaron técnicas para analizar la información de esta investigación.

- Descriptiva no experimental ex post facto transversal.
- Se aplicarán las siguientes técnicas de procesamiento de datos:
- Ordenamiento y clasificación.
- Proceso computarizado con el Excel. (SPSS)

Según (Hossein, 2014). “Para constituir la relación entre variables, se utilizará la prueba estadística del Chi cuadrado: es una repartición cuadrática de la probabilidad que emplea básicamente variables aleatorias continuas. La distribución Chi Cuadrado de la probabilidad se denota mediante la letra griega  $\chi^2$ , consiste en constituir un espacio constante delimitado por la suma de los cuadrados de n variables

aleatorias que son independiente entre sí, espacio dentro del cual la variable  $x$  puede asumir cualquiera de los infinitos valores que lo constituyen, y por tanto establecer el valor aproximado de una variable dentro de ese espacio se deriva a incluir una valoración de sus posibles límites que están dados por los diferentes Grados de Libertad que pueden existir entre las variables aleatorias analizadas que dan origen al determinado espacio”...

#### **4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos**

Según (Sabina, 2014). “Aquí se da uso del Software SPSS, para tal se confeccionarán las tablas de frecuencia para datos cualitativos, mediante la escala ordinal, este trabajo se realizará por dimensiones y para la variable en estudio para visualizar las tablas se utilizarán los gráficos de barras que son indicados para este tipo de variable, así mismo se utilizarán las tablas de contingencia para analizar la intervención de las variables intervinientes” ...

#### **4.8. Aspecto Éticos de la Investigación**

Según (González, 2000). “La siguiente tesis está dentro de los parámetros que rigen una investigación y por lo cual tiene Consentimiento informado Los participantes estuvieron de acuerdo con ser informantes y reconocieron sus derechos y responsabilidades”.

En la investigación realizada, se ha tenido en cuenta las siguientes consideraciones éticas:

- Valor, la presente investigación busca mejorar la salud y el conocimiento
- Validez científica, la investigación metodológicamente es sensata, de forma que la investigadora no está perdiendo el tiempo en investigaciones que se repiten.

- La selección de personas a encuestar es justa, los participantes en las investigaciones serán seleccionados en forma justa y equitativa y sin prejuicios personales o preferencias.
- Proporción favorable de riesgo/beneficio, los riesgos para los participantes de la investigación prácticamente no existen y los beneficios potenciales son significativos para las personas y para los conocimientos que se han de ganar para la sociedad.
- Consentimiento informado, las personas, serán informadas acerca de la investigación y dar su consentimiento voluntario antes de convertirse en participantes de la investigación.
- Respeto para las personas que participan, se mantendrá protegida la identidad de los participantes en la investigación.
- Confidencialidad Se les informó la seguridad y protección de su identidad como informantes valiosos de la investigación.

Observación participante Los investigadores actuaron con prudencia durante el proceso de acopio de los datos asumiendo su responsabilidad ética para todos los efectos y consecuencias que se derivaron de la interacción establecida con los sujetos participantes del estudio.



## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 5.1. Descripción de Resultados

##### 5.1.1. Fiabilidad del instrumento.

Para comprobar si los datos obtenidos son reales, se realiza una prueba de fiabilidad del instrumento empleado, mediante el coeficiente del alfa de Cronbach. La tabla 3 muestra la escala de interpretación de los resultados para el coeficiente alfa de Cronbach.

**Tabla 3.** *Escala de interpretación de fiabilidad.*

Coeficiente	Interpretación de fiabilidad
<b>0.00 – 0.60</b>	Inaceptable
<b>0.61 – 0.70</b>	Mínimamente aceptable
<b>0.71 – 0.80</b>	Respetable
<b>0.81 – 0.90</b>	Bueno
<b>0.91 – 1.00</b>	Muy bueno

**Fuente:** *(Bisquerra, 1989).*

La tabla 3 muestra el rango del coeficiente donde se interpretará que los datos obtenidos mediante el instrumento son aceptables; siendo el valor del coeficiente de 0.81 en alfa de Cronbach.

#### **A. Para compromiso organizacional.**

La tabla 4 muestra el valor obtenido al analizar la fiabilidad del instrumento empleado para recolectar datos de la variable “compromiso organizacional”.

**Tabla 4.** *Valor Cronbach para compromiso organizacional.*

Alfa Cronbach	Cantidad ítems
<b>0.986</b>	18

**Fuente:** *Elaboración propia.*

Como puede apreciarse en la tabla 4, el valor para el coeficiente del alfa de Cronbach para el instrumento recopilatorio de datos para la variable “compromiso organizacional” tiene el valor de 0.986; lo que significa que el instrumento es fiable a un nivel muy bueno, como lo indica la tabla 3.

#### ***B. Para la variable personal.***

En la tabla 5 se muestra el valor obtenido al analizar la fiabilidad del instrumento empleado para recolectar datos de la variable “personal”.

**Tabla 5.** *Valor Cronbach para variable personal.*

Alfa Cronbach	Cantidad ítems
0.967	8

**Fuente:** *Elaboración propia.*

Como puede apreciarse en la tabla 5, el valor para el coeficiente del alfa de Cronbach para el instrumento recopilatorio de datos para la variable “personal” tiene el valor de 0.967; lo que significa que el instrumento es fiable a un nivel muy bueno, como lo indica la tabla 3.

### **5.1.2. Niveles Baremos.**

Los datos recolectados, son agrupados en tres niveles (Bajo, Regular y Alto) para un mejor análisis estadístico; a continuación, se muestra los niveles para cada variable y sus respectivas dimensiones.

#### ***A. Niveles para compromiso organizacional.***

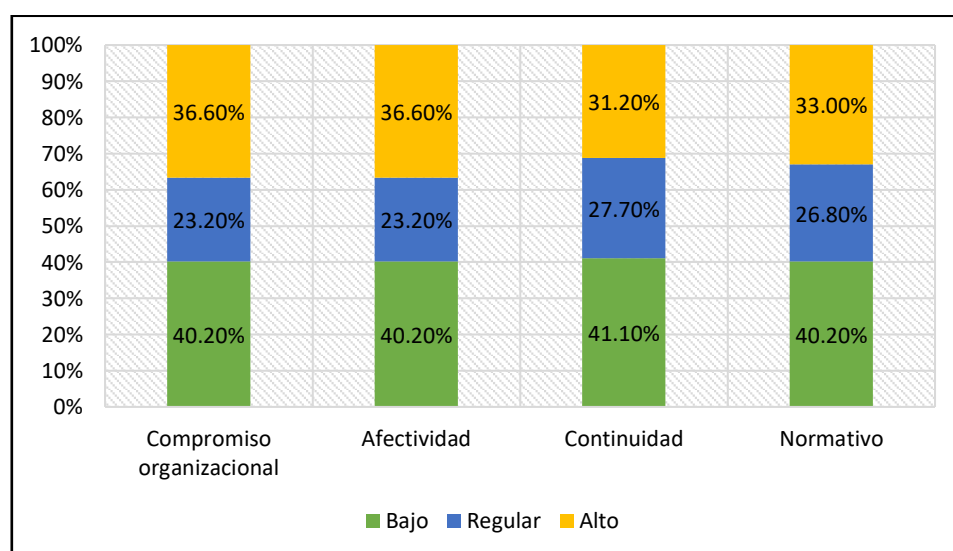
El análisis estadístico descriptivo de las frecuencias y los porcentajes obtenidos en cada nivel de Baremos para la variable “compromiso organizacional” y sus dimensiones, se muestra en la tabla 6; para el total de 112 datos recopilados.

**Tabla 6.** Frecuencias de niveles para compromiso organizacional.

Variable / Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
<b>Compromiso organizacional</b>	Bajo	45	40.20%
	Regular	26	23.20%
	Alto	41	36.60%
<b>Afectividad</b>	Bajo	45	40.20%
	Regular	26	23.20%
	Alto	41	36.60%
<b>Continuidad</b>	Bajo	46	41.10%
	Regular	31	27.70%
	Alto	35	31.20%
<b>Normativo</b>	Bajo	45	40.20%
	Regular	30	26.80%
	Alto	37	33.00%
<b>Total</b>		112	100.00%

**Fuente:** Elaboración propia.

Como puede apreciarse en la tabla 6, el 40.20% de los encuestados consideran que tener un compromiso organizacional bajo mientras que el 23.20% de los encuestados mencionan que realizan su compromiso organizacional es regular y para el restante 36.60% de los trabajadores hay un compromiso organizacional.

**Figura 1.** Frecuencia de niveles para el compromiso organizacional.

**Fuente:** Elaboración propia.

Como puede apreciarse en la figura 2; la mayoría de los encuestados consideran que su compromiso organizacional es bajo, ascendiendo a 40.20%.

### **B. Niveles para personal.**

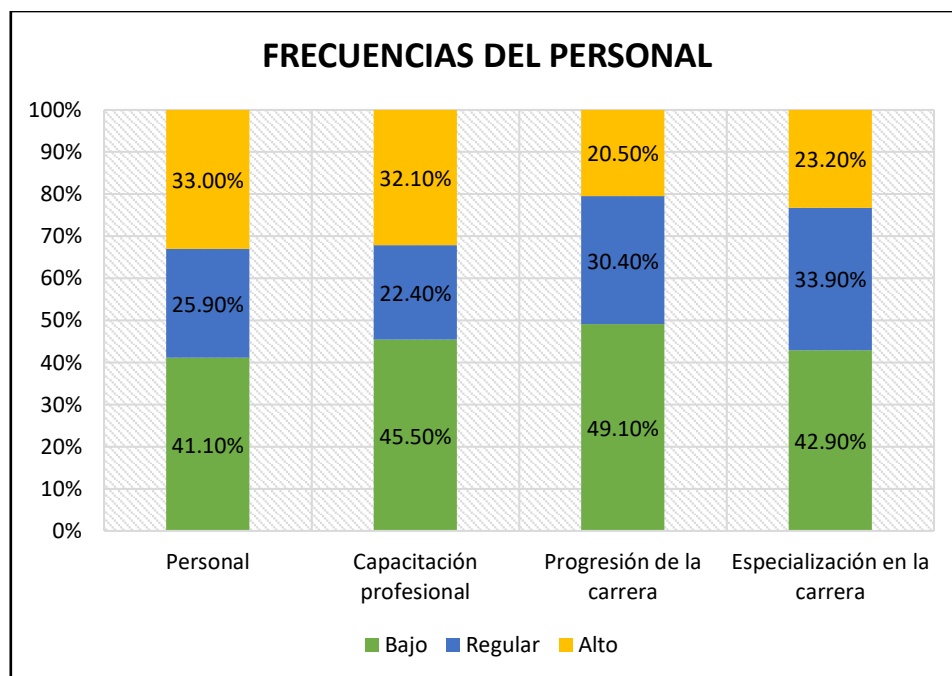
El análisis estadístico descriptivo de las frecuencias y los porcentajes obtenidos en cada nivel de Baremos para la variable “personal” y sus dimensiones, se muestra en la tabla 7; para el total de 112 datos recopilados.

**Tabla 7.** Frecuencias de niveles para el personal.

<b>Variable / Dimensiones</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Personal</b>	Bajo	46	41.10%
	Regular	29	25.90%
	Alto	37	33.00%
<b>Capacitación profesional</b>	Bajo	51	45.50%
	Regular	25	22.40%
	Alto	36	32.10%
<b>Progresión de la carrera</b>	Bajo	55	49.10%
	Regular	34	30.40%
	Alto	23	20.50%
<b>Especialización en la carrera</b>	Bajo	48	42.90%
	Regular	38	33.90%
	Alto	26	23.20%
<b>Total</b>		112	100.00%

**Fuente:** *Elaboración propia.*

Como puede apreciarse en la tabla 7, el 41.10% de los encuestados consideran que el personal tiene un bajo nivel, mientras que el 25.90% de los encuestados mencionan que el personal tiene un nivel regular y para el restante 33.00% de los comerciantes el nivel es alto del personal.



**Figura 2.** Frecuencia de niveles para el personal.

**Fuente:** Elaboración propia.

Como puede apreciarse en la figura 3; la mayoría de los encuestados consideran que el personal tiene un bajo nivel, ascendiendo a 41.10%.

## 5.2. Contrastación de Hipótesis

Para el contraste de las hipótesis, se realizará un análisis de correlación entre las variables estudiadas; este análisis de correlación se da mediante el valor del coeficiente de Rho de Spearman. A continuación, se muestra la tabla 8 donde se ve el rango de valores para el coeficiente de Rho de Spearman y su respectiva interpretación.

**Tabla 8.** *Escala de correlación para Rho de Spearman.*

<b>Rango de valores</b>	<b>Interpretación de correlación</b>
<b>-1.00</b>	Correlación inversamente perfecta
<b>-0.99 – -0.61</b>	Correlación inversamente fuerte
<b>-0.60 – -0.31</b>	Correlación inversamente débil
<b>-0.30 – -0.01</b>	Correlación inversamente escasa
<b>0</b>	Correlación nula
<b>0.01 – 0.30</b>	Correlación directamente escasa
<b>0.31 – 0.60</b>	Correlación directamente débil
<b>0.61 – 0.99</b>	Correlación directamente fuerte
<b>1.00</b>	Correlación directamente perfecta

**Fuente:** (Martínez Ortega, Tuya Pendás, Martínez Ortega, Pérez Abreu, & Cánovas, 2009).

Como puede apreciarse en la tabla 8; si el valor del coeficiente supera el 0.61, independientemente del signo, la relación existente es fuerte. Si el signo es negativo, la correlación será inversa, en caso de ser positivo la correlación es directa.

Para el contraste de hipótesis, se realizarán análisis estadísticos inferenciales, mediante la prueba de ji-cuadrada, culminando con la interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

### **5.2.1. Respecto al hipótesis general.**

*“Existe relación directa entre compromiso organizacional y el personal no docente en la Universidad Peruana de los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018”*

En la tabla 9 se muestra una matriz cruzada para las variables mencionadas en la hipótesis general (Compromiso Organizacional y el Personal); dicha tabla muestra el recuento de las frecuencias observadas y esperadas.

**Tabla 9.** Matriz cruzada entre Compromiso organizacional y el Personal.

		Personal			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Compromiso organizacional	Bajo	Frecuencia observada	45	0	0	45
		Frecuencia esperada	18.5	11.7	14.9	45.0
	Regular	Frecuencia observada	1	25	0	26
		Frecuencia esperada	10.7	6.7	8.6	26.0
	Alto	Frecuencia observada	0	4	37	41
		Frecuencia esperada	16.8	10.6	13.5	41.0
Total	Frecuencia observada	46	29	37	112	
	Frecuencia esperada	46.0	29.0	37.0	112.0	

Fuente: Elaboración propia.

#### A. Planteamiento de hipótesis.

- **Ho.** El compromiso organizacional no tiene relación con el personal no docente en la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018.
- **Ha.** El compromiso organizacional tiene relación con el personal no docente en la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018.

En la presente investigación, el nivel de significancia es de 0.05; lo que indica que para que sea significativo el resultado debe ser menor a 0.05. Si en valor obtenido para la ji-cuadrada calculada es mayor a la crítica, entonces se aceptará la **Ha**, en caso contrario se acepta la **Ho**.

#### B. Prueba de ji-cuadrada.

El valor de ji-cuadrada se halla mediante la solución de la siguiente ecuación.

$$x_{calculado}^2 = \sum \frac{(frecuencia\ observada - frecuencia\ esperada)^2}{frecuencia\ esperada}$$

$$x_{calculado}^2 = 193.077$$

Con un grado de libertad de 4; debido a ser el resultado del producto entre la cantidad de filas menos 1 por la cantidad de columnas menos 1.

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363

**Figura 3.** Valor de ji-cuadrada para hipótesis general.

**Fuente:** Elaboración propia.

Como puede apreciarse en la figura 4, el valor de ji-cuadrado crítico es 9.4877; lo que indica que el valor de la ji-cuadrada calculada es mayor a la crítica. Esto indica que se acepta la hipótesis alterna (**Ha**); lo que significa que el compromiso organizacional tiene relación con el personal no docente en la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018.

### C. Prueba de correlación.

Con la prueba de ji-cuadrada se obtiene que existe relación entre ambas variables, ahora se realizará la prueba para conocer el grado de correlación entre las variables Compromiso Organizacional y Personal no Docente. Como puede apreciarse en la tabla 10, se muestra el resultado de correlación entre las variables, resuelta mediante el software SPSS.

**Tabla 10.** Rho de Spearman para Hipótesis General.

		Personal
<b>Compromiso organizacional</b>	Coefficiente de correlación	0.974
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	112

**Fuente:** Elaboración propia.



La tabla 10 muestra el valor del coeficiente de correlación, el cual asciende a 0.974; lo que indica que la relación existente entre el compromiso organizacional y el personal no docente es directamente fuerte en la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018 debido a que a mayor compromiso organizacional mejorará la productividad del personal no docente; con un valor de significancia de 0.000; lo que indica que la relación es significativa.

#### ***D. Conclusión.***

En resumen, se demuestra estadísticamente que existe relación entre el compromiso organizacional y el personal no docente a un grado directamente fuerte y significativa; donde que a mayor compromiso organizacional mejorará la productividad del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018.

#### **5.2.2. Respecto al compromiso organizacional y las capacitaciones.**

*“Existe relación directa entre compromiso organizacional y las capacitaciones del personal no docente en la Universidad Peruana de los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018”*

En la tabla 11 se muestra una matriz cruzada para las variables mencionadas (Compromiso Organizacional y las Capacitaciones); dicha tabla muestra el recuento de las frecuencias observadas y esperadas.

**Tabla 11.** Matriz cruzada entre Compromiso organizacional y las Capacitaciones.

		Capacitaciones			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Compromiso organizacional	Bajo	Frecuencia observada	45	0	0	45
		Frecuencia esperada	20.5	10.0	14.5	45.0
	Regular	Frecuencia observada	6	20	0	26
		Frecuencia esperada	11.8	5.8	8.4	26.0
	Alto	Frecuencia observada	0	5	36	41
		Frecuencia esperada	18.7	9.2	13.2	41.0
	Total	Frecuencia observada	51	25	36	112
		Frecuencia esperada	51.0	25.0	36.0	112.0

Fuente: Elaboración propia.

#### A. Planteamiento de hipótesis.

- **Ho.** El compromiso organizacional no tiene relación con las capacitaciones del personal no docente en la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018.
- **Ha.** El compromiso organizacional tiene relación con las capacitaciones del personal no docente en la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018.

En la presente investigación, el nivel de significancia es de 0.05; lo que indica que para que sea significativo el resultado debe ser menor a 0.05. Si en valor obtenido para la ji-cuadrada calculada es mayor a la crítica, entonces se aceptará la **Ha**, en caso contrario se acepta la **Ho**.

#### B. Prueba de ji-cuadrada.

El valor de ji-cuadrada se halla mediante la solución de la siguiente ecuación.

$$x_{\text{calculado}}^2 = \sum \frac{(\text{frecuencia observada} - \text{frecuencia esperada})^2}{\text{frecuencia esperada}}$$

$$x_{calculado}^2 = 159.861$$

Con un grado de libertad de 4; debido a ser el resultado del producto entre la cantidad de filas menos 1 por la cantidad de columnas menos 1.

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363

**Figura 4.** Valor de ji-cuadrada para compromiso organizacional y capacitaciones.

**Fuente:** Elaboración propia.

Como puede apreciarse en la figura 5, el valor de ji-cuadrado crítico es 9.4877; lo que indica que el valor de la ji-cuadrada calculada es mayor a la crítica. Esto indica que se acepta la hipótesis alterna (**Ha**); lo que significa que el compromiso organizacional tiene relación con las capacitaciones del personal no docente en la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018.

### C. Prueba de correlación.

Con la prueba de ji-cuadrada se obtiene que existe relación entre ambas variables, ahora se realizará la prueba para conocer el grado de correlación entre las variables Compromiso Organizacional y Capacitaciones del Personal no Docente. Como puede apreciarse en la tabla 12, se muestra el resultado de correlación entre las variables, resuelta mediante el software SPSS.

**Tabla 12.** *Rho de Spearman para Compromiso organizacional y Contrataciones.*

		<b>Contrataciones</b>
<b>Compromiso organizacional</b>	Coeficiente de correlación	0.943
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	112

**Fuente:** *Elaboración propia.*

La tabla 12 muestra el valor del coeficiente de correlación, el cual asciende a 0.943; lo que indica que la relación existente entre el compromiso organizacional y las capacitaciones del personal no docente es directamente fuerte en la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018 debido a que a mayor compromiso organizacional mejorará los resultados de las capacitaciones del personal no docente; con un valor de significancia de 0.000; lo que indica que la relación es significativa.

#### ***D. Conclusión.***

En resumen, se demuestra estadísticamente que existe relación entre el compromiso organizacional y las capacitaciones del personal no docente a un grado directamente fuerte y significativa; donde que a mayor compromiso organizacional mejorará los resultados de las capacitaciones del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018.

#### **5.2.3. Respecto al compromiso organizacional y las progresiones.**

*“Existe relación directa entre compromiso organizacional y las progresiones del personal no docente en la Universidad Peruana de los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018”*

En la tabla 13 se muestra una matriz cruzada para las variables mencionadas (Compromiso Organizacional y las Progresiones); dicha tabla muestra el recuento de las frecuencias observadas y esperadas.

**Tabla 13.** *Matriz cruzada entre Compromiso organizacional y las Progresiones.*

		Progresiones			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
<b>Compromiso organizacional</b>	<i>Bajo</i>	Frecuencia observada	44	1	0	45
		Frecuencia esperada	22.1	13.7	9.2	45.0
	<i>Regular</i>	Frecuencia observada	11	15	0	26
		Frecuencia esperada	12.8	7.9	5.3	26.0
	<i>Alto</i>	Frecuencia observada	0	18	23	41
		Frecuencia esperada	20.1	12.4	8.4	41.0
	<b>Total</b>	Frecuencia observada	55	34	23	112
		Frecuencia esperada	55.0	34.0	23.0	112.0

**Fuente:** *Elaboración propia.*

#### **A. Planteamiento de hipótesis.**

- **Ho.** El compromiso organizacional no tiene relación con las progresiones del personal no docente en la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018.
- **Ha.** El compromiso organizacional tiene relación con las progresiones del personal no docente en la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018.

En la presente investigación, el nivel de significancia es de 0.05; lo que indica que para que sea significativo el resultado debe ser menor a 0.05. Si en valor obtenido para la ji-cuadrada calculada es mayor a la crítica, entonces se aceptará la **Ha**, en caso contrario se acepta la **Ho**.

### B. Prueba de ji-cuadrada.

El valor de ji-cuadrada se halla mediante la solución de la siguiente ecuación.

$$x_{\text{calculado}}^2 = \sum \frac{(\text{frecuencia observada} - \text{frecuencia esperada})^2}{\text{frecuencia esperada}}$$

$$x_{\text{calculado}}^2 = 102.527$$

Con un grado de libertad de 4; debido a ser el resultado del producto entre la cantidad de filas menos 1 por la cantidad de columnas menos 1.

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363

Figura 5. Valor de ji-cuadrada para compromiso organizacional y progresiones.

Fuente: Elaboración propia.

Como puede apreciarse en la figura 6, el valor de ji-cuadrado crítico es 9.4877; lo que indica que el valor de la ji-cuadrada calculada es mayor a la crítica. Esto indica que se acepta la hipótesis alterna (**Ha**); lo que significa que el compromiso organizacional tiene relación con las progresiones del personal no docente en la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018.

### C. Prueba de correlación.

Con la prueba de ji-cuadrada se obtiene que existe relación entre ambas variables, ahora se realizará la prueba para conocer el grado de correlación entre las variables Compromiso Organizacional y las Progresiones del Personal no Docente. Como puede apreciarse en la tabla

14, se muestra el resultado de correlación entre las variables, resuelta mediante el software SPSS.

**Tabla 14.** *Rho de Spearman para Compromiso organizacional y Progresiones.*

		Progresiones
<b>Compromiso organizacional</b>	Coefficiente de correlación	0.874
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	112

**Fuente:** *Elaboración propia.*

La tabla 14 muestra el valor del coeficiente de correlación, el cual asciende a 0.874; lo que indica que la relación existente entre el compromiso organizacional y las progresiones del personal no docente es directamente fuerte en la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018 debido a que a mayor compromiso organizacional mejorará los resultados de las progresiones del personal no docente; con un valor de significancia de 0.000; lo que indica que la relación es significativa.

#### **D. Conclusión.**

En resumen, se demuestra estadísticamente que existe relación entre el compromiso organizacional y las progresiones del personal no docente a un grado directamente fuerte y significativa; donde que a mayor compromiso organizacional mejorará los resultados de las progresiones del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018.

#### **5.2.4. Respecto al compromiso organizacional y las especializaciones.**

*“Existe relación directa entre compromiso organizacional y las especializaciones del personal no docente en la Universidad Peruana de los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018”*

En la tabla 15 se muestra una matriz cruzada para las variables mencionadas (Compromiso Organizacional y las Especializaciones); dicha tabla muestra el recuento de las frecuencias observadas y esperadas.

**Tabla 15.** Matriz cruzada entre Compromiso organizacional y las Especializaciones.

		Especializaciones			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
<b>Compromiso organizacional</b>	<i>Bajo</i>	Frecuencia observada	43	2	0	45
		Frecuencia esperada	19.3	15.3	10.4	45.0
	<i>Regular</i>	Frecuencia observada	5	20	1	26
		Frecuencia esperada	11.1	8.8	6.0	26.0
	<i>Alto</i>	Frecuencia observada	0	16	25	41
		Frecuencia esperada	17.6	13.9	9.5	41.0
	<b>Total</b>	Frecuencia observada	48	38	26	112
		Frecuencia esperada	48.0	38.0	26.0	112.0

**Fuente:** Elaboración propia.

#### A. Planteamiento de hipótesis.

- **Ho.** El compromiso organizacional no tiene relación con las especializaciones del personal no docente en la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018.
- **Ha.** El compromiso organizacional tiene relación con las especializaciones del personal no docente en la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018.

En la presente investigación, el nivel de significancia es de 0.05; lo que indica que para que sea significativo el resultado debe ser menor a 0.05. Si en valor obtenido para la ji-cuadrada calculada es mayor a la crítica, entonces se aceptará la **Ha**, en caso contrario se acepta la **Ho**.



### B. Prueba de ji-cuadrada.

El valor de ji-cuadrada se halla mediante la solución de la siguiente ecuación.

$$x_{calculado}^2 = \sum \frac{(frecuencia\ observada - frecuencia\ esperada)^2}{frecuencia\ esperada}$$

$$x_{calculado}^2 = 115.959$$

Con un grado de libertad de 4; debido a ser el resultado del producto entre la cantidad de filas menos 1 por la cantidad de columnas menos 1.

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363

Figura 6. Valor de ji-cuadrada para compromiso organizacional y especializaciones.

Fuente: Elaboración propia.

Como puede apreciarse en la figura 7, el valor de ji-cuadrado crítico es 9.4877; lo que indica que el valor de la ji-cuadrada calculada es mayor a la crítica. Esto indica que se acepta la hipótesis alterna (**Ha**); lo que significa que el compromiso organizacional tiene relación con las progresiones del personal no docente en la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018.

### C. Prueba de correlación.

Con la prueba de ji-cuadrada se obtiene que existe relación entre ambas variables, ahora se realizará la prueba para conocer el grado de correlación entre las variables Compromiso Organizacional y las Especializaciones del Personal no Docente. Como puede apreciarse en la

tabla 16, se muestra el resultado de correlación entre las variables, resuelta mediante el software SPSS.

**Tabla 16.** *Rho de Spearman para Compromiso organizacional y Especializaciones.*

		<b>Especializaciones</b>
<b>Compromiso organizacional</b>	Coefficiente de correlación	0.882
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	112

**Fuente:** *Elaboración propia.*

La tabla 16 muestra el valor del coeficiente de correlación, el cual asciende a 0.882; lo que indica que la relación existente entre el compromiso organizacional y las especializaciones del personal no docente es directamente fuerte en la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018 debido a que a mayor compromiso organizacional mejorará los resultados de las especializaciones del personal no docente; con un valor de significancia de 0.000; lo que indica que la relación es significativa.

#### **D. Conclusión.**

En resumen, se demuestra estadísticamente que existe relación entre el compromiso organizacional y las especializaciones del personal no docente a un grado directamente fuerte y significativa; donde que a mayor compromiso organizacional mejorará los resultados de las especializaciones del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con respecto al objetivo general que busca determinar la relación existente entre compromiso organizacional y el personal no docente en la Universidad Peruana de los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018; donde se realizan análisis estadísticos para conocer el grado de correlación existente entre el compromiso organizacional y el personal no docente, donde se obtiene el valor para el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de  $R=0.974$  y con un valor de significancia de  $p=0.000$ ; lo que nos indica que existe relación entre el compromiso organizacional y el personal no docente, lo cual indica que a mayor compromiso organizacional mejorará la productividad del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018. Estos datos pueden evidenciarse con los obtenidos por (Frías Castro, 2014) con su tesis “*Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*” que evidencian que la generación busca trabajos que tengan un sentido y los haga sentir importantes (100% en la ONG), que fortalezca su orgullo (100% en la ONG), que se sientan útiles en la contribución del éxito organizacional (100% en la ONG) y donde el compromiso y la satisfacción general es alta (92,3% en la ONG), no necesariamente aseguran su permanencia de dicha generación en la organización. A todo esto, es la ausencia de planes de desarrollo profesional el motivante principal por el que hay deserción en ex integrantes de la ONG, pertenecientes a la generación y, lo que viene generando la pérdida de Talento organizacional. Confirmando así la hipótesis planteada, que la retención de jóvenes, se afectara por lo antes mencionado, independientemente del compromiso y la satisfacción que se generen respecto a otras dimensiones del trabajo, se entiende que cuando se quiera evaluar la satisfacción y el compromiso, se debería considerar interrogantes que ayuden a levantar data relacionada con el desarrollo profesional.

En lo que respecta al primer objetivo específico que busca determinar la relación existente entre compromiso organizacional y las capacitaciones del personal no docente en la

Universidad Peruana de los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018; donde que al realizarse los correspondientes análisis estadísticos se obtiene el valor de  $R=0.943$  y un valor de significancia de  $p=0.000$ ; lo que nos indica que existe relación entre el compromiso organizacional y las capacitaciones del personal no docente, demostrando que a mayor compromiso organizacional mejorará los resultados de las capacitaciones del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018. Estos resultados pueden contrastarse con los obtenidos por (Sanabria Camacho, 2017) con su tesis titulada. “*La Confianza Organizacional Como Variable Mediadora Entre el Capital Psicológico y la Conducta de Compartir Conocimiento*” donde que se visualiza el papel significativo de la confianza en entornos organizacionales, que finalmente se consolidará como una ventaja competitiva, se evidencia el análisis de mediación de la confianza organizacional en la relación entre capital psicológico y compartir conocimiento. Se encontró que el modelo propuesto explica el 10.6% de la varianza de compartir conocimiento. ( $X^2$  corregido=.106), lo que habla bien de la potencia explicativa del mismo, con un error estándar de 27.05, el ANOVA de  $F = 10,163$  ( $p = .000$ ). Se expone como una mediación parcial, porque en la tercera ecuación.

Con respecto al segundo objetivo específico que busca determinar la relación existente entre compromiso organizacional y las progresiones del personal no docente en la Universidad Peruana de los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018; se realizan análisis estadísticos para determinar el grado de correlación entre las variables compromiso organizacional y las progresiones del personal no docente, obteniendo el valor de  $R=0.874$  para el coeficiente de correlación de Rho de Spearman y un valor de significancia de  $p=0.000$ ; demostrando que existe un grado de correlación directamente fuerte y significativa entre el compromiso organizacional y las progresiones del personal no docente en la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, región Junín – 2018. Estos resultados son contrastados por los obtenidos por (Leiva Mendoza, 2019) con su tesis “*Gestión de las Personas y el Compromiso Organizacional*

en la *Cámara de Comercio de Huancayo en el Año 2018*” donde que la autora obtuvo una relación positiva alta entre las variables clima organizacional y compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia de Operaciones Tecnológicas y Aplicaciones en un banco en el año, Con relación al sentido de pertenencia y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia de Operaciones Tecnológicas y Aplicaciones en la entidad bancaria peruana, en el año 2017 ( $\rho = 0.517, p=0.000$ ), se obtuvo una relación positiva alta. Respecto a la retribución y el compromiso organizacional de los trabajadores de entidad bancaria en mención, se obtuvo un ( $\rho = 0.405, p=0.000$ ) una relación moderada positiva. De igual forma para el nexo entre la disponibilidad de recursos y el compromiso organizacional al obtener ( $\rho = 0.335, p=0.000$ ). En la relación entre la estabilidad y el compromiso organizacional de los colaboradores bancarios se presentó una asociatividad baja al obtener un resultado de ( $\rho = 0.273, p=0.000$ ) y respecto a las variables claridad y coherencia en la dirección y el compromiso organizacional de los colaboradores bancarios se presentó el resultado siguiente ( $\rho = 0.435, p=0.000$ ). Para el caso de valores colectivos y el compromiso organizacional la relación fue moderada entre los colaboradores bancarios al obtener un ( $\rho = 0.348, p=0.000$ ).

En lo que respecta al tercer objetivo específico que busca determinar la relación existente entre compromiso organizacional y las especializaciones del personal no docente en la Universidad Peruana de los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018; donde que al realizarse los correspondientes análisis estadísticos se obtiene el valor de  $R=0.882$  y un valor de significancia de  $p=0.000$ ; lo que nos indica que existe relación entre el compromiso organizacional y las especializaciones del personal no docente, demostrando que a mayor compromiso organizacional mejorará los resultados de las especializaciones del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018; con un valor de significancia de  $0.000$ ; lo que indica que la relación es significativa. Esto puede evidenciarse con los obtenidos por (Farfán Cárdenas, 2018) “*Clima laboral y compromiso organizacional*

*de los profesores en la Institución Educativa “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2017”* donde que se obtuvieron los resultados mediante el tratamiento estadístico, nos permitió comprobar la hipótesis general. Por lo que se concluye que: Existe relación entre el clima laboral y compromiso organizacional en los profesores de la I.E “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2017. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau\_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,362 el que refleja un nivel de correlación positiva baja, y el p-valor (nivel de significancia) es  $0,001 < 0.05$ . = 0,362;  $p= 0.001 < 0.05$ ).

## CONCLUSIONES

1. Se concluye, mediante evidencias estadísticas que existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y el personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, región Junín en el año 2018; ya que el coeficiente de correlación asciende a  $R=0.974$  y un valor de significancia de  $p=0.000$  que es menor a 0.05.
2. Se llega a la conclusión de que existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y las capacitaciones del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, región Junín en el año 2018; debido a que el valor de significancia obtenido es de  $p=0.000$ , el cual es menor al nivel de significancia (0.05) y el valor para el coeficiente de correlación es de 0.943.
3. Se concluye que existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y las progresiones del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, región Junín en el año 2018; ya que el valor para el coeficiente de correlación es de 0.0.874 y un valor de significancia de  $p=0.000$  que es menor a 0.05.
4. Se llega a la conclusión de que existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y las especializaciones del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, región Junín en el año 2018, debido a que se obtuvo el valor de  $R=0.882$  para el coeficiente de correlación y un valor de  $p=0.000$  para la significancia, el cual es menor al valor de 0.05.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, región Junín en el año 2018 que, mediante su área de recursos humanos, implementen políticas de organización, retención y desarrollo del personal no docente que labora en la actualidad en la institución; para fortalecer el compromiso organizacional de los mismos.
2. Se recomienda a los encargados del área de recursos humanos de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, región Junín en el año 2018 establecer mecanismos para cubrir las necesidades y expectativas del personal no docente de la institución.
3. Se recomienda a los responsables del área de recursos humanos de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, región Junín; establecer programas de recompensas y reconocimientos laborales por la productividad eficiente del personal no docente de la institución, permitiendo elevar el compromiso organizacional de los implicados.
4. Se recomienda a los responsables del área de recursos humanos de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo implementar políticas que reconozcan el profesionalismo especializado del personal no docente de la institución, permitiendo otorgarles a los implicados mejorar su productividad y compromiso organizacional.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, L., Folkman, Z., & Mesa, J. (2016). *Importancia de la Capacitación Profesional*. Mexico: <https://blog.grupo-pya.com/importancia-de-la-capacitacion-profesional/>.
- Alvarado Alvarado, K. P., Parodi Zuazo, G. T., & Ruiz Moncayo, M. Y. (2016). *Estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional Con Mediación de Engagement en Técnicos de Maquinaria Pesada*. Lima Peru: Universidad del Pacifico.
- Anguita, J. C. (2002). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)*. Madrid. España: Escuela Nacional de Sanidad. Sinesio Delgado.
- Bisquerra, R. (1989). *Método de investigación educativa - Guía práctica*. Barcelona: CEAC.
- Chamorro Arturo, E. F., & Iñiguez Chamorro, Ó. E. (2017). *“Diagnóstico del clima laboral del personal administrativo encargado de los Procesos Habilitantes de Apoyo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio Rumiñahui GADMUR*. QUITO: UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (Séptima ed.). D.F., México: Mc Graw Hill.
- Coronado Guzmán, G., Valdivia Velasco, M., Aguilera Dávila, A., & Alvarado Carrillo, A. (2020). *Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias*. México: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>.
- Farfán Cárdenas, B. (2018). *“Clima laboral y compromiso organizacional de los profesores en la Institución Educativa “Mariscal Cáceres”*. . Lima Peru: Universidad Cesar Vallejo.

- Fariñas, G. &. (2010). *Tipos de Investigacion Espacio informativo propuesto por el Rol de Medios* . Este espacio ha sido creado por el grupo del Rol de Medios constituido por las Licdas.
- Feynman, R. (2016). *El método científico según Richard Feynman*. Richard Feynman sobre el método científico (Cornell, 1964).
- Frías Castro, P. (2014). “*Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*”. Chile: Unuversidad de Chile.
- Gallegos Olaya, V. T., & Ramón Cruz, A. G. (2017). “*Análisis de la Satisfacción Laboral y su Influencia en el Compromiso Organizacional de los Empleados en los Hoteles y Hostales de la Ciudad de Cuenca, 2015, Caso De Estudio: Hotel Mansión Alcázar, Hotel Yanuncay, Hotel Casa Ordoñez y Hostal el Monasterio*. Cuenca – Ecuador: UNIVERSIDAD DE CUENCA.
- Gonzalez Menorca, L., & Juaneda Ayensa, E. (2002). *Definicion, Antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo*. Lima - Peru: Definicion Antecedentes Y Consecuencias Del Compromiso.
- González, Á. (2000). *Aspectos Éticos de la Investigación Cualitativa*. Guatemala: Facultad de Odontología Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F.: Mc Graw Hill Education.
- Hossein. (2014). *Razonamiento Estadístico para Decisiones Gerenciales*. Statistical Thinking for Managerial Decisions.

Leiva Mendoza, S. (2019). *Gestión de las Personas y el Compromiso Organizacional en la Cámara de Comercio de Huancayo en el Año 2018*". LIMA-PERÚ: UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA.

López, P. L. (2004). *POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO*. Cochabamba Bolivia: Cielo.

Macavilca Tello, A. S. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018*. LIMA – PERÚ: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

Márquez, F. C. (2016). *Técnicas de Recolección de Datos*. Caracas, Venezuela.: Pingback:   
Cómo hacer tu TFM: Por dónde empezar.

Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L. C., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. M. (abril-junio de 2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman Caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>

Minango Jerez, V. C., & Rodríguez Caiza, M. G. (2016). *“Relación entre el Clima y el Compromiso Organizacional en la empresa INGESA S.A. en el personal del Área de Costura de Tess en el período Abril 2015 Septiembre 2015”*. Quito, Ecuador.: Universidad Central del Ecuador.

Navarro Mora, M., & Cartes Velásquez, R. (2015). *Expectativas de especialización profesional en estudiantes de odontología. Revisión de literatura*. Lima: Revista Estomatológica Herediana.

Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.

Normatividad. (2021). *Significado de Normatividad*.

<https://www.significados.com/normatividad/> Consultado.

- Ñaupas, M. N. (2016). *Niveles de Investigacion*. <https://www.questionpro.com/>.
- Oseda, L. (2015). *Metodología de la Investigación*. Perú.
- PCM. (2021). *Carrera Administrativa Y Remuneraciones Capítulo I Carrera Administrativa*.  
Lima Peru: Marco del Empleo Público.
- Pomares, A. (2020). *Las empresas "afectivas" son las más "efectivas"*. HONDURAS: E&N.
- Raffino, M. E. (2020). *¿Qué son las técnicas de investigación?* Concepto.de. Disponible en:  
<https://concepto.de/tecnicas-de-investigacion/>. Última edición:.
- Riquelme, M. (2019). *Administración de Personal*. España:  
<https://www.webyempresas.com/administracion-de-personal/>.
- Sabina. (2014). *Estadística Básica. Aplicación con SPSS*. APES Hospital Costa del Sol.
- Sanabria Camacho, F. (2017). *“La Confianza Organizacional Como Variable Mediadora Entre el Capital Psicológico y la Conducta de Compartir Conocimiento”*.  
COLOMBIA: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA.
- Vara Horna, A. A. (2010). *7 pasos para una tesis exitosa*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Vargas Cordero, Z. R. (2009). *LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA*. Costa Rica:  
Universidad de Costa Rica.
- Zevallos Abarca, M. (2017). *Efectos Del Liderazgo Pedagógico De Los Directores En El Desempeño De Los Docentes De Las Instituciones Educativas De Secundaria De La Ugel Caylloma, Arequipa, 2016*. Arequipa – Perú: Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa.

## **ANEXOS**

Anexo 01. Matriz de Consistencia.

Anexo 02. Matriz de Operacionalización de Variables.

Anexo 03. Matriz de Operacionalización del Instrumento.

Anexo 04. Instrumento de Investigación.

Anexo 05. Evidencias Fotográficas.

**Anexo 1.**  
**Matriz de Consistencia**

**Tabla 17.** Anexo 1 - Matriz de consistencia.

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES Y DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGIA</b>
¿Cuál es la relación existente entre compromiso organizacional y el personal no docente en la UPLA de Huancayo, Región Junín – 2018?	Determinar la relación existente entre compromiso organizacional y el personal no docente en la UPLA de Huancayo, Región Junín – 2018	Existe relación directa entre compromiso organizacional y el personal no docente en la UPLA de Huancayo, Región Junín – 2018.	<b>Compromiso organizacional</b> Dimensiones - Afectivo - Continuidad - Normativo	<b>Métodos:</b> Método científico.  <b>Diseño:</b> No experimental; correlacional
¿Cuál es la relación existente entre compromiso organizacional y las capacitaciones del personal no docente en la UPLA de Huancayo, Región Junín – 2018?	Determinar la relación existente entre compromiso organizacional y las capacitaciones del personal no docente en la UPLA de Huancayo, Región Junín – 2018.	Existe relación directa entre compromiso organizacional y las capacitaciones del personal no docente en la UPLA de Huancayo, Región Junín – 2018.	<b>Personal</b> Dimensiones - capacitación profesional - Progresión de la carrera - Especialización en la carrera	<b>Tipo de investigación:</b> Básica  <b>Nivel de investigación:</b> Correlacional
¿Cuál es la relación existente entre compromiso organizacional y las progresiones del personal no docente en la UPLA de Huancayo, Región Junín – 2018?	Determinar la relación existente entre compromiso organizacional y las progresiones del personal no docente en la UPLA de Huancayo, Región Junín – 2018.	Existe relación directa entre compromiso organizacional y las progresiones del personal no docente en la UPLA de Huancayo, Región Junín – 2018.		<b>Población:</b> 112 trabajadores
¿Cuál es la relación existente entre compromiso organizacional y las especializaciones del personal no docente en la UPLA de Huancayo, Región Junín – 2018?	Determinar la relación existente entre compromiso organizacional y las especializaciones del personal no docente en la UPLA de Huancayo, Región Junín – 2018.	Existe relación directa entre compromiso organizacional y las especializaciones del personal no docente en la UPLA de Huancayo, Región Junín – 2018.		<b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario  <b>Procesamiento de datos:</b> SPSS v25.0

**Fuente:** Elaboración propia.

**Anexo 2.**  
**Matriz de Operacionalización de Variables**

**Tabla 18.** Anexo 2 – Matriz de Operacionalización de variables.

Variables	Operacionalización	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>Compromiso organizacional</b>	(Vallejo, 2017) “Compromiso organizacional, es la adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirido como consecuencia de la satisfacción por parte de la Organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente. Compromiso de continuación, como consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona tiene por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo” ...	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afectivo.</li> <li>- Continuidad.</li> <li>- Normativo.</li> </ul>	Identificación.	1 – 5
			Motivación en el sueldo.	8 – 12
			Seguridad de estabilidad.	13 – 18
<b>Personal</b>	(Riquelme, 2019). “Personal se encargaría de todo lo concerniente al recurso humano, estimado de mejor manera como talento humano, el cual debería ser el elemento más importante al considerar el funcionamiento de una organización, sin embargo, suele ser el primer afectado con la toma de decisiones organizacionales, resultando incomprensible que en este proceso suela quedar por debajo del capital, la utilidad, la industria, las maquinas, la producción, entre otros de los recursos de las empresas” ...	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación profesional.</li> <li>- Progresión de la carrera.</li> <li>- Especialización en la carrera.</li> </ul>	Obligación moral.	13 – 18
			Lealtad.	13 – 18
			Capacitación continua.	1 – 4
			Orden de méritos.	5
			Experiencia del trabajador.	6
Capacitación de información laboral.	7			
Entrenamiento de las personas.	8			
<b>Dimensión Especial</b>				
Niveles del compromiso organizacional del personal no docentes en la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Región Junín – 2018				

**Fuente:** *Elaboración propia.*

### Anexo 3.

#### Matriz de Operacionalización del Instrumento

**Tabla 19.** Anexo 3 - Matriz de operacionalización del instrumento.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems (según indicadores)	Respuestas (Likert)
Variable 1 Compromiso Organizacional	D1. Afectivo D2Continuidad D3Normativo	Identificación	1. Trabajo en mi organización más por gusto que por necesidad. 2. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización 3. Mi organización tiene un gran significado personal para mí. 4. Me siento como parte de una familia en mi organización 5. Realmente siento como si los problemas de mi organización fueran mis propios problemas. 6. Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella. 7. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la organización donde trabajo. 8. Una de las razones principales para seguir trabajando en mi organización, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	1.Totalmente en desacuerdo.
		Motivación en el sueldo	9. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar mi organización. 10.Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi organización, es porque me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo en mi organización.	2.En desacuerdo 3.Indiferente.
		Seguridad de estabilidad	11.Ahora mismo sería duro para mí dejar mi organización donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo. 12.Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi organización.	4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo
		Obligación moral	13.Una de las principales razones por las que permanezco trabajando en mi organización es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	
		Lealtad	14.Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi organización. 15.Me sentiría culpable si dejase ahora mi organización considerando todo lo que me ha dado.	



			16. Ahora mismo no abandonaría mi organización, porque me siento obligado con toda su gente.	
			17. La organización donde trabajo merece mi lealtad.	
			18. Creo que le debo mucho a mi organización.	
Variable 2  Personal	D1 Capacitación profesional.	Capacitación Continua	1. Está de acuerdo con las funciones o actividades que desarrolla en su puesto trabajo 2. Considera usted que es necesario una permanente capacitación para lograr su desarrollo personal 3. Participa usted en eventos de capacitación relacionado a su puesto de trabajo 4. Realiza la empresa cursos de capacitación para mejorar su desarrollo personal.	1. Totalmente en desacuerdo.
	D2. Progresión de la carrera.	Orden de méritos	5. Ha recibido alguna recompensa o incentivo de acuerdo a su mérito laboral	2. En desacuerdo
	D3. Especialización en la carrera	Experiencia del trabajador	6. Cree usted que el puesto de trabajo otorgado fue de acuerdo a su experiencia laboral	3. Indiferente. 4. De acuerdo
		Capacitación de información laboral	7. Recibe la capacitación necesaria para desempeñar correctamente en el puesto de trabajo	5. Totalmente de acuerdo
		Entrenamiento de las personas	8. Recibe el entrenamiento adecuado para que puedas cumplir eficientemente sus funciones profesionales en el puesto de trabajo	

**Fuente:** *Elaboración propia.*

**Anexo 4.**  
**Instrumento de Investigación**



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

Por la presente nos dirigimos a usted para pedirle solo unos minutos de su tiempo para poder resolver las preguntas que he desarrollado, la investigación está **Niveles del compromiso organizacional del personal no docentes en la Universidad Peruana de los Andes de Huancayo, Región Junín - 2018**

Dicho cuestionario será realizado solo con fines de estudio por lo cual los datos obtenidos serán de carácter confidencial, le agradecemos su tiempo y participación en dicha investigación.

Escala de respuestas:

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

N	ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>						
<b>AFECTIVO</b>						
1	Trabajo en mi organización más por gusto que por necesidad.					
2	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización					
3	Mi organización tiene un gran significado personal para mí.					
4	Me siento como parte de una familia en mi organización					
5	Realmente siento como si los problemas de mi organización fueran mis propios problemas.					
6	Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella.					
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la organización donde trabajo.					
<b>CONTINUIDAD</b>						
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en mi organización, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar mi organización.					

10	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi organización, es porque me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo en mi organización.					
11	Ahora mismo sería duro para mí dejar mi organización donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi organización.					
<b>NORMATIVO</b>						
13	Una de las principales razones por las que permanezco trabajando en mi organización es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi organización.					
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi organización considerando todo lo que me ha dado.					
16	Ahora mismo no abandonaría mi organización, porque me siento obligado con toda su gente.					
17	La organización donde trabajo merece mi lealtad.					
18	Creo que le debo mucho a mi organización.					

<b>PERSONAL</b>						
<b>CAPACITACION CONTINUA</b>						
1	Está de acuerdo con las funciones o actividades que desarrolla en su puesto trabajo					
2	Considera usted que es necesario una permanente capacitación para lograr su desarrollo personal					
3	Participa usted en eventos de capacitación relacionado a su puesto de trabajo					
4	Realiza la empresa cursos de capacitación para mejorar su desarrollo personal					
<b>ORDEN DE MERITOS</b>						
5	Ha recibido alguna recompensa o incentivo de acuerdo a su mérito laboral					
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>						
6	Cree usted que el puesto de trabajo otorgado fue de acuerdo a su experiencia laboral					
<b>CAPACITACION DE FORMACION LABORAL</b>						
7	Recibe la capacitación necesaria para desempeñar correctamente en el puesto de trabajo					
<b>ENTRENAMIENTO DE LAS PERSONAS</b>						
8	Recibe el entrenamiento adecuado para que puedas cumplir eficientemente sus funciones profesionales en el puesto de trabajo					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN...**

## Anexo5.

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO**

**Datos generales:**

**Título de la Investigación, “Niveles del compromiso organizacional del personal no docentes en la Universidad Peruana de Los Andes de Huancayo, Región Junín - 2018”.**

**1.1.Nombre del instrumento, motivo de validación:** compromiso organizacional y Personal.

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<p><b>SUFICIENCIA</b></p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Nivel bajo</p> <p>3. Nivel moderado</p> <p><u>4. Nivel alto</u></p>	<p>1.- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión</p> <p>2.- Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total.</p> <p>3.- Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.</p> <p>4.-Los ítems son suficientes.</p>
<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica son adecuadas.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Nivel bajo</p> <p>3. Nivel moderado</p> <p><u>4. Nivel alto</u></p>	<p>1.-El ítem no es claro</p> <p>2.-El ítem requiere mucha modificación o una muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.</p> <p>3.-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</p> <p>4.-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p>
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo</p>	<p>1.-No cumple con el criterio</p> <p>2.-Nivel bajo</p> <p>3.-Nivel moderado</p> <p><u>4.-Nivel alto</u></p>	<p>1.-El ítem no tiene relación con la dimensión.</p> <p>2.-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</p> <p>3.-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</p> <p>4.-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>

<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1.-No cumple con el criterio 2.-Nivel bajo 3.-Nivel moderado <u>4.-Nivel alto</u>	1.- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2.-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. 3.-El ítem es relativamente importante. 4.- El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	--	---

Evaluación del experto acerca de la encuesta, “Niveles del compromiso organizacional del personal no docentes en la Universidad Peruana de Los Andes de Huancayo, Región Junín - 2018”.

EXPERTO	GRADO ACADEMICO	EVALUACION	
		ITEMS	CRITERIO
Cynthia Roxana Córdor Aguilar	Lic.	39	Nivel Alto

Dado que el instrumento es adecuado a opinión del experto se toma la decisión a su aplicación respectiva.

Firma: .....  
  
 Lic. Cynthia Roxana Córdor Aguilar  
 CLAD 15542  
 DNI: 45235275

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

**Datos generales:**

Título de la Investigación, "Niveles del compromiso organizacional del personal no docentes en la Universidad Peruana de Los Andes de Huancayo, Región Junín - 2018".

1.1.Nombre del instrumento, motivo de validación: compromiso organizacional y Personal.

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<p><b>SUFICIENCIA</b></p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Nivel bajo</p> <p>3. Nivel moderado</p> <p>4. Nivel alto</p>	<p>1.- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión</p> <p>2.- Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total.</p> <p>3.- Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.</p> <p>4.-Los ítems son suficientes.</p>
<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica son adecuadas.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Nivel bajo</p> <p>3. Nivel moderado</p> <p>4. Nivel alto</p>	<p>1.-El ítem no es claro</p> <p>2.-El ítem requiere mucha modificación o una muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.</p> <p>3.-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</p> <p>4.-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p>
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo</p>	<p>1.-No cumple con el criterio</p> <p>2.-Nivel bajo</p> <p>3.-Nivel moderado</p> <p>4.-Nivel alto</p>	<p>1.-El ítem no tiene relación con la dimensión.</p> <p>2.-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</p> <p>3.-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</p> <p>4.-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>



<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	<p>1.-No cumple con el criterio</p> <p>2.-Nivel bajo</p> <p>3.-Nivel moderado</p> <p>4.-Nivel alto</p>	<p>1.- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</p> <p>2.-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.</p> <p>3.-El ítem es relativamente importante.</p> <p>4.- El ítem es muy relevante y debe ser incluido.</p>
---	--	--

Evaluación del experto acerca de la encuesta, “Niveles del compromiso organizacional del personal no docentes en la Universidad Peruana de Los Andes de Huancayo, Región Junín - 2018”.

EXPERTO	GRADO ACADEMICO	EVALUACION	
		ITEMS	CRITERIO
Anjhala G. Prialé Condori	Lic.	34	Nivel Alto

Dado que el instrumento es adecuado a opinión del experto se toma la decisión a su aplicación respectiva.

Firma: .....



Lic. Anjhela G. Prialé Condori  
CLAD - 14393

DNI: 47086936

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

**Datos generales:**

**Título de la Investigación, “Niveles del compromiso organizacional del personal no docentes en la Universidad Peruana de Los Andes de Huancayo, Región Junín - 2018”.**

**1.1.Nombre del instrumento, motivo de validación:** compromiso organizacional y Personal.

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<p><b>SUFICIENCIA</b></p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio</li> <li>2. Nivel bajo</li> <li>3. Nivel moderado</li> <li>4. <b>Nivel alto</b></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión</li> <li>2.- Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total.</li> <li>3.- Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.</li> <li>4.-Los ítems son suficientes.</li> </ol>
<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica son adecuadas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio</li> <li>2. Nivel bajo</li> <li>3. Nivel moderado</li> <li>4. <b>Nivel alto</b></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.-El ítem no es claro</li> <li>2.-El ítem requiere mucha modificación o una muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.</li> <li>3.-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</li> <li>4.-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</li> </ol>



<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo</p>	<p>1.-No cumple con el criterio</p> <p>2.-Nivel bajo</p> <p>3.-Nivel moderado</p> <p>4.- <b>Nivel alto</b></p>	<p>1.-El ítem no tiene relación con la dimensión.</p> <p>2.-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</p> <p>3.-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</p> <p>4.-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	<p>1.-No cumple con el criterio</p> <p>2.-Nivel bajo</p> <p>3.-Nivel moderado</p> <p>4.- <b>Nivel alto</b></p>	<p>1.- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</p> <p>2.-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.</p> <p>3.-El ítem es relativamente importante.</p> <p>4.- El ítem es muy relevante y debe ser incluido.</p>

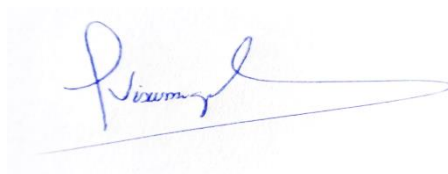
Evaluación del experto acerca de la encuesta, “**Niveles del compromiso organizacional del personal no docentes en la Universidad Peruana de Los Andes de Huancayo, Región Junín - 2018**”.

EXPERTO	GRADO ACADEMICO	EVALUACION	
		ITEMS	CRITERIO
VISURRAGA CAMARGO LUIS ANTONIO	MG.	34	MUY ALTO

Dado que el instrumento es adecuado a opinión del experto se toma la decisión a su

aplicación respectiva.

**Firma:**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Luis Antonio Visurraga Camargo', written over a horizontal line.

**VISURRAGA CAMARGO LUIS ANTONIO**

**DNI: 20011640**

**Anexo 6.**  
**Evidencias Fotográficas**

