

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
ESCUELA DE POSGRADO

Maestría en Administración con Mención en Gerencia Pública



TESIS

**Compromiso organizacional y desempeño laboral en la Corte
Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, 2022**

**Para obtener el grado académico de:
Maestro en Administración con Mención en Gerencia Pública**

Autor:

Bach. José Ángel Contreras Vilca
<https://orcid.org/0009-0008-2124-2785>

Asesor

Dr. Mauro Adriel Ríos Villacorta
<https://orcid.org/0000-0002-6197-0559>

Lambayeque, Perú

2023

Compromiso organizacional y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de
Amazonas - Sede Bagua, 2022.



Lic. José Angel Contreras Vilca
Autor



Dr. Adm. Martín Adriel Ríos Villacorta
Asesor

Tesis presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para
obtener el Grado Académico de: Maestro en Administración con Mención en Gerencia
Pública.

Aprobado por:



Mg. Janet Del Rosario Aquino Lalupa
Presidente del jurado



Mg. James Jenner Guerrero Braco
Secretario del jurado



Mg. Segundo Enrique Vásquez Zuloeta
Vocal del jurado

Lambayeque, Perú

2023

Acta de sustentación

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

178

Siendo las 10:30 a.m. del martes 28 de junio de 2023, se dio inicio a la Sustentación Virtual de Tesis soportado por el sistema Google Meet, preparado y controlado por la Unidad de Tele Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, con la participación en la Video Conferencia de los miembros del Jurado, nombrados con Resolución N°971 – 2021 de fecha 02 de noviembre de 2021, conformado por:

Mg. JANET DEL ROSARIO AQUINO LALLIPU	Presidente
Mg. JAMES JENNER GUERRERO BRACO	Secretario
Mg. SEGUNDO ENRIQUE VASQUEZ ZULOETA	Vocal
Dr. MAURO ADRIEL RIOS VILLACORTA	Asesor

Para evaluar el informe de tesis del tesisista JOSE ANGEL CONTRERAS VILCA, candidato a optar el grado académico de MAESTRO EN ADMINISTRACION CON MENCION EN GERENCIA PUBLICA, con la tesis titulada "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AMAZONAS - SEDE BAGUA 2022".

La Sra. Presidenta, después de transmitir el saludo a todos los participantes en la Video Conferencia de la Sustentación Virtual ordenó la lectura de la Resolución N°569- 2023-EPG de fecha 23 de junio de 2023, que autoriza la Sustentación Virtual del Informe de tesis correspondiente, luego de lo cual autorizó al candidato a efectuar la Sustentación Virtual, otorgándole 40 minutos de tiempo y autorizando también compartir su pantalla.

Culminada la exposición del candidato, se procedió a la intervención de los miembros del jurado, exponiendo sus opiniones y observaciones correspondientes, posteriormente se realizaron las preguntas al candidato.

Culminadas las preguntas y respuestas, la Sra. Presidenta, autorizó el pase de los miembros del Jurado a la sala de video conferencia reservada para el debate sobre la Sustentación Virtual del Informe de tesis realizada por el candidato, evaluando en base a la rúbrica de sustentación y determinando el resultado total de la tesis con 18 puntos, equivalente a MUJY BUENO, quedando el candidato apto para optar el Grado académico MAESTRO EN ADMINISTRACION CON MENCION EN GERENCIA PUBLICA.

Se retomó a la Video Conferencia de Sustentación Virtual, se dio a conocer el resultado, dando lectura del acta y se culminó con los actos finales en la Video Conferencia de Sustentación Virtual.

Siendo las 11:36 a.m. se dio por concluido el acto de Sustentación Virtual.




Mg. JANET DEL ROSARIO AQUINO LALLIPU
PRESIDENTA



Mg. JAMES JENNER GUERRERO BRACO
SECRETARIO



Mg. SEGUNDO ENRIQUE VASQUEZ ZULOETA
VOCAL



Dr. MAURO ADRIEL RIOS VILLACORTA
ASESOR

Constancia de verificación de originalidad



ANEXO 01

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, DR. ADM. MAURO ADRIEL RIOS VILLACORTA, Asesor de tesis del trabajo de investigación, del estudiante, JOSE ANGEL CONTRERAS VILCA.

Titulada: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AMAZONAS - SEDE BAGUA 2022, luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 24 de mayo del 2023



DR. ADM. MAURO ADRIEL RIOS VILLACORTA
DNI: 16800982
ASESOR

Se adjunta:

- Resumen del Reporte (Con porcentaje y parámetros de configuración)
- Recibo digital.

Reporte de informe de similitud



Compromiso organizacional y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, 2022*

PROBLEMA DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Mauricio A. Rivas Villacorta
 Dr. MAURICIO A. RIVAS VILLACORTA
 16500982
 Asesor

Recibo digital



turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	José Angel Contreras Vica
Título del ejercicio:	TESIS
Título de la entrega:	Compromiso organizacional y desempeño laboral en la Cort...
Nombre del archivo:	Informe_Final_Tesis_Jos_Contreras_-_Reajustado.docx
Tamaño del archivo:	3.47M
Total páginas:	89
Total de palabras:	15,900
Total de caracteres:	85,585
Fecha de entrega:	25-may-2025 01:20p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	2101821528

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO PABLO KUCZYNSKI
ESCUELA DE INGENIERÍA
EN SISTEMAS DE INGENIERÍA
CON ESPECIALIDAD EN SISTEMAS DE INGENIERÍA

TESIS

Trabajo de grado para optar por el título de Ingeniero en
Sistemas de Ingeniería

Presentado por:
Ing. José Ángel Contreras Vica

Asesor:
Dr. Mauro Abad Ros Villacorta

Lima, Perú

Firmado digitalmente por
15895881-279-680-81 d
0-e7304009226
Fecha: 2025.05.25
15:44:01 -05'00'

© Derechos de autor 2025 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Mauro Abad Ros Villacorta
Dr. Mauro Abad Ros Villacorta
16500982
Asesor

Dedicatoria

La presente investigación va dedicada a mis padres, quienes me inculcaron valores y principios que rigen mi vida personal y profesional; así como, por sus sabios consejos y enseñanzas, principalmente los de esfuerzo y superación en la vida, que han hecho posible lograr ser lo que soy y ahora me permiten alcanzar un objetivo más en mi vida.

A mi esposa, por su apoyo incondicional, y a mi hija por ser el motor de mi vida.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por bendecirme la vida, por ser mi apoyo en los momentos de dificultad.

A mi docente de la Maestría Mg. Luis Fernández Moncada, por compartir sus valiosos conocimientos, que me han permitido crecer más en el ámbito profesional.

A mi asesor Dr. Adriel Ríos Villacorta, quien con su guía y orientaciones ha hecho posible desarrollar esta investigación.

Finalmente, a todas las personas que de una u otra manera han contribuido a este trabajo de investigación como: Mg. José Luis Rodríguez Medina, Ing. Estad. Erika Mio Puerta y trabajadores de la sede de Bagua.

Índice General

Acta de sustentación	iii
Constancia de verificación de originalidad	iv
Reporte de informe de similitud	v
Dedicatoria.....	vii
Agradecimiento	viii
Índice General.....	ix
Índice de Tablas.....	x
Índice de Figuras	xi
Índice de Anexos	xii
Resumen	xiii
Abstract.....	xiv
Introducción.....	1
I. Diseño Teórico	4
1.1 Antecedentes de la Investigación	4
1.2 Base Teórica	8
1.3 Definiciones Conceptuales	15
1.4 Operacionalización de Variables	17
1.5 Hipótesis	18
II. Diseño Metodológico	19
2.1 Tipo de Investigación	19
2.2 Método de Investigación	19
2.3 Diseño de Contrastación.....	20
2.4 Población, Muestra y Muestreo	20
2.5 Técnicas, Instrumentos, Equipos y Materiales de Recolección de Datos	21
2.6 Procesamiento y Análisis de Datos	23
III. Resultados	24
3.1 Resultados Descriptivos	24
IV. Discusión.....	38
Conclusiones.....	46
Recomendaciones	47
Referencias Bibliográficas.....	49
Anexos	53

Índice de Tablas

Tabla 1	Criterios de evaluación del compromiso organizacional y sus dimensiones	22
Tabla 2	Criterios de evaluación del desempeño laboral y sus dimensiones.....	22
Tabla 3	Confiabilidad de los instrumentos.....	23
Tabla 4	Relación entre las variables en estudio	24
Tabla 5	Nivel de CO	25
Tabla 6	D. Compromiso afectivo	26
Tabla 7	D. compromiso de continuidad	27
Tabla 8	D. Compromiso normativo.....	28
Tabla 9	Nivel de DL.....	29
Tabla 10	D. Habilidades.....	30
Tabla 11	D. Conocimiento	30
Tabla 12	D. Personalidad	31
Tabla 13	D. Expectativas	32
Tabla 14	Relación entre la D. Compromiso afectivo y el DL	33
Tabla 15	Relación entre la D. Compromiso de continuidad y el DL	34
Tabla 16	Relación entre la D. Compromiso normativo y el DL	36
Tabla 17	Compromiso organizacional según el género del colaborador	69
Tabla 18	Compromiso organizacional según la edad del colaborador.....	69
Tabla 19	Compromiso organizacional según el grado o nivel de estudios del colaborador	70
Tabla 20	Compromiso organizacional según los años de experiencia del colaborador	70
Tabla 21	Desempeño laboral según el género del colaborador.....	71
Tabla 22	Desempeño laboral según la edad del colaborador	71
Tabla 23	Desempeño laboral según el grado o nivel de estudios del colaborador.....	72
Tabla 24	Desempeño laboral según los años de experiencia del colaborador.....	72

Índice de Figuras

Figura 1. Gráfico de dispersión entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral	25
Figura 2. Gráfico de barras del nivel de compromiso organizacional.....	26
Figura 3. Gráfico de barras de la dimensión compromiso afectivo.....	26
Figura 4. Gráfico de barras de la dimensión compromiso de continuidad.....	27
Figura 5. Gráfico de barras de la dimensión compromiso normativo	28
Figura 6. Gráfico de barras del nivel de desempeño laboral	29
Figura 7. Gráfico de barras de la dimensión habilidades	30
Figura 8. Gráfico de barras de la dimensión conocimiento.....	31
Figura 9. Gráfico de barras de la dimensión personalidad	31
Figura 10. Gráfico de barras de la dimensión expectativas.....	32
Figura 11. Gráfico de dispersión entre la dimensión compromiso afectivo y el desempeño laboral	33
Figura 12. Gráfico de dispersión entre la dimensión compromiso afectivo y el desempeño laboral	35
Figura 13. Gráfico de dispersión entre la dimensión compromiso normativo y el desempeño laboral.....	37

Índice de Anexos

Anexo 1. Datos básicos del problema.....	55
Anexo 2. Instrumentos de Recolección de Datos.....	57
Anexo 3. Formato para la tabulación de datos.....	62
Anexo 4. Rúbrica de expertos de Instrumentos de Recolección de Datos.....	63
Anexo 5. Resultados descriptivos adicionales de la variable Compromiso Organizacional.....	69
Anexo 6. Resultados descriptivos adicionales de la variable Desempeño Laboral.....	71
Anexo 7. Prueba de distribución de datos.....	73
Anexo 8. Solicitud y Autorización de recolección de datos	74
Anexo 9. Evidencia fotográfica de recolección de datos en sede Bagua.	76

Resumen

En el siguiente estudio se planteó como principal objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, en el año 2022, estableciendo también tres objetivos a nivel específico. Es así que se empleó un diseño metodológico no experimental, de tipo aplicado y enfoque cuantitativo, tomando en cuenta a 31 servidores públicos del área jurisdiccional de esta sede, como parte de la muestra para la obtención de datos, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios como parte de los instrumentos empleados. Al respecto, de acuerdo con los resultados alcanzados, se identificó que el 41,9% de los servidores públicos se siente medianamente comprometido con la institución; sin embargo, existe un mismo porcentaje de colaboradores que muestran niveles bajos de compromiso organizacional; mientras que, el 45,2% de ellos presenta un nivel medio de desempeño laboral. De manera que, se concluyó que sí existe una relación significativa de grado moderado (sig.: 0,021; coef.: 0,413) entre el compromiso organizacional y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, 2022. Ello comprueba que al fortalecer el compromiso organizacional en esta institución se tendrá también un incremento moderado del desempeño laboral.

Palabras clave: Compromiso organizacional, Desempeño laboral, Sector público

Abstract

The main objective of the following study was to determine the relationship between organizational commitment and work performance in the Superior Court of Justice of Amazonas - Bagua Branch, in the year 2022, establishing also three specific objectives. Thus, a non-experimental methodological design was used, of and applied type and quantitative approach, taking into account 31 public servants of the jurisdictional area of this headquarters, as part of the sample for data collection, to whom two questionnaires were applied as part of the instruments used. According to the results, 41.9% of the public servants feel moderately committed to the institution; however, the same percentage of collaborators show low levels of organizational commitment, while 45.2% of them present an average level of work performance. Thus, it was concluded that there is a significant relationship of moderate degree (sig.: 0.021; coef.: 0.413) between organizational commitment and work performance in the Superior Court of Justice of Amazonas - Bagua Branch, 2022. This proves that strengthening organizational commitment in this institution will also lead to a moderate increase in work performance.

Keywords: Organizational commitment, Job performance, Public sector

Introducción

Hoy en día, las organizaciones gubernamentales enfrentan un alto desafío en cuanto a la gestión que realizan, para brindar servicios de calidad a la ciudadanía, dado que ello implica desarrollar acciones colaborativas que ayuden a la solución de necesidades conjuntas y que beneficien al ciudadano. Sin embargo, ello también implica que los colaboradores se encuentren motivados y comprometidos con sus funciones, ya que ellos son la cara de la institución, teniendo la mejor disponibilidad mediante el esfuerzo individual y grupal, manteniendo una relación y un sentido de pertenencia, esperando resultados favorables para todas las partes.

Ante ello, el compromiso organizacional existe en una institución “en el momento en que el personal logra identificarse y alinearse con los objetivos empresariales integrados” (Alarcón, 2020, p. 238), siendo definido también como una actitud positiva que influye en el mejor desempeño del trabajo, lo que también involucra esfuerzos adicionales en lo que se realiza (Fierro et al., 2018).

Por su parte, otro aspecto relacionado con esta variable es el desempeño de los colaboradores; dentro del contexto, se define ello como el rendimiento de los servidores públicos en función de las tareas asignadas, considerando el resultado esperado (Jara et al., 2018).

A nivel de Latam. como Colombia, la evaluación del desempeño de funcionarios públicos se realiza como criterio de permanencia en el puesto, de acuerdo con Cortés et al. (2018), en un estudio realizado a servidores públicos de dicho país, se llegó a la conclusión de que algunos aspectos para su evaluación resultan ser muy confusos, generando incertidumbre entre ellos. Algunos de los funcionarios, sobre todo los de mayores cargos, reprochan este tipo de evaluaciones argumentando que no todos desempeñan el mismo tipo de funciones, por lo que no se les debería evaluar. No obstante, es necesario determinar su mérito y cualidades por medio de este tipo de evaluaciones para ejercer correctamente la función pública.

Así también, otros estudios más amplios que contemplan países de América Latina, señalan que existe una baja capacidad técnica de sus miembros, debido a muchos factores

como la falta de recursos, mecanismos débiles de formación y captación del talento humano, falta de incentivos a los méritos, entre otros (Del Campo y Hernández, 2016).

No obstante, en países como Francia, Alemania, Italia o Inglaterra, sin duda alguna, los funcionarios tienen un mayor mérito, son más calificados y están más comprometidos con sus funciones de manera eficiente y por lo general, son quienes más aportan y contribuyen al desarrollo de sus naciones (Carvalho, 2019).

A nivel nacional y local, la situación es semejante, pero existen diversas percepciones en cuanto al compromiso y desempeño por parte de los funcionarios públicos, ya que en algunos casos entidades descentralizadas de carácter ejecutivo están más asociadas a la corrupción, mientras que aquellas que pertenecen a entidades de carácter autónomo resultan ser más confiables para la sociedad (Sáenz y Vargas, 2019). Tal es el caso de la Corte Superior de Justicia - Amazonas, con sede en Bagua, una entidad jurisdiccional cuya competencia es en dicha región, precisamente la encargada de brindar solución a los conflictos de intereses de los ciudadanos de dicha localidad y alrededores, administrando justicia en su distrito judicial, dependiendo funcionalmente de la Corte Suprema de Justicia.

En esta entidad, se ha observado últimamente poco compromiso por parte del personal, en el desarrollo de sus labores, así como también su desempeño no es de lo más óptimo, Entre ellas destacan acciones como llegar tarde a su centro de labores, irse inmediatamente cuando culmina su turno, dejar tareas a medias, desarrollar funciones con poca actitud, entre otras. Si bien es cierto que la mayoría de los colaboradores que laboran allí no son de la misma zona, por lo que esperan ansiosamente los fines de semana para poder volver a sus ciudades natales, siendo un referente, muchas veces, de las tardanzas frecuentes o la ausencia dentro de los primeros días de la semana. Ante ello, mediante el presente estudio, se busca determinar si existe alguna posible relación entre el compromiso organizacional y el desempeño de los trabajadores de esta entidad, de manera que permita tomar mejores acciones preventivas y mejorar dichos niveles de desempeño.

Para ello, se planteó la siguiente interrogación: ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua en el año 2022? Para dar respuesta a esto, se estableció como objetivo principal: determinar la relación entre el compromiso organizacional y el

desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, en el año 2022. Mientras que a nivel específico: identificar el nivel de compromiso organizacional en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, en el año 2022; identificar el nivel de desempeño en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, en el año 2022; determinar la relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, en el año 2022.

Como parte de la justificación., el presente estudio busca brindar nuevos aportes teóricos en cuanto al compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas, conteniendo contribuciones de especialistas en dicha temática, quienes manifiestan que el compromiso tiene consecuencias en el desempeño laboral, teniendo así mayor alcance y diversidad en cuanto a la información y considerando bibliografía especializada de artículos científicos, de revistas arbitradas, libros, artículos, entre otros. Asimismo, la presente investigación podrá ser de utilidad como fuente de información o antecedente para realizar otros estudios de mayor profundidad en el futuro.

Además, se busca averiguar la relación entre estas dos variables dentro de esta institución. En ese sentido, se contrastarán los aspectos teóricos con el aspecto real considerando una institución pública, por lo que los resultados obtenidos servirán a esta institución y a otras organizaciones del sector justicia con similares características. Por cuanto permitirá tener un mayor alcance y conocimiento de lo que realmente podría estar ocurriendo en la entidad respecto a estas variables de estudio y a partir de ello, tomar decisiones e implementar estrategias para corregir o reforzar diversos aspectos del compromiso organizacional, lo cual traería como consecuencia un mejor desempeño y mayor productividad laboral, toda vez que esta institución es muy cuestionada por su lentitud, entre otros componentes, en impartir justicia.

I. Diseño Teórico

1.1 Antecedentes de la Investigación

A nivel internacional

Dentro del ámbito internacional, Ramírez y Mapén (2019), en su artículo científico publicado en una revista arbitrada mexicana, titulado “Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México”, establecieron como finalidad la evaluación de qué tan comprometidos estaban con la organización estos trabajadores, desarrollando un estudio caracterizado por ser de diseño no experimental, transversal-descriptivo, considerando una muestra representativa de 102 funcionarios públicos. Como conclusiones, se obtuvo que el nivel es medio de acuerdo al 46% de los evaluados en cuanto a su compromiso, seguido de un nivel alto con el 26% y el nivel bajo de acuerdo al 22%. Asimismo, al detallar dichos resultados, se obtuvo que quienes presentan mayor compromiso de acuerdo al género son las mujeres y si se habla de estado civil, aquellos con mayor compromiso son los funcionarios solteros; mientras que, en función del tiempo en su trabajo, presentan mayor compromiso los colaboradores con menos de 10 años de antigüedad. Por su parte, a nivel de dimensiones, la parte afectiva presenta mayor prevalencia en un grado medio según el 40% de los encuestados, la dimensión de continuidad presenta un grado medio según el 48% y la dimensión normativa presenta también un grado medio de acuerdo al 50% de los servidores.

Además, Herrera y Román (2019), en su publicación “*Organizational commitment in working environments with extrinsic motivational factors*” en la revista venezolana Espacios, consideraron como objetivo conocer en qué medida los factores motivacionales extrínsecos inciden sobre el nivel de compromiso organizacional respecto del trabajador, por lo que desarrollaron un diseño metodológico no experimental de tipo correlacional, aplicando como instrumento un cuestionario a una muestra de 108 trabajadores. Como resultados se obtuvo que los principales factores determinantes extrínsecos que conllevan a tener un bajo nivel de compromiso organizacional son la inseguridad laboral, insatisfacción con su salario o insatisfacción laboral a partir del incumplimiento de aspectos en su contrato; mientras que, por el contrario, la estabilidad laboral, una política remunerativa equitativa y

el cumplimiento de sus contratos evitando la ruptura del mismo, son aspectos que ayudan a mantener un mayor compromiso con la organización.

Asimismo, considerando un artículo científico del portal Scielo, Hernández et al., (2018), denominado “*Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional*”, planteó como objetivo identificar los factores del compromiso en las organizaciones para mejorar el rendimiento de las instituciones públicas mexicanas, por lo que empleó como técnica de recolección el análisis documental, siendo un diseño metodológico de nivel descriptivo. Como resultados de esta investigación, se identificó que el compromiso en las organizaciones se clasifica en afectivo, calculado y normativo, concluyendo que aquellos motivos y factores intervinientes son: la forma de comunicación, la motivación de los colaboradores, la formación e inversión del funcionario, la satisfacción laboral y los estilos de liderazgo de los superiores. A nivel de funciones, aquellos colaboradores con mandos directivos, presentan un mayor compromiso con sus instituciones en comparación con el personal operativo.

A nivel nacional

Dentro del ámbito nacional, Palomino (2021), en una reciente publicación de su investigación denominada “*Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2020*”, desarrollada en una institución pública, planteó como finalidad determinar la relación existente entre ambas variables con los colaboradores. Para ello, ejecutó como instrumentos dos cuestionarios validados y con alto nivel de consistencia para evaluar ambas variables, considerando una muestra de 50 servidores públicos. Se llegó a la conclusión de que el 68% de los trabajadores administrativos presentó un nivel moderado de compromiso con su institución, mientras que el 56% de ellos presentó también un desempeño moderado, concluyendo que existe una relación estadísticamente significativa entre una y otra variable con un coeficiente medio de 0,48. Asimismo, a nivel particular, el compromiso afectivo presentó una relación poco significativa con el desempeño ($\rho=,28$); una relación directa entre el compromiso de continuidad y el desempeño ($\rho=,30$) y una relación positiva entre el compromiso normativo y el desempeño laboral ($\rho=,47$).

Por otro lado, Blanes (2018), en su tesis de posgrado “*Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral según el personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar - Lima, 2016*”, desarrollado también en el contexto nacional, contempló determinar la influencia del Compromiso Organizacional en el Desempeño Laboral según el personal. Por tal motivo, se utilizó un diseño no experimental de nivel correlacional-causal, contemplando una muestra de 139 colaboradores del área administrativa de esta institución INABIF. También, es preciso señalar que se consideró como técnica de recolección la encuesta. A nivel descriptivo, el nivel de compromiso organizacional es bajo de acuerdo con el 64% de los funcionarios y el desempeño también fue bajo de acuerdo con el 69,8%. Concluyendo que existe una alta asociación entre las variables, con una significancia menor a 0,05 y un coeficiente de ,20.

Por su parte, Quino (2017), a partir de su investigación titulada “*Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017*”, consideró como determinar la relación entre una y otra variable de estudio en relación a los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, presentando un enfoque descriptivo y correlacional en lo que respecta al aspecto metodológico, empleando dos cuestionarios como herramienta de recolección de datos, los cuales fueron administrados a 40 trabajadores de esta institución. Luego de procesar los resultados, se obtuvo que el compromiso organizacional presenta un nivel bueno, de acuerdo con el 77,5%, y el desempeño, de igual manera, un nivel bueno según el 70,0%. A nivel de dimensiones, el compromiso afectivo fue bueno de acuerdo con el 55,0%; el compromiso de continuidad también fue bueno según el 52,5%; y el compromiso normativo de igual manera según el 55,0%. Concluyendo que, están relacionadas directa y significativamente las variables (p-valor de ,00) coeficiente de grado moderado, con un Rho de ,64.

A nivel local

Dentro del ámbito local, Tello (2021), su tesis de grado titulada “*Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Belén de Lambayeque*”, contempló como finalidad conocer la relación existente entre las dos variables en cuestión, desarrollando un tipo de investigación descriptivo-correlacional y de diseño no experimental, con una población de 60 trabajadores. En ese sentido, de forma

descriptiva el nivel de desempeño del personal fue alto de acuerdo con el 78,3%; mientras que a nivel inferencial obtuvo una significancia menor a ,05 por lo que corroboró la relación directa, con nivel de relación media dado que el coeficiente obtenido fue de ,52; mientras que al considerar sus dimensiones encontró una relación media del desempeño laboral con el compromiso afectivo ($\rho=,54$), relación baja con el compromiso de continuidad ($\rho=,34$) y relación media con el compromiso normativo ($\rho=,52$).

Así también, Vertiz (2020), a partir de su estudio “*La influencia de la percepción del proceso de selección del personal en el compromiso organizacional del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque - Lambayeque 2018*” cuya finalidad fue determinar la influencia de la percepción del proceso de selección del personal en el compromiso organizacional de los colaboradores área administrativa de esta organización gubernamental. En tanto, se ejecutaron dos instrumentos a una población de 151 servidores públicos con un total de 50 ítems entre ambos cuestionarios, mediante un tipo de investigación cuantitativo y alcance correlacional. Se obtuvo un nivel de compromiso predominante regular con una puntuación de 5,06 de 7. Asimismo, el compromiso afectivo fue de 5,40, el normativo de 4,71 y el de continuidad de 5,14. Así también se comprobó que existe una relación significativa con cada uno de los componentes del desempeño laboral, con una significancia menor a ,05. Y a nivel general, se contrastó también la presencia de una relación significativa entre las dos variables, así como una relación causa-efecto, con una significancia de ,00.

Mientras que Álvarez et al. (2019), en su tesis buscaba determinar el “*Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Alpes Chiclayo S.A.C.*”, empleando así un diseño metodológico no experimental de tipo descriptivo correlacional, y alcance longitudinal, con una muestra de 30 colaboradores. Como resultados, se obtuvo que sí existe relación entre estas dimensiones y las variables; de grado alto con la parte afectiva del compromiso ($Rho=,79$), grado medio con la componente de continuidad ($Rho=,59$) y grado medio con la parte normativa ($Rho=,42$), mientras que a nivel general también se siguió la misma tendencia con una significancia de ,00 y un coeficiente Rho de ,69.

1.2 Base Teórica

1.2.1 Compromiso organizacional

Definición

De acuerdo con Meyer y Allen (1991), uno de los primeros y con mayor reconocimiento en investigar esta variable señala que el compromiso, “es un estado de aspecto psicológico, caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual incide o causa un efecto respecto a la decisión de continuar en la organización o dejarla”.

Otra definición, es la propuesta por Robbins (1998), quien sostiene que es un estado que caracteriza a un empleado que se identifica con su organización, con sus metas, por lo cual desea mantener la pertenencia en la organización. En consecuencia, al tener un nivel alto de compromiso organizacional, el personal presentará un mayor sentimiento de pertenencia con la organización en la cual labora.

Definiciones más recientes como las de Hellriegel y Slocum (2003) conceptualizan, el compromiso organizacional como un sentimiento de apego psicológico entre un empleado y una organización que se expresa en la disposición de un individuo a esforzarse por el bien de la organización, a cumplir con las normas y valores organizacionales, a identificarse personalmente con las metas, propósitos o reputación de la organización, así como a sentirse apreciado por ésta.

Otros autores, como Chávez (2018), manifiestan que es el compromiso que un empleado tiene con su trabajo, su empresa y sus compañeros. Este compromiso influye en el comportamiento del empleado y aumenta el tiempo de trabajo, la productividad y la calidad en el trato con los clientes. Se percibe de igual forma, como un proceso voluntario y continuo por el cual el miembro apoya a la organización, alinea sus esfuerzos de trabajo con sus objetivos y se adhiere a sus normas y procedimientos.

Dimensiones del compromiso organizacional

En concordancia con lo manifestado por Meyer y Allen (como se citó en Wills-Espinosa et al., 2017), esta variable presenta tres dimensiones:

Compromiso afectivo

Esta dimensión se refiere a los lazos emocionales que vinculan a un empleado con una organización debido a su apego emocional. Comprender que en la generación de estos lazos toma parte la evaluación que hace el trabajador respecto al apoyo y beneficios que recibe de su organización es importante. Si estas son buenas, sentirá los objetivos de la empresa como propios y disfrutará de su permanencia en ella.

Las personas con compromiso afectivo tienen un nivel inusualmente alto de compromiso con su empresa. Es probable que usen su equipo de trabajo cuando no están en el trabajo: pueden asistir a todos los eventos relacionados con el trabajo y funciones sociales que tengan lugar fuera del horario laboral. Estos empleados suelen ser los primeros en inscribirse o ser voluntarios para recibir capacitación o responsabilidades adicionales. Los trabajadores llegan temprano y se quedan hasta el final de todas las reuniones. Son cautelosos al decir algo negativo o crítico hacia sus gerentes o la empresa.

Compromiso de continuidad

Este componente es definido como el sentimiento de mantenerse en la organización, porque el empleado percibe que ha invertido tiempo y esfuerzo en la organización y dejarla acarrea costos (aprender nuevas habilidades, estatus del cargo, círculo social). Por ello, la justificación detrás de su compromiso radica en su necesidad de permanecer en la organización. Las posibles razones de la necesidad de permanecer en la organización se basan en el análisis que realice el empleado del costo-beneficio; si estas son buenas, se quedará, vale decir, es una decisión pensada, mas no de un deseo auténtico. Así también, evaluará las alternativas de trabajo y remuneración que ofrece el mercado. Un claro ejemplo de este compromiso es cuando el trabajador entiende que debe quedarse en su organización por cuanto su salario y otros beneficios laborales no mejorarán si se muda a otra organización.

Compromiso normativo

Este compromiso se relaciona con los sentimientos del empleado de obligación de permanecer en su organización porque se siente en deuda con ella. En la formación de este componente inciden la valoración de los grupos, respeto a las normas, la lealtad, el reconocimiento a las prestaciones realizadas por la organización en el desarrollo del empleado como capacitaciones, el desarrollo de habilidades profesionales, becas de estudio y apoyo familiar entre otros, esto es más apreciado y genera en los empleados un fuerte sentimiento de retribución o deuda que se convierte en una obligación de seguir perteneciendo a la institución como una forma de agradecimiento o pago. Así también, el marcharse de su organización tendría consecuencias muy negativas y surgiría un sentimiento de culpa por esta posibilidad. Las razones de tal culpa varían; una de ellas, es que los empleados sienten que al dejar la organización se generaría un vacío en el conocimiento/habilidades, lo que posteriormente incrementaría la presión sobre sus compañeros. Dichos sentimientos podrían, y de hecho lo hacen, afectar el desempeño de los empleados de manera negativa en las organizaciones (Ríos De La Cruz, 2018).

Así también, para Robbins y Judge (2009) esta variable presenta tres dimensiones:

Compromiso afectivo

Se refiere a la carga emocional que vincula a un empleado con la organización y la creencia en sus valores. Pone como ejemplo, el de una compañía de productos para mascotas que tiene un empleado a quien le gustan los animales (p.9).

Compromiso para continuar

Se relaciona con el valor económico (remuneración, beneficios, etc.) que se recibe por mantenerse en una organización, comparándolo con el de renunciar. Como en el caso de un empleado que se siente comprometido con su jefe porque le paga bien y, si renunciara, se verían perjudicados él y su familia (p.9).

Compromiso normativo

Alude a la obligación de un empleado de mantenerse en la organización por causas morales o éticas. Toma como ejemplo a un trabajador que lidera con entusiasmo una

iniciativa nueva, quien podría permanecer en la organización porque siente que si se fuera la dejaría mal o la perjudicaría (p.9).

1.2.2 Desempeño laboral

Definición

Respecto a las definiciones del desempeño laboral, para Chiavenato (2011), “se define como los niveles de productividad, eficiencia y eficacia de un individuo en relación con los objetivos de la empresa”. Esto mostrará qué tan bien una persona está haciendo su trabajo y qué áreas necesitan mejorar” (p. 222). Así también, el desempeño laboral es una medida de qué tan bien los empleados realizan sus funciones laborales. Es una parte importante de la evaluación del desempeño individual y la determinación de aumentos salariales o bonificaciones (Burga y Wiese, 2018).

Por lo tanto, el desempeño laboral se refiere a los resultados que los individuos logran en sus trabajos. Generalmente se define como la productividad, la eficacia y la eficiencia de un individuo en el trabajo. Estos tres criterios incluyen la contribución al rendimiento de la organización, la calidad del trabajo y el cumplimiento o la superación de las expectativas (Salcedo, 2021). Asimismo, es el resultado de la combinación de actos, procedimientos y acciones que se van desarrollando en un escenario organizacional para la consecución de los objetivos y metas propuestos por los responsables.

De acuerdo con Jaime et al. (2017), algunas de las características del desempeño laboral son:

Adaptabilidad: la medida en que el empleado puede adaptarse a cambios en el trabajo o en la organización.

Iniciativa: Se refiere a la capacidad de crear una influencia positiva sobre el equipo de trabajo, tomar activamente decisiones que conllevan nuevas tareas y el origen de ideas que consolidan la consecución de los objetivos.

Trabajo en equipo: la medida en que el empleado establece relaciones positivas con sus compañeros de trabajo (por ejemplo, siendo un buen trabajador en equipo, siendo discreto y cortés con los compañeros de trabajo), estrechando lazos de empatía y liderazgo para el trabajo grupal.

Comunicación: la efectividad con la que el empleado presenta información veraz tanto verbalmente como por escrito.

Conocimientos: la medida en que el empleado conoce los detalles del trabajo y sigue los procedimientos del trabajo.

Mientras que para Chiavenato (2011), los colaboradores de alto impacto y que se identifican por tener altos niveles de desempeño presentan también las siguientes características:

Participación: la medida en que el empleado coopera con los supervisores, asociados y aquellos para los que se realiza el trabajo.

Responsabilidad: se refiere a cuando un empleado completa todos sus deberes laborales establecidos en la descripción del trabajo y se adhiere a la política y los procedimientos de la empresa profesionalmente y lo mejor que puede. Cuando se es responsable en el trabajo, se establece como un empleado valioso y un compañero de trabajo confiable.

Claridad: Todos los involucrados entienden y se enfocan en el apoyo para lograr los objetivos del equipo.

Interacción: la medida en que el empleado establece relaciones positivas con sus compañeros de trabajo (por ejemplo, siendo un buen trabajador en equipo, siendo discreto y cortés con los compañeros de trabajo).

Flexibilidad: significa ser capaz de adaptarse rápidamente a las nuevas circunstancias que se presenten. Un empleado que es flexible puede cambiar sus planes para navegar o superar obstáculos inesperados.

Concentración: se refiere a la capacidad de los empleados para mantenerse enfocados en una tarea u objetivo y, en consecuencia, aumentar la productividad y optimizar la gestión del tiempo.

Creatividad: la capacidad de generar respuestas únicas a las situaciones y tener la amplitud de conocimientos para reconocer y utilizar nuevos enfoques prácticos. Implica no solo tener nuevas ideas, sino también tener la capacidad de reconocer una buena idea cuando proviene de otra persona.

Rapidez: implica la velocidad a la que un trabajador responde a ciertas vicisitudes, solicitudes y requerimientos laborales; se destaca normalmente por realizar buenas entregas antes de las fechas y horas pautadas.

Dimensiones del desempeño laboral

Robbins y Judge (como se citó en Quino, 2017) señalan que todo trabajador asignado a un puesto de trabajo debe tener condiciones y cualidades para realizar sus funciones, deberes y obligaciones, de forma tal que pueda cumplir con las actividades propias del puesto de trabajo. Por ello, aparte de tener habilidades, destrezas y conocimiento, también es importante tener los conceptos sobre los procesos para seguir las tareas, los valores y la voluntad de hacer las actividades con un desempeño destacable, lo cual se verá traducido en su productividad.

Robbins y Judge (2013) también señalan que ahora las compañías más orientadas al servicio, necesitan de mayor información, por lo que actualmente se busca examinar tres tipos esenciales de conductas que conforman el desempeño laboral.

Desempeño de la tarea.

Esta conducta está relacionada “al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio o a efectuar tareas administrativas” (p.555)

Civismo.

Comprende las “acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no es solicitada, apoyar los objetivos organizacionales, respeto en el trato a los compañeros, realizar sugerencias constructivas y expresar cosas positivas sobre el lugar de trabajo” (p.555).

Falta de Productividad.

Esta conducta comprende “las acciones que dañan de manera activa a la organización, como el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportamiento agresivo frente a los compañeros y ausentarse frecuentemente” (p.555).

Asimismo, para Arias y Heredia (2011), el potencial humano de los empleados puede mantenerse oculto y, por tanto, no llegar a tener un desempeño destacable; por ello, las organizaciones, para ser competitivas, deberían dirigir su atención a llevar a cabo acciones y esfuerzos con la finalidad de transformar el recurso humano en uno con un desempeño de excelencia. Así también, la organización puede tener todos los recursos financieros, los procedimientos administrativos, equipos de última tecnología, entre otros, pero si no saben o desean operar dichos recursos, de nada serviría para la organización porque quedarían inactivos e inútiles.

Según estos autores, el desempeño está vinculado a diversos factores importantes, como el tecnológico, el tema administrativo y cultural, respecto al individuo, se pueden mencionar los siguientes:

Conocimiento

“La persona debe poseer los aspectos conceptuales y prácticos para poder efectuar un trabajo. Parte importante de ese conocimiento consiste en la misión, los objetivos, los planes y las estrategias de la empresa y el área” (p.377)

Habilidades

Este factor “se refiere a la capacidad mental y psicomotriz necesaria para efectuar un trabajo o ejercer una ocupación” (p.377)

Personalidad

Este factor trata sobre el “manejo de las relaciones interpersonales, el pensamiento y las emociones que se tienen frente a los demás” (p.377)”. Es decir, está relacionado al trato con los compañeros de trabajo, su forma de conducta y comportamiento hacia ellos.

Expectativas

Las expectativas se refieren a “las consecuencias esperadas del desempeño, especialmente con referencia a recompensas o sanciones” (p.377).

Si bien estas expectativas pueden desempeñar un papel importante en la determinación de lo que sucede y pueden contribuir a un comportamiento dirigido a objetivos, también pueden llevar a la decepción cuando la realidad no coincide con lo que esperaba que sucediera, ya sea en recompensas o sanciones.

1.3 Definiciones Conceptuales

Ausentismo laboral: es cuando un empleado no acude a presentarse o permanecer en el trabajo según lo programado, al margen de los motivos. Por lo general, esto no está planificado, como cuando alguien se enferma, pero también puede planificarse, por ejemplo, durante una huelga o una ausencia voluntaria. La base de esta definición es que la persona estaba programada para trabajar. En consecuencia, en el ausentismo no se incluyen las vacaciones, la licencia personal, la licencia para servir como jurado u otras razones.

Compromiso afectivo: se refiere al apego emocional percibido de un empleado a su organización y se da cuando este siente que sus valores y prioridades personales están alineados con la misión de la empresa; en otras palabras, se siente como en casa en la organización.

Compromiso continuo. Este vínculo está basado en la evaluación que hace el empleado sobre los costos y beneficios, por cuanto ha hecho una inversión durante su permanencia en la organización que le otorga ciertos beneficios, por lo que, si dejara la organización, esto le generaría un costo aun si buscara mejores oportunidades.

Compromiso normativo. Se refiere a cuando un empleado tiene un sentimiento de obligación o retribución con la organización que lo emplea, aun si no está satisfecho con su función porque percibe que esta le ha dado diversas prestaciones para su desarrollo, y debe permanecer en su organización porque es lo correcto y leal.

Compromiso organizacional. Se considera un factor clave para lograr los objetivos empresariales. Sin embargo, puede estar condicionado por varios factores, entre los que se encuentra el contrato psicológico. La teoría establece una correspondencia entre este compromiso y el cumplimiento del contrato psicológico, estableciéndolo como una de las variables explicativas.

Déficit de compromiso: Se refiere a los empleados que inicialmente se comprometen con la empresa, pero luego cambian su estatus. No están emocionalmente comprometidos ni orgullosos de la organización para la que trabajan. No aportan energía ni pasión a su trabajo y no están satisfechos con su función o con la empresa.

Incentivos. Son acciones o cosas que se entregan a los colaboradores para estimular y consolidar el compromiso laboral. Sin embargo, cuando se considera solo lo remunerado, puede volver frágil la relación laboral.

Movimiento de personal: Abarca la transferencia de empleados de una organización a otra. Proporciona información sobre la salud de la empresa relacionada con la satisfacción de los empleados y los niveles de compromiso. Si una gran cantidad de empleados abandona la organización para encontrar mejores términos y condiciones, puede descarrilar el crecimiento del negocio. Por lo tanto, es crucial realizar una evaluación sobre el movimiento de los empleados con regularidad.

Satisfacción laboral. La satisfacción es un concepto subjetivo que refleja la experiencia individual del producto o servicio. Comprende tanto las expectativas como la percepción en relación con esas expectativas.

1.4 Operacionalización de Variables

Variables	Definición de la Variable	Dimensión	Indicadores	Instrumento
Variable 1: Compromiso organizacional	Se percibe de igual forma, como un proceso voluntario y continuo por el cual el miembro apoya a la organización, alinea sus esfuerzos de trabajo con sus objetivos y se adhiere a sus normas y procedimientos (Chávez, 2018)	Afectivo	Identificación con el trabajo Significación y pertenencia Lazos emocionales Involucramiento y permanencia en la organización	Cuestionario
		De continuidad	Necesidad económica Beneficios laborales Responsabilidad	
		Normativo	Deber Ética Moral Lealtad	
Variable 2: Desempeño laboral	Los niveles de productividad, eficiencia y eficacia de un individuo en relación con los objetivos de la empresa. Esto mostrará qué tan bien una persona está haciendo su trabajo y qué áreas necesitan mejorar (Chiavenato, 2011).	Habilidades	Realización del trabajo Aporte de ideas Perfeccionamiento Orientación de resultados Nuevas formas de trabajo	Cuestionario
		Conocimiento	Puestos de trabajo Procedimientos tecnológicos	
		Personalidad	Relaciones interpersonales Trabajo en equipo Apertura al cambio Liderazgo Iniciativa	
		Expectativas	Recompensa Reconocimiento del trabajo Sanciones	

1.5 Hipótesis

Hi: El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, 2022, están relacionadas significativamente.

Ho: El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, 2022, no están relacionadas significativamente.

II. Diseño Metodológico

2.1 Tipo de Investigación

Esta investigación se caracteriza por ser de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, por cuanto se enmarcó en la aplicación práctica de las variables de estudio en una entidad real, pasando del aspecto teórico a la resolución de un problema o duda concreta. De acuerdo con Hernández-Sampieri (2018), quien afirma que las investigaciones aplicadas, activas o dinámicas; se caracterizan porque se originan dentro de un marco teórico, pasando al aspecto práctico a fin de encontrar una respuesta o solución ante un determinado problema mediante la obtención de los resultados de investigación.

De acuerdo a su alcance, es de tipo correlacional, por cuanto se pretende establecer la relación entre las variables. Al respecto, Zárate et al. (2019) afirman que, la finalidad de una investigación correlacional es determinar la posible relación entre las variables establecidas.

2.2 Método de Investigación

Inductivo - Deductivo

Se utilizó a partir de la formulación de hipótesis que señaló una posible relación entre las variables, para luego buscar su confirmación u objeción, considerando los resultados reales obtenidos, los mismos que fueron estructurados en las conclusiones finales.

Estadístico

Asimismo, se empleó el método estadístico, dado que se utilizaron procedimientos para el análisis de los datos recolectados, su procesamiento e interpretación.

Analítico - sintético

Se utilizó para estudiar los hechos de una mejor manera, descomponiendo en partes el análisis de las variables, considerando el objeto de estudio y luego integrando dichos aspectos de manera general.

2.3 Diseño de Contrastación

Como parte del diseño metodológico, es no experimental, por cuanto persigue determinar la relación entre las variables sin manipularlas. Asimismo, es de corte transversal por cuanto los datos se recolectaron una sola vez, es decir, se consideró un único momento para ello. Según Hernández-Sampieri (2018), en este tipo de diseños no hay manipulación de las variables de estudio, se busca medir u observar cómo se dan los fenómenos y variables en su contexto natural (p.174).

2.4 Población, Muestra y Muestreo

Población

El número total de colaboradores que forman parte de la Corte Superior de Justicia de Amazonas – Sede Bagua fue de aproximadamente 53 servidores públicos, con diferentes rangos y cargos en la institución.

Al respecto, Toscano (2018) señala que la población es un conjunto de individuos u objetos que comparten características comunes y es la base principal de una consulta científica.

Muestra

No obstante, como muestra, se consideró a 31 de ellos, particularmente al personal jurisdiccional en los que precisamente se han observado dichos aspectos mencionados en la realidad problemática del estudio. De acuerdo con Toscano (2018), se refiere a ella como definición: “aquella proporción representativa de la población que va a permitir brindar datos para cumplir con los objetivos establecidos” (p. 42).

Muestreo

En el presente estudio se utilizó el muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia para la selección de la muestra del total de la población, considerando únicamente al personal jurisdiccional.

2.5 Técnicas, Instrumentos, Equipos y Materiales de Recolección de Datos

Técnicas e instrumentos

La encuesta es la principal técnica aplicada para efectos de este estudio. En tal sentido, los instrumentos utilizados en la investigación fueron dos cuestionarios (Anexo 1), los cuales contaron con alto grado de validez y confiabilidad, siendo instrumentos estandarizados para evaluar el compromiso organizacional y el desempeño laboral, los mismos que se enviaron de manera digital. En cuanto al primer instrumento, se le denomina ECO [Escala de Compromiso Organizacional] de los autores Meyer y Allen; esta corresponde a la versión revisada del año 1997. Montoya (2014), lo conforman 18 ítems en idioma inglés, para el caso de nuestra investigación se ha visto por conveniente aplicar los ítems originales traducidos a nuestro idioma por Arciniega y González (2006) reformulados en positivo y distribuidos en tres dimensiones a saber:

Dimensión Afectiva: Preguntas 1, 3, 7, 10, 11, 12, 15

Dimensión de Continuidad: Preguntas 4, 8, 13, 16, 17

Dimensión Normativa: Preguntas 2, 5, 6, 9, 14, 18

Mientras que el segundo de ellos contó con 30 ítems distribuidos en cuatro dimensiones y estuvo ahondado en autoevaluar el desempeño de los colaboradores.

Dimensión Habilidad: Preguntas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

Dimensión Conocimiento: Preguntas 10, 11, 12, 13, 14, 15

Dimensión Personalidad: Preguntas 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24

Dimensión Expectativa: Preguntas 25, 26, 27, 28, 29, 30

Para la evaluación de las variables y dimensiones de estudio, se consideraron los criterios siguientes:

Tabla 1

Criterios de evaluación del compromiso organizacional y sus dimensiones

Nivel	Intervalos			
	V1: Compromiso organizacional	D1: Compromiso afectivo	D2: Compromiso de continuidad	D3: Compromiso normativo
Bajo	18 – 42	7 – 16	5 – 11	6 – 13
Medio	43 – 67	17 – 26	12 – 18	14 – 21
Alto	68 – 90	27 – 35	19 – 25	22 - 30

Nota. V: variable; D: dimensión

En la tabla 1, se aprecian los intervalos tomados en cuenta para evaluar la variable compromiso organizacional y sus dimensiones, considerando las puntuaciones máximas y mínimas obtenidas del primer cuestionario.

Tabla 2

Criterios de evaluación del desempeño laboral y sus dimensiones

Nivel	Intervalos				
	V2: Desempeño laboral	D1: Habilidades	D2: Conocimiento	D3: Personalidad	D4: Expectativas
Bajo	30 – 70	9 – 22	6 – 13	10 – 23	9 – 22
Medio	71 – 111	23 – 36	14 – 21	24 – 37	23 – 36
Alto	112 – 150	37 – 50	22 - 30	28 – 50	37 – 50

Nota. V: variable; D: dimensión

En la tabla 2, se aprecian los intervalos tomados en cuenta para evaluar la variable desempeño laboral y sus dimensiones, considerando las puntuaciones máximas y mínimas obtenidas del segundo cuestionario.

Si bien es cierto, como ya se precisó, los instrumentos presentan evidencias de validez y confiabilidad. Sin embargo, se volvieron a validar a través del método por juicio de expertos, teniendo la aceptación de tres distinguidos profesionales (Anexo 4).

Así también, se midió la confiabilidad de los mismos a través del indicador Alfa de Cronbach, como se muestra a continuación:

Tabla 3
Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos	Resultado
Cuestionario de Compromiso organizacional	,786	18	Confiable
Cuestionario de Desempeño laboral	,824	30	Confiable

Se aprecia en la tabla 3 que el cálculo de la confiabilidad resultó alto en cada uno de los cuestionarios por ser superior a 0,7, siendo consistente internamente. Es preciso señalar que, no se utilizaron otros equipos y/o materiales, dado que se consideraron únicamente dichas técnicas e instrumentos antes mencionados para el agrupamiento de los datos.

2.6 Procesamiento y Análisis de Datos

Respecto al procesamiento de datos, estos fueron plasmados a una hoja de Excel para ser organizados y luego ejecutados en el software estadístico especializado SPSS. En ese sentido, se empleó el análisis estadístico utilizando herramientas descriptivas e inferenciales. El análisis descriptivo se realizó mediante tablas de distribución y gráficos de barras, y para el análisis inferencial se empleó la prueba de correlación Rho de Spearman, la cual nos permitirá establecer la relación entre las variables de estudio (Anexo 7), predeterminando un nivel de confianza del 95%, por lo que aquellos valores menores a 0,05 permiten aceptar las hipótesis afirmativas.

III. Resultados

3.1 Prueba de hipótesis general

En cuanto a la prueba de hipótesis de la investigación, considerando el objetivo general del estudio, se plantearon las siguientes opciones:

H_i: El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, 2022, están relacionadas significativamente.

H_o: El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, 2022, no están relacionadas significativamente.

Regla de decisión:

Sig.(bilateral) < 0,05 → Se acepta H_i y rechaza H_o.

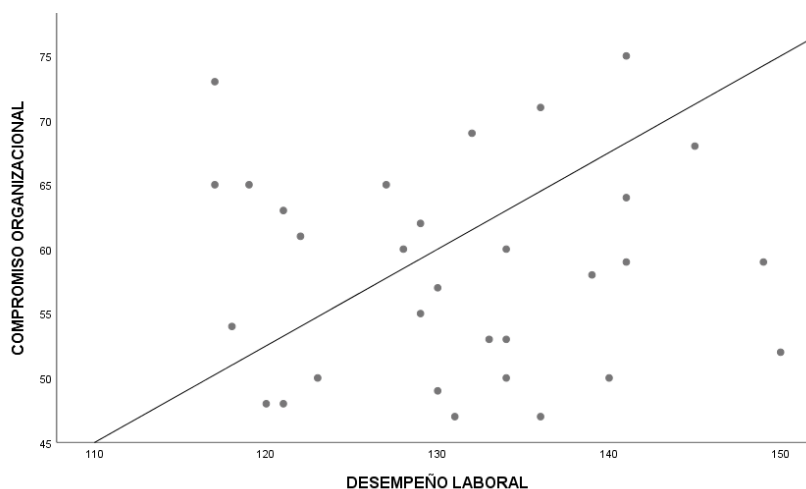
Sig.(bilateral) > 0,05 → Se acepta H_o y rechaza H_i.

Tabla 4
Relación entre las variables en estudio

		Compromiso organizacional	Desempeño laboral
Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,413
	Sig. (bilateral)	.	,021
	N	31	31
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,413	1,000
	Sig. (bilateral)	,021	.
	N	31	31

Se aprecia, en la tabla 4, que el valor obtenido en esta evaluación es de 0,021 (<0,05), lo que, por ende, permite aceptar la H_i y rechazar la H_o. Por cuanto, sí existe relación significativa entre las variables de estudio.

Figura 1.
Gráfico de dispersión entre V1 y V2.



En ese sentido, en la figura 1 se aprecia que dicha relación presenta un coeficiente positivo, con valor de 0,413, por lo que la relación es de grado moderado. De esta manera se evidencia que, al mejorar el compromiso organizacional integrado en esta institución, se tendrá también un mejor desempeño laboral de manera moderada.

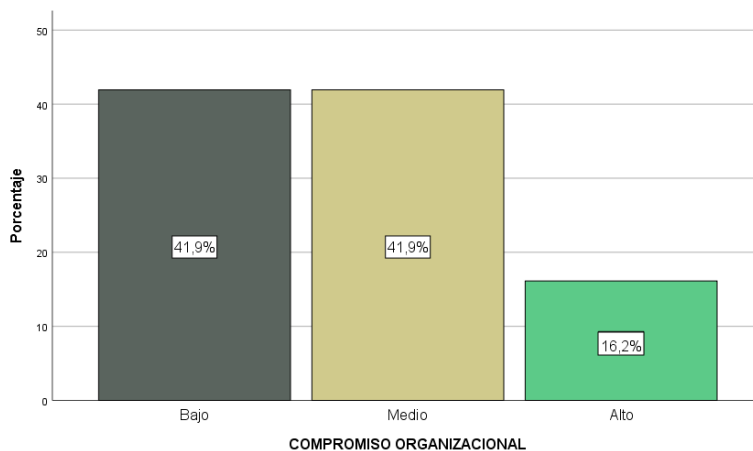
3.2 Nivel de compromiso organizacional (CO) en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, en el año 2022.

En relación al primer objetivo específico, se obtuvieron los siguientes resultados, tomando en cuenta la variable integrada y cada una de sus tres dimensiones:

Tabla 5
Nivel de CO

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	41,9
Medio	13	41,9
Alto	5	16,2
Total	31	100,0

Figura 2
Gráfico de barras del nivel de CO

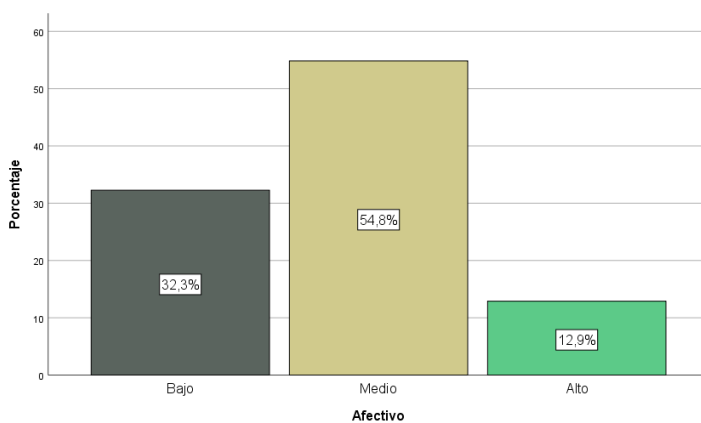


Al evaluar los resultados obtenidos de la primera variable, en la tabla 5 y la figura 2, se logra identificar que el 41,9% de la población estudiada muestra niveles bajos y medios de compromiso organizacional, con un porcentaje similar en cada una de estas categorías, seguido de un 16,2% con niveles altos de compromiso organizacional.

Tabla 6
D. Compromiso afectivo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	32,3
Medio	17	54,8
Alto	4	12,9
Total	31	100,0

Figura 3
Gráfico de barras de la D. Compromiso afectivo



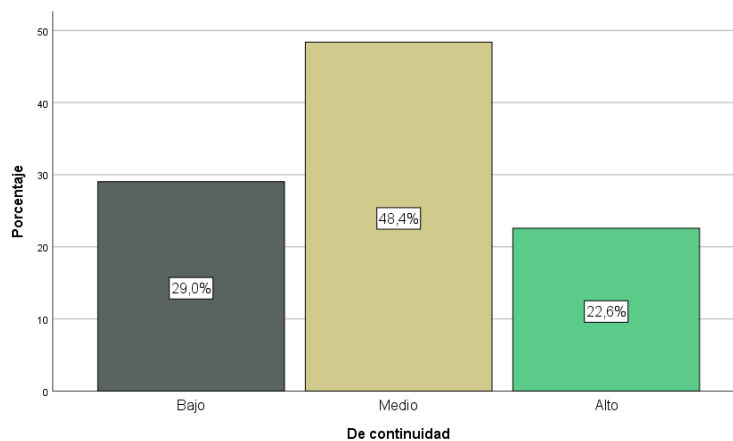
La tabla 6 y la figura 3 muestran que el 54,8% de los trabajadores objeto de estudio presentan un nivel medio respecto a la dimensión compromiso afectivo, así como un 32,3% con niveles bajos y apenas un 12,9% con niveles altos.

Tabla 7

D. compromiso de continuidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	29,0
Medio	15	48,4
Alto	7	22,6
Total	31	100,0

Figura 4

Gráfico de barras de la D. compromiso de continuidad

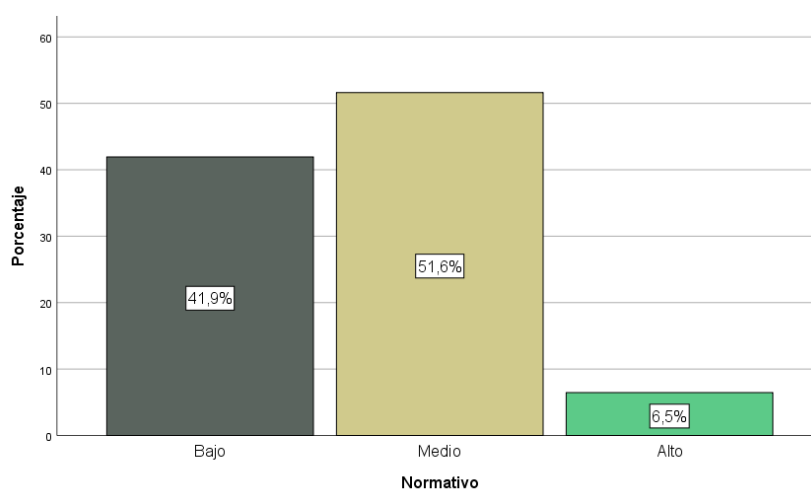
La tabla 7 y la figura 4 nos muestran que el 48,4% de servidores públicos del ente en estudio presentan un nivel medio en relación con la dimensión compromiso de continuidad, mientras que un 29,0% con niveles bajos y un 22,6% con niveles altos respecto de esta dimensión.

Tabla 8

D. Compromiso normativo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	41,9
Medio	16	51,6
Alto	2	6,5
Total	31	100,0

Figura 5

Gráfico de barras de la D. Compromiso normativo

La tabla 8 y la figura 5, nos muestran que el 51,6% de los servidores públicos de la entidad presentan niveles medios respecto a la dimensión compromiso normativo, así como un 41,9% muestra niveles bajos y apenas el 6,5% niveles altos.

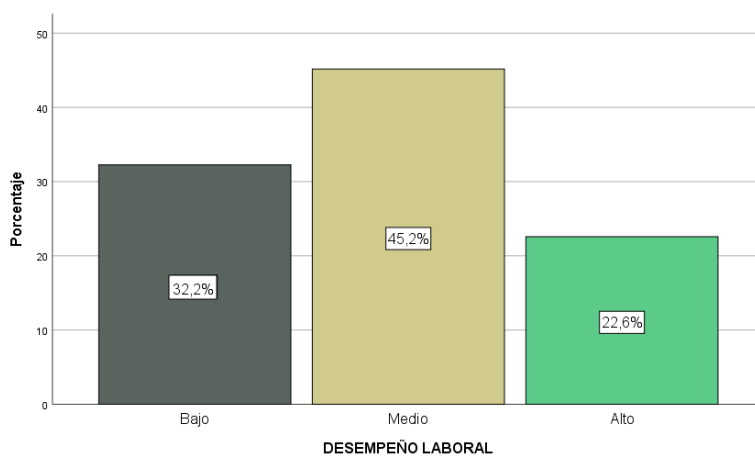
3.3 Nivel de desempeño laboral (DL) en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, en el año 2022.

En relación al segundo objetivo específico de estudio, se obtuvieron los siguientes resultados, considerando también la variable integrada y cada una de sus cuatro dimensiones:

Tabla 9
Nivel de DL

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	32,2
Medio	14	45,2
Alto	7	22,6
Total	31	100,0

Figura 6
Gráfico de barras del nivel de DL

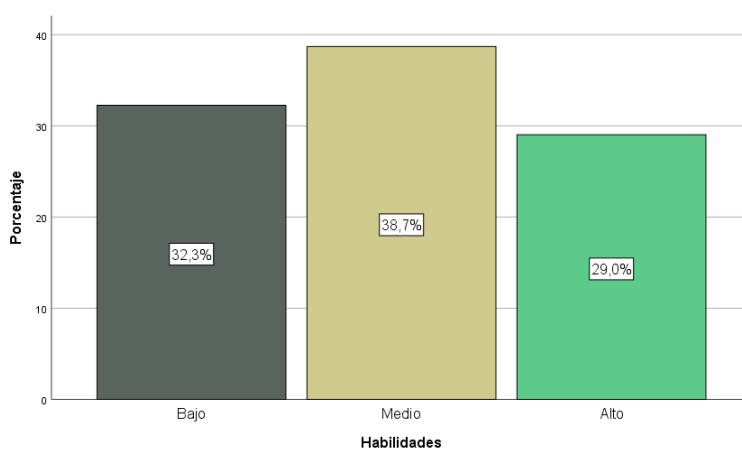


La tabla 9 y la figura 6 revelan que el 45,2% de los servidores públicos de la entidad materia de estudio presentan un nivel medio de desempeño laboral, así como un 32,2% con niveles bajos y un 22,6% con niveles altos de desempeño laboral.

Tabla 10
D. Habilidades

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	32,3
Medio	12	38,7
Alto	9	29,0
Total	31	100,0

Figura 7
Gráfico de barras de la D. Habilidades

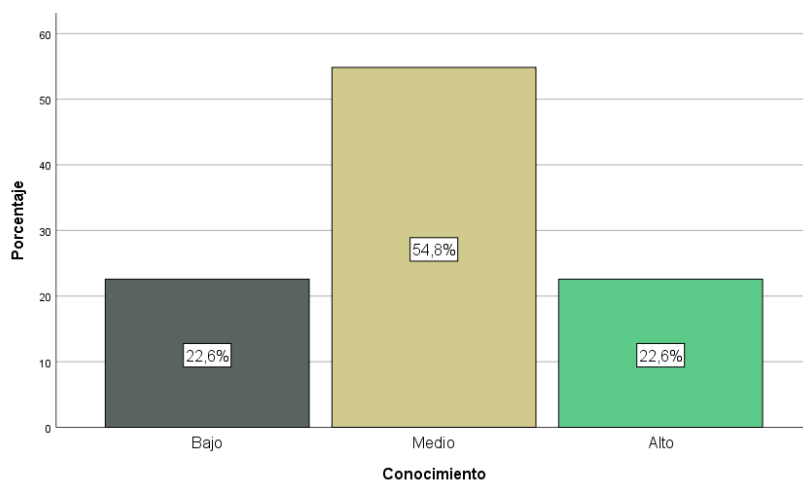


La tabla 10 y la figura 7 nos muestran que el 38,7% de los servidores públicos de la entidad con sede en Bagua presentan niveles medios en la dimensión habilidades, así como un 32,3% con niveles bajos y un 29,0% con altos niveles respecto a esta dimensión.

Tabla 11
D. Conocimiento

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	22,6
Medio	17	54,8
Alto	7	22,6
Total	31	100,0

Figura 8
Gráfico de barras de la D. Conocimiento

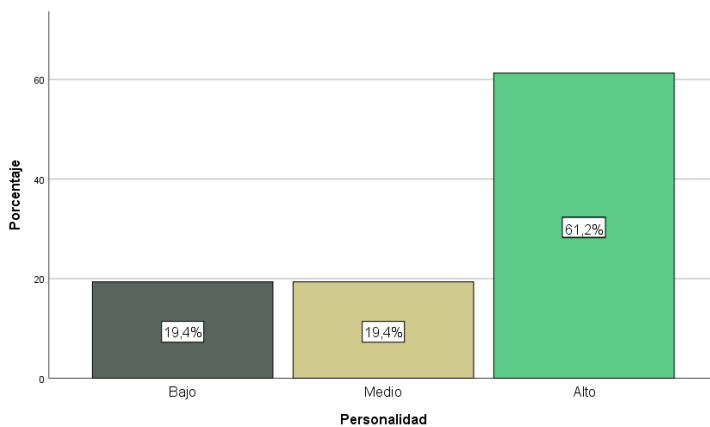


La tabla 11 y la figura 8 nos muestran que una mayoría del 54,8% de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de Amazonas con sede en Bagua presentan niveles medios respecto a la dimensión conocimiento, seguida de un mismo 22,6% respecto de los niveles bajo y alto.

Tabla 12
D. Personalidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	19,4
Medio	6	19,4
Alto	19	61,2
Total	31	100,0

Figura 9
Gráfico de barras de la D. Personalidad

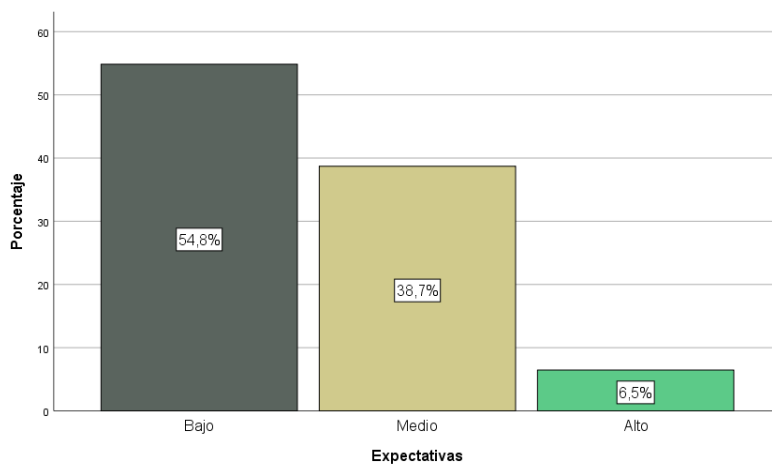


La tabla 12 y la figura 9 nos muestran que un significativo 61,2% de servidores públicos de la entidad con sede en Bagua presentan niveles altos respecto a la dimensión personalidad, mientras que un 19,4% presenta niveles medios e igualmente un 19,4% presenta niveles bajos.

Tabla 13
D. Expectativas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	54,8
Medio	12	38,7
Alto	2	6,5
Total	31	100,0

Figura 10
Gráfico de barras de la D. Expectativas



La tabla 13 y la figura 10 nos muestran que un significativo 54,8% de servidores públicos de la entidad estudiada presentan niveles bajos en la dimensión expectativas, así como que un 38,7% muestra niveles medios y un minúsculo 6,5% evidencian niveles altos, datos que deben ser analizados por la entidad.

3.4 Relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y el desempeño laboral (DL) en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, en el año 2022.

Como parte del tercer objetivo específico, se evaluaron las posibles relaciones entre las dimensiones de las variables compromiso y desempeño laboral, empleando para ello el estadígrafo Rho de Spearman, como ya se fundamentó en el aspecto metodológico del presente estudio. Con ese objetivo, se llegó a obtener los siguientes resultados, partiendo de la formulación de estas hipótesis:

3.4.1. Relación entre la dimensión compromiso afectivo y el desempeño laboral

H₁: La dimensión compromiso afectivo y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, 2022, están relacionadas significativamente.

H₀: La dimensión compromiso afectivo y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, 2022, no están relacionadas significativamente.

Regla de decisión:

Sig.(bilateral) < 0,05 → Se acepta H₁ y rechaza H₀.

Sig.(bilateral) > 0,05 → Se acepta H₀ y rechaza H₁.

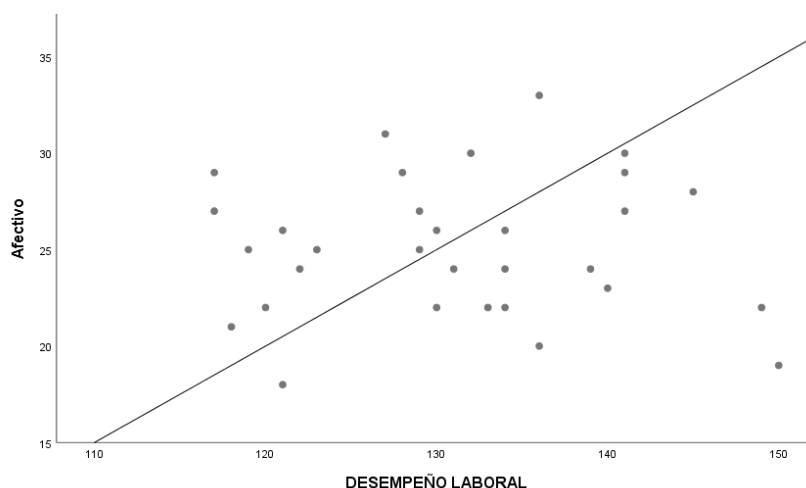
Tabla 14

Relación entre la D. Compromiso afectivo y el DL

		Compromiso afectivo	Desempeño laboral
Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	1,000	,285
	Sig. (bilateral)	.	,120
	N	31	31
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,285	1,000
	Sig. (bilateral)	,120	.
	N	31	31

Figura 11

Gráfico de dispersión entre la D. Compromiso afectivo y el DL



En la tabla 14 se observa que el valor obtenido en esta evaluación es de 0,120 ($>0,05$), por lo que se acepta H_0 y se rechaza H_1 ; es decir, no hay relación significativa entre la dimensión compromiso afectivo y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, 2022. Ello también se muestra en la figura 11, dado que los datos se encuentran sin una tendencia marcada.

3.4.2. Relación entre la dimensión compromiso de continuidad y el desempeño laboral

H₂: La dimensión compromiso de continuidad y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, 2022, están relacionadas significativamente.

H₀: La dimensión compromiso de continuidad y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, 2022, no están relacionadas significativamente.

Regla de decisión:

Sig. (bilateral) $< 0,05 \rightarrow$ Se acepta H_2 y rechaza H_0 .

Sig.(bilateral) $> 0,05 \rightarrow$ Se acepta H_0 y rechaza H_2 .

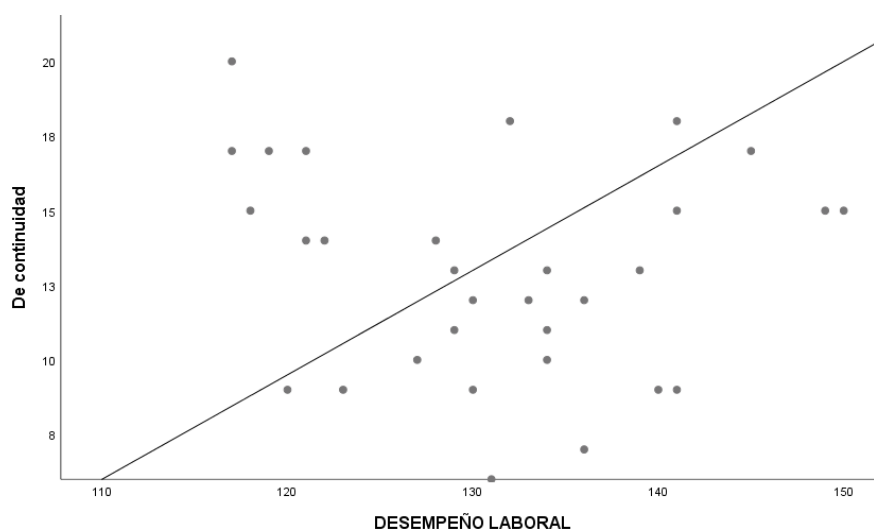
Tabla 15

Relación entre la D. Compromiso de continuidad y el DL

		Compromiso de continuidad	Desempeño laboral
Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	1,000	-,028
	Sig. (bilateral)	.	,880
	N	31	31
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,028	1,000
	Sig. (bilateral)	,880	.
	N	31	31

Figura 12

Gráfico de dispersión entre la D. compromiso afectivo y el DL



En la tabla 15 y la figura 12 se observa que el valor obtenido en esta evaluación es de 0,880 ($>0,05$); en consecuencia, se acepta H_0 y se rechaza H_2 , es decir, no hay relación significativa entre la dimensión compromiso de continuidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la entidad estudiada.

3.4.3. Relación entre la dimensión compromiso normativo y el desempeño laboral

H₃: La dimensión compromiso normativo y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua 2022, están relacionadas significativamente.

H₀: La dimensión compromiso normativo y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, 2022, no tienen relación significativa.

Regla de decisión:

Sig.(bilateral) < 0,05 → Se acepta H₃ y rechaza H₀.

Sig.(bilateral) > 0,05 → Se acepta H₀ y rechaza H₃.

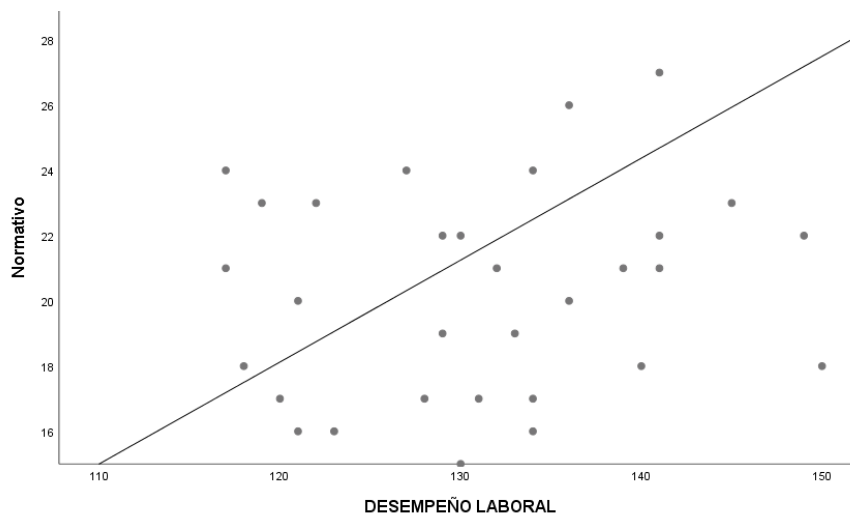
Tabla 16

Relación entre la D. Compromiso normativo y el DL

		Compromiso normativo	Desempeño laboral
Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	1,000	,431
	Sig. (bilateral)	.	,015
	N	31	31
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,431	1,000
	Sig. (bilateral)	,015	.
	N	31	31

La tabla 16, muestra que el valor obtenido en esta evaluación es de 0,015 (<0,05); por tanto, se acepta H₃ y se rechaza H₀; lo que quiere decir que sí existe relación significativa entre la dimensión compromiso normativo y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, 2022.

Figura 13
Gráfico de dispersión entre la D. Compromiso normativo y el DL



Además, por medio de la figura 13 se aprecia que dicha relación presenta un coeficiente positivo, con valor de 0,431, por lo que la relación es de grado moderado. Esto quiere decir que al fortalecer la dimensión compromiso normativo en esta institución, se tendrá un mayor desempeño laboral de sus colaboradores, con un incremento moderado.

IV. Discusión

Como parte de los objetivos planteados en la presente investigación, se consideró principalmente determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, en el año 2022, una institución encargada de brindar solución a los conflictos de intereses de los ciudadanos en dicha localidad, pero que es muy cuestionada por su lentitud en impartir justicia, por ello es esencial conocer que está ocurriendo en esta entidad respecto a estas variables. Para ello, luego de la recolección de datos de 31 trabajadores del área jurisdiccional de esta sede, se estimaron los datos en el software SPSS, permitiendo dar respuesta a los objetivos planteados.

Para seleccionar una prueba idónea que permita contrastar estos resultados a nivel inferencial, se calculó la prueba de distribución de datos, arrojando un valor de 0,000 en la significancia, evidenciándose que los datos obtenidos no presentan una distribución normal, siendo coherente emplear la prueba no paramétrica Rho de Spearman para evaluar las correlaciones. Es así que, se obtuvo un valor de 0,021 que, por ser menor al margen de error de 0,05, nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación H_1 ; lo que quiere decir que, sí existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en dicha entidad. Es preciso señalar que también se identificó el coeficiente de correlación entre dichas evaluaciones, determinándose que dicha relación presenta un coeficiente positivo, con valor de 0,413, por lo que la relación es de grado moderado. Esto significa que al mejorar el compromiso organizacional (tomando en cuenta cada uno de sus componentes), se tendrá también un mejor desempeño laboral, con un incremento moderado.

Al respecto, se obtuvieron resultados semejantes a los de Quino (2017), quien, a partir de su investigación desarrollada en la Corte Superior de Justicia de Lima, luego de procesar los resultados, concluyó también que sí existe una relación directa significativa entre las variables, con un p-valor de ,00 y un coeficiente de grado moderado con un Rho de Spearman de ,64. Así también, Vertiz (2020), comprobó la existencia de una relación significativa entre las variables, así como una relación causa-efecto, con una significancia de ,00, por lo que al fortalecer alguna de las variables, permitiría una mejora en la otra variable.

Respecto al primer objetivo específico planteado, que es identificar el nivel de compromiso organizacional en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, en el año 2022, los resultados revelaron que el 41,9% de los servidores públicos de esta entidad presentan niveles bajos y medios de compromiso organizacional, con un porcentaje similar en cada una de estas categorías, como los datos más representativos. No obstante, al analizar cada una de sus dimensiones, se logró evidenciar que el 54,8% de los servidores públicos de esta institución presentan un nivel medio respecto a la dimensión compromiso afectivo, aquí cabe resaltar que la pregunta 11 “Realmente siento como si los problemas de la CS Amazonas fueran mis propios problemas” un 28.1% respondió estar en desacuerdo, así mismo, a la pregunta 15 “Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la CS Amazonas donde trabajo” un 15.6 % respondió estar en desacuerdo y un 12.5% en total desacuerdo, de acuerdo con la teoría de Meyer y Allen este componente se refiere al apego emocional de un empleado con la empresa; aquí interviene la valoración que hace el trabajador respecto al apoyo y beneficios que recibe de su organización, por lo que se puede inferir que una mayoría de los trabajadores no sienten el apoyo y beneficios de la entidad por lo que no se encuentran muy vinculados emocionalmente con la institución; el 48,4% de los trabajadores presentan un nivel medio respecto a la dimensión compromiso de continuidad es decir que no sienten el deber u obligación de permanecer en la institución, si el mercado le ofrece mejor remuneración y beneficios no dudaría en mudarse; finalmente un 51,6% de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de Amazonas con sede en Bagua presentan niveles medios respecto a la dimensión compromiso normativo, seguido de un 41.9% tiene un nivel de compromiso bajo es decir, que casi el 93% de trabajadores no tienen un sentimiento fuerte de retribución o deuda con la institución que lo obligue a seguir perteneciendo como una forma de agradecimiento o pago. Esto se evidencia en la pregunta 9: “Ahora mismo no abandonaría la CSJ Amazonas porque me siento obligado con toda su gente”; un 34,4% respondió estar en desacuerdo y un 15,6% en total desacuerdo.

Al comparar los resultados obtenidos con los de Ramírez y Mapén (2019), quienes realizaron un estudio dentro del ámbito internacional, se obtuvo semejanza, ya que el nivel de compromiso organizacional por parte de los funcionarios públicos fue también medio, de acuerdo al 46% de los evaluados, seguido de un nivel alto con el 26% y el nivel bajo de acuerdo al 22%. Con esa misma tendencia, a nivel de dimensiones, la parte afectiva presentó mayor prevalencia en un grado medio según el 40% de los encuestados; la dimensión de

continuidad presentó un grado medio según el 48% y la dimensión normativa presentó, de igual manera, un grado medio de acuerdo al 50% de los servidores. Al respecto, Herrera y Román (2019), agregan que los principales factores determinantes extrínsecos que conllevan a tener un nivel bajo de compromiso organizacional son la inseguridad laboral, insatisfacción con su salario o insatisfacción laboral a partir del incumplimiento de aspectos en su contrato; mientras que, por el contrario, la estabilidad laboral, una política remunerativa equitativa y el cumplimiento de sus contratos evitando la ruptura del mismo, son aspectos que ayudan a mantener un mayor compromiso con la organización.

En relación al segundo objetivo específico, que es identificar el nivel de desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, en el año 2022, se halló que el 45,2% de los servidores públicos presentan un nivel medio de desempeño laboral. Más aún, luego de analizar cada uno de sus componentes, se observó que el 38,7% de la población estudiada presentan niveles medios en la dimensión habilidades; y dentro de su indicador “Aporte de Ideas” destaca la pregunta 4 si “su jefe realiza reuniones de trabajo para recoger nuevas ideas y luego aplicarlas” un 37.5% de los entrevistados manifestaron que de vez en cuando se realizan, por tanto este aspecto debería mejorarse, con reuniones más frecuentes para dar solución a los problemas que se presentan en las labores diarias. Respecto al indicador “Nuevas Formas de Trabajo”, la pregunta 9: “¿Está dispuesto a aprender nuevas formas de realizar su trabajo de acuerdo a las exigencias de la CSJ Amazonas?” Un elevado 81,3% de los encuestados manifestaron que siempre están dispuestos a aprender; esto debería ser aprovechado por los directivos de la entidad para implementar mejoras en las formas de trabajo a través de iniciativas de los mismos trabajadores y realización de pasantías. Así también, el 54,8% presentan niveles medios respecto a la dimensión conocimiento, de acuerdo con Arias y Heredia (2011), que para un alto desempeño humano, manifiesta que depende de varios factores como: El conocimiento que se refiere a que la persona debe tener el conocimiento y la práctica para efectuar un trabajo, por lo que más de la mitad no tendría los conocimientos óptimos para un buen desempeño; y dentro de su indicador “Conocimiento de puesto de trabajo” destaca la pregunta 11 “Se mantiene actualizado(a) con el conocimiento jurídico y procesal que le permita desarrollar mejor su trabajo” un 34.4% respondió que casi siempre, por lo que se debería trabajar en reforzar este aspecto con capacitaciones, pasantías u otros estudios para potenciar sus capacidades. Respecto al indicador “Innovaciones Tecnológicas” a la pregunta

15: “Asiste a capacitaciones sobre el uso de nuevas tecnologías de información y comunicación (TICs)” un 31.3 % respondieron que algunas veces, esto se debería a la sobrecarga laboral, por lo que este aspecto también debe ser reforzado con capacitaciones fuera del horario de trabajo y la acumulación de estas horas ser consideradas como devolución de horas por pandemia, por cuanto esta entidad después de la pandemia está priorizando la transformación digital. Por otro lado, respecto a la dimensión personalidad el 61,2% presentan niveles altos, esta dimensión está referida al manejo de las relaciones interpersonales, el cual resulta bueno para la organización; Finalmente respecto a la dimensión expectativa el 54,8% presentan niveles bajos, la cual está referida a las recompensas como consecuencia del desempeño, dentro de los indicadores destaca el de “Recompensa” con la pregunta 25 “Recibe recompensas o incentivos por sus logros en su área de trabajo” un 71.9 % de los encuestados manifestaron que no reciben recompensa o incentivos por sus logros laborales, vale decir que un elevado número de trabajadores sienten que no son valorados por su buen desempeño laboral, generándose desaliento. Por ello, es esencial que el titular o los responsables de la organización interioricen el hecho de que, así como el capital material requiere cuidado y administración cuidadosa, el capital humano también requiere, desarrollando programas de incentivos, recompensas y reconocimiento público, así como oportunidades de crecimiento profesional. Así, el colaborador se sentirá respaldado y valorado por la institución. De este modo, las organizaciones pueden contribuir a mejorar el rendimiento de sus empleados, que a su vez se traduce en la consecución de los objetivos de la organización, la calidad del trabajo y el cumplimiento o la superación de las expectativas (Salcedo, 2021).

Al contrastar con los resultados alcanzados por Palomino (2021), dentro del ámbito nacional, a una muestra de 50 servidores públicos, se obtuvieron resultados semejantes, donde el 68% de los trabajadores administrativos presentó un nivel moderado de compromiso con su institución y el 56% de ellos presentó también un desempeño moderado, concluyendo en la presencia de una relación estadísticamente significativa entre las dos variables con un coeficiente medio de 0,48.

Y, respecto al tercer objetivo específico; que es determinar la relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Corte Superior de

Justicia de Amazonas - Sede Bagua año 2022, luego de procesar los datos nos muestra que, entre la dimensión compromiso afectivo y el desempeño laboral se alcanzó un valor de 0,120, que al ser mayor al margen de error, no se pudo evidenciar la asociación, en consecuencia, se rechazó H_1 y se aceptó la hipótesis nula (H_0), es decir, no existe relación significativa entre la dimensión compromiso afectivo y el desempeño laboral. Por lo que realizar esfuerzos por mejorar el compromiso afectivo en la institución, ello no producirá un mejor desempeño de los colaboradores. Respecto a la evaluación entre la dimensión compromiso de continuidad y el desempeño laboral, se identificó también que el valor obtenido fue de 0,880, por lo que al ser mayor al 0,05, se rechazó H_2 y aceptó H_0 , es decir, no hay relación significativa entre la dimensión compromiso de continuidad y el desempeño laboral, según la agrupación en estudio; por lo que realizar esfuerzos en esta dimensión tampoco mejoraría necesariamente el desempeño de los colaboradores. Finalmente, se procedió a evaluar la posible asociación entre la dimensión compromiso normativo y el desempeño laboral, obteniéndose una significancia de 0,015, que, a diferencia de las dos evaluaciones previas, aquí sí se aceptó H_3 y rechazó H_0 , es decir que, si hay una relación significativa entre la dimensión compromiso normativo y el desempeño laboral, además de la obtención de un coeficiente de correlación de 0,431, que de acuerdo a la escala es de grado medio o moderado. A la vista de estos resultados obtenidos y la teoría de Meyer y Allen nos permiten inferir que al trabajar aspectos de la dimensión compromiso normativo, como mejorar las prestaciones realizadas por la organización en el desarrollo del empleado o implementar nuevas como capacitaciones, desarrollo de habilidades profesionales, becas de estudio y apoyo familiar entre otros, esto desarrollaría en el trabajador un sentimiento de retribución o deuda con su organización como una forma de agradecimiento, que lo llevaría a incrementar su compromiso y por ende mejorar su desempeño laboral.

Resultados que al contrastarlos con los alcanzados por Tello (2021), resultan muy parecidos dentro del aspecto inferencial, puesto que se obtuvo una significancia menor a ,05 que corroboró que existe una relación directa entre dichas variables con una relación media, dado que el coeficiente obtenido fue de ,52; mientras que al considerar sus dimensiones encontró una relación media del desempeño laboral con el compromiso afectivo ($\rho=,54$), relación baja con el compromiso de continuidad ($\rho=,34$) y relación media con el compromiso normativo ($\rho=,52$). De igual manera, Álvarez et al. (2019), en su tesis ejecutada en la ciudad de Chiclayo, evidenciaron que sí existe relación entre las dimensiones

del compromiso organizacional y el desempeño laboral; de grado alto con la parte afectiva del compromiso ($Rho=,79$), grado medio con la componente de continuidad ($Rho=,59$) y grado medio con la parte normativa ($Rho=,42$).

Indicadores Clave de Desempeño (KPIs)

Con el propósito de complementar los hallazgos del estudio y ofrecer herramientas que permitan monitorear la evolución del compromiso organizacional y del desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas, se formulan los siguientes Indicadores Clave de Desempeño (KPIs). Su diseño responde al procedimiento estándar para la construcción de indicadores de gestión, que comprende: (a) la definición de objetivos específicos, (b) la identificación de elementos medibles, (c) el establecimiento de fórmulas cuantificables, (d) el cálculo de una línea base a partir de los resultados descriptivos y (e) la proyección de metas a corto y mediano plazo. Este enfoque garantiza que los KPIs sean verificables, pertinentes y útiles para la toma de decisiones.

Los indicadores se construyen exclusivamente a partir de las variables estudiadas y los resultados obtenidos, lo cual asegura coherencia metodológica. En particular, se incorpora un KPI específico para la dimensión compromiso normativo, debido a que fue la única que mostró una relación estadísticamente significativa con el desempeño laboral ($p = 0.015$). Esta decisión permite que los indicadores reflejen de manera responsable los hallazgos del estudio y orienten acciones institucionales basadas en evidencia.

Tabla 17. Indicadores Clave de Desempeño (KPIs)

KPI	Variable / Dimensión	Fórmula	Línea base	Meta 1 año	Meta 5 años
KPI 1	Compromiso organizacional (global)	$(N^{\circ} \text{ con nivel medio+alto} \div \text{total}) \times 100$	58.1%	70%	85%
KPI 2	Compromiso normativo (dimensión significativa)	$(N^{\circ} \text{ con nivel medio+alto} \div \text{total}) \times 100$	58.1%	70%	90%
KPI 3	Desempeño laboral (global)	$(N^{\circ} \text{ con nivel medio+alto} \div \text{total}) \times 100$	67.8%	80%	90%

Nota:

Líneas base obtenidas directamente de las Tablas 5, 8 y 9 del estudio, donde se consolidan los porcentajes de nivel medio y alto de cada variable.

Interpretación y aplicación de los KPIs

El monitoreo anual de estos indicadores permitirá a la Corte Superior de Justicia de Amazonas identificar avances y brechas en la mejora del compromiso organizacional y del desempeño laboral. Durante el primer año, las metas se orientan a la ejecución de acciones inmediatas como reuniones de trabajo de los jefes con sus colaboradores para recoger nuevas ideas respecto a soluciones a los problemas, programas de capacitación y estrategias de reconocimiento. Para el horizonte de cinco años, se espera la consolidación de una cultura institucional basada en la meritocracia, el crecimiento profesional y la participación activa del personal. La inclusión de un KPI específico para la dimensión de compromiso normativo resulta especialmente relevante, ya que esta fue la única que mostró una relación significativa con el desempeño laboral. En conjunto, estos KPIs constituyen herramientas estratégicas que facilitarán la evaluación de las intervenciones institucionales y contribuirán a la sostenibilidad de los resultados alcanzados en el presente estudio.

Conclusiones

Respecto al objetivo principal, se ha podido determinar que sí existe una relación significativa de grado moderado (sig.: 0,021; coef.: 0,413) entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, 2022. Ello nos permite concluir que, al fortalecer el compromiso organizacional en esta institución, este incidirá en un incremento moderado del desempeño laboral.

En relación al primer objetivo específico, se ha podido identificar que el 41,9% de los servidores públicos se siente medianamente comprometido con la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, en el año 2022; sin embargo, existe un mismo porcentaje de colaboradores que muestran niveles bajos de compromiso organizacional.

En relación al segundo objetivo específico, se identificó que el 45,2% de los servidores públicos presenta un nivel medio de desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, en el año 2022.

Respecto al tercer objetivo específico, se ha podido determinar que existe una relación significativa de grado moderado (sig.: 0,015; coef.: 0,431) entre la dimensión compromiso normativo y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, en el año 2022. Sin embargo, no existe evidencia de relación alguna del desempeño laboral con la dimensión compromiso afectivo (sig.: 0,120), tampoco con la dimensión compromiso de continuidad (sig.: 0,880).

Recomendaciones

A los directivos y/o responsables del manejo del personal de esta entidad de servicio público, para generar un cambio y mejorar el compromiso organizacional, se les sugiere poner en práctica las siguientes recomendaciones:

HABILIDADES:

Los jefes deberán realizar con más frecuencia reuniones de trabajo con sus colaboradores para recoger nuevas ideas respecto a soluciones a los problemas que se presentan en las labores diarias.

Realizar convocatorias a las iniciativas laborales de mejora en las formas de trabajo que presenten los colaboradores, otorgándoles un reconocimiento público; así se sentirán motivados y valorados.

CONOCIMIENTO:

Realizar capacitaciones formativas en temas como el desarrollo de funciones, conocimiento jurídico y procesal que contribuyan a actualizar y/o potenciar los conocimientos de los colaboradores; de esta manera, encontrarían en la institución nuevas oportunidades para desarrollarse profesionalmente, generándose con ello un sentimiento de satisfacción de trabajar en una entidad que se preocupa por su futuro, incrementándose de esta manera el nivel de compromiso organizacional.

Organizar pasantías a nivel nacional y en el extranjero con el objetivo de adquirir nuevos conocimientos y metodologías de realización del trabajo, que coadyuven a la mejora de los procesos, pero cuyos gastos sean cubiertos por la entidad; así como, establecer convenios con universidades otorgando $\frac{1}{2}$ becas a los trabajadores para estudiar maestrías. Así se genera un sentido de deuda o reciprocidad con la institución, incrementándose con ello el compromiso normativo y por ende, un mejor desempeño laboral.

Desarrollar charlas de sensibilización sobre los valores y objetivos institucionales, para surtir el efecto deseado en la institución, así como el conocimiento de las normas y políticas que se manejan, como lo mencionan (Burga y Wiese, 2018).

EXPECTATIVAS:

Incentivos, Recompensas y Reconocimiento

Desarrollar programas de incentivos, recompensas y reconocimiento público hacia los trabajadores es vital para incrementar el compromiso, en los que se estimule el esfuerzo del trabajo realizado; así, el colaborador se sentirá respaldado y valorado por la institución.

Promoción laboral como estimulación intrínseca

La falta de oportunidades de crecimiento profesional en una organización desalienta al trabajador. Por ello, es necesario establecer planes de desarrollo dentro de la entidad que les permitan crecer como profesionales a nuestros colaboradores. Esto genera un sentido de reciprocidad o deuda con la entidad, incrementándose el compromiso normativo.

Referencias Bibliográficas

- Alarcón, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 236–254.
<https://doi.org/10.26490/UNCP.HORIZONTECIENCIA.2020.19.600>
- Álvarez, J., Chuzón, M., León, Y., & Sarango, M. (2019). *Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Alpes Chiclayo S.A.C.* [Universidad César Vallejo].
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2583939>
- Arias, F., y Heredia, V. (2011). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. Editorial Trillas.
https://www.academia.edu/41014404/ADMINISTRACION_DE_RECURSOS_HUMANOS_PARA_EL_ALTO_DESEMPEÑO
- Blanes, E. (2018). Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral según el personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar - Lima, 2016 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional - UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/16169>
- Burga Vásquez, G., & Wiese Eslava, S. J. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio USAT. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1108>
- Carvalho, L. (2019). La función pública en el mundo: rasgos jurídicos, tendencias y retos de siete modelos comparados. *Ars Iuris Salmanticensis: AIS: revista europea e iberoamericana de pensamiento y análisis de derecho, ciencia política y criminología*, 7(1), 41–66. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7166818>
- Chávez, C. (2018). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la empresa Talma Servicios Aeroportuarios, Lima 2018* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30703>

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8ª ed.). McGraw Hill.
- Cortés, O., Moreno, C., Peña, P., & Torres, J. (2018). Evaluación de desempeño para funcionarios públicos de la rama ejecutiva con nombramiento en provisionalidad como criterio de permanencia en el servicio. *Diálogos de saberes*, 49, 89–114. <https://doi.org/10.18041/0124-0021/DIALOGOS.49.2018.5249>
- Del Campo, E., & Hernández, J. (2016). Talento para lo público: analizando los sistemas de formación y capacitación de funcionarios públicos en América Latina. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 64, 165–192. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357544807006>
- Fierro, E., Martínez, M., Ortiz, F., & Martínez, J. (2018). La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México | RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática. *Recai*, 7(20), 1–13. <https://recai.uaemex.mx/article/view/11426>
- Hernández-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820–846. <https://doi.org/10.23913/RIDE.V8I16.370>
- Herrera, J., & Román, A. (2019). Organisational commitment in working environments with extrinsic motivational factors. *Revista ESPACIOS*, 40(28), 1–27. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n28/19402827.html>
- Jaime, B. E., Vega, R., Eliana, M., Castañeda, S., Sección, N., & Empresariales, C. (2017). *Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9082>

- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 1–20. <https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Montoya, Elizabeth M. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. (Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/581494>
- Palomino, V. (2021). Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63157>
- Quino, V. (2017). Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16253>
- Ramírez, V., & Mapén, F. (2019). Evaluación del compromiso organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 166–189. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062664&info=resumen&idioma=ENG>
- Ríos De La Cruz, K. C. (2018). Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo [Universidad César Vallejo]. En *Universidad César Vallejo*. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1769246>
- Robbins, S. P. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. 5ª. Edición. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.

- Robbins, S. & Judge, T. (13ª ed.). (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Robbins, S. & Judge, T. (15ª ed.). (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Sáenz, J., & Vargas, A. (2019). Problemática del Sistema de Control Interno para erradicar la corrupción en el Estado Peruano. *YACHAQ*, 1(2), 73.
<https://doi.org/10.46363/YACHAQ.V1I2.70>
- Salcedo, J. (2021). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020* [Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/1093>
- Tello, E. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Belén de Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional - UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57935>
- Toscano, F. (2018). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Externado de Colombia.
- Vertiz, M. (2020). *La influencia de la percepción del proceso de selección del personal en el compromiso organizacional del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque - Lambayeque 2018* [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional.
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/3042>
- Wills-Espinosa, N., Cevallos, M., Sadi, G., & Ancin Adell, I. (2017). La relación entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional: el caso de una universidad ecuatoriana María Ileana Cevallos Icaza. *dialnet.unirioja.es*, 6(1), 133–160. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6067433>

Anexos

Anexo 1. Datos básicos del problema

Matriz de consistencia

Título: “Compromiso organizacional y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, 2022”

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS Y VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><u>Problema general:</u></p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua en el año 2022?</p>	<p><u>Objetivo general:</u></p> <p>Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, en el año 2022.</p> <p><u>Objetivos específicos:</u></p> <p>Identificar el nivel de compromiso organizacional en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, en el año 2022.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, en el año 2022.</p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, en el año 2022.</p>	<p><u>Antecedentes:</u></p> <p>Palomino (2021): “Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2020”</p> <p>Ramírez y Mapén (2019): “Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México”</p> <p>Herrera y Román (2019): “Organizational commitment in working environments with extrinsic motivational factors.”</p> <p>Hernández et al., (2018): “Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional”</p> <p>Blanes (2018): “Compromiso organizacional y su influencia en</p>	<p><u>Hipótesis general:</u></p> <p>El compromiso organizacional y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, 2022, están relacionadas significativamente.</p> <p><u>Variable 1:</u></p> <p>Compromiso organizacional</p> <p><u>Variable 2:</u></p> <p>Desempeño laboral</p>	<p><u>Método de investigación:</u></p> <p>Inductivo – Deductivo Estadístico Analítico - Sintético</p> <p><u>Tipo de investigación:</u></p> <p>Correlacional</p> <p><u>Diseño de investigación:</u></p> <p>No experimental</p> <p><u>Población:</u></p> <p>53 servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de Amazonas – Sede Bagua.</p> <p><u>Muestra</u></p> <p>31 servidores públicos del área jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS Y VARIABLES	METODOLOGÍA
		<p>el desempeño laboral según el personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar - Lima, 2016”</p> <p>Quino (2017): “Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017”</p> <p><u>Marco referencial:</u> Compromiso organizacional Definiciones Dimensiones del compromiso organizacional</p> <p>Desempeño laboral. Definiciones Características Dimensiones del desempeño laboral</p>		<p>de Amazonas – Sede Bagua.</p> <p><u>Técnica de recolección:</u> Encuesta</p> <p><u>Técnicas de análisis y Procedimientos:</u></p> <p>Procesamiento de datos mediante SPSS v.25 y Microsoft Office Excel 2019.</p>

Anexo 2. Instrumentos de Recolección de Datos

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario permitirá obtener datos sobre el compromiso organizacional en la Corte Superior de Justicia de Amazonas. Lea cuidadosamente los siguientes ítems de manera atenta, seleccionando una sola respuesta (X).

TD=En total desacuerdo **D**= En desacuerdo **I**= Ni de acuerdo ni en desacuerdo **A**= De acuerdo **TA**= Totalmente de acuerdo

DATOS GENERALES

Sexo	Masculino ()	Femenino()		
Edad	De 18 a 30 ()	De 31 a 40 ()	De 41 a 50 ()	De 51 a más ()
Grado o nivel de estudios	Secundaria () Magíster ()	Superior técnica () Doctor ()	Superior Universitaria ()	
Experiencia en la entidad	Menos de 1 año () De 6 a 10 años ()	De 1 año a 2 años () De 11 año a 20 años ()	De 3 a 5 años () Más de 20 años ()	

Nº	Ítems	TD	D	I	A	TA
1	Actualmente trabajo en la CSJ- Amazonas más porque me gusta que por necesidad.					
2	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en la CSJ-Amazonas es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a la CSJ- Amazonas.					
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en la CSJ-Amazonas, es porque otra organización no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora la CSJ-Amazonas.					
6	Me sentiría culpable si dejase ahora la CSJ-Amazonas considerando lo que me ha dado.					

N°	Ítems	TD	D	I	A	TA
7	La CSJ-Amazonas tiene un gran significado personal para mí.					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar la CSJ-Amazonas.					
9	Ahora mismo no abandonaría la CSJ-Amazonas, porque me siento obligado con toda su gente.					
10	Me siento como parte de una familia en la CSJ-Amazonas.					
11	Realmente siento como si los problemas de la CSJ-Amazonas fueran mis propios problemas.					
12	Disfruto hablando de la CSJ-Amazonas con gente que no pertenece a ella.					
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en la CSJ-Amazonas, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
14	La CSJ-Amazonas donde trabajo merece mi lealtad.					
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la CSJ-Amazonas donde trabajo.					
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar la CSJ-Amazonas donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la CSJ-Amazonas.					
18	Creo que le debo mucho a la CSJ-Amazonas.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario permitirá obtener datos sobre el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas. Lea cuidadosamente los siguientes ítems de manera atenta, seleccionando una sola respuesta (X).

N= Nunca CN= Casi nunca AV= Algunas veces CS= Casi siempre S=siempre

DATOS GENERALES

Sexo	Masculino ()	Femenino()		
Edad	De 18 a 30 ()	De 31 a 40 ()	De 41 a 50 ()	De 51 a más ()
Grado o nivel de estudios	Secundaria () Magíster ()	Superior técnica () Doctor ()	Superior Universitaria ()	
Experiencia en la entidad	Menos de 1 año () De 6 a 10 años ()	De 1 año a 2 años () De 11 año a 20 años ()	De 3 a 5 años () Más de 20 años ()	

Nº	Ítems	N	CN	AV	CS	S
1	Comprende claramente las instrucciones brindadas por sus superiores.					
2	Desempeña sus actividades en tiempo y forma adecuada.					
3	Aporta con soluciones a los problemas que se presentan en las labores diarias.					
4	Su jefe realiza reuniones con los trabajadores para recoger nuevas ideas y luego aplicarlas.					
5	Invierte tiempo y energía en capacitarse y mejorar la ejecución de sus labores.					
6	Se capacita en temas relacionados a su trabajo, para mejorar sus habilidades.					
7	Termina su trabajo oportunamente.					
8	Cumple con las tareas que se le encomienda.					
9	Esta dispuesto aprender nuevas formas de realizar su trabajo de acuerdo a las exigencias de la CSJ-Amazonas.					

N°	Ítems	N	CN	AV	CS	S
10	Tiene conocimiento de las funciones, deberes y responsabilidades asignadas a su cargo o puesto de trabajo.					
11	Se mantiene actualizado(a) con el conocimiento jurídico y procesal que le permitan desarrollar mejor su trabajo.					
12	Cumple con los procedimientos establecidos por su área.					
13	Presenta iniciativas de mejora en los procedimientos de trabajo en la que se desempeña.					
14	Brinda apoyo a sus compañeros compartiendo sus conocimientos para la resolución de problemas.					
15	Asiste a capacitaciones sobre el uso de nuevas tecnologías de información y comunicación (TICs).					
16	Usted es cortés con sus compañeros y con las demás personas de su entorno laboral.					
17	Evita los conflictos dentro de su área de trabajo.					
18	Muestra aptitud para integrarse a su equipo de trabajo					
19	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo de trabajo.					
20	Promueve un clima organizacional positivo entre todos sus compañeros.					
21	Ve las cosas con optimismo, dejando de lado los pensamientos negativos.					
22	En el momento de realizar un trabajo siempre influye en sus compañeros.					
23	Asigna tareas con instrucciones claras y precisas.					
24	Aporta con nuevas ideas para mejorar los procesos de su área.					
25	Recibe recompensas o incentivos por sus logros en su área de trabajo.					
26	Considera que las recompensas e incentivos mejoran su desempeño en el trabajo.					
27	Su jefe inmediato reconoce y muestra satisfacción por los buenos trabajos que realiza.					
28	Se siente útil y valorado por las labores que realiza en su puesto de trabajo.					


N°	Ítems	N	CN	AV	CS	S
29	Cuando recibe alguna sanción pide hablar con su jefe inmediato, esperando que le explique los motivos de dicha sanción.					
30	Acepta las sanciones que se le imponen, siempre que ésta sea justa.					

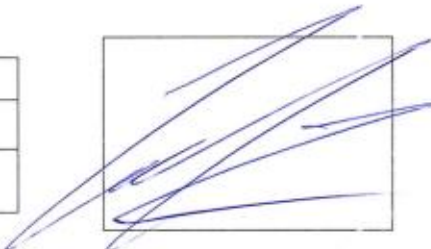
Anexo 3. Formato para la tabulación de datos

Servidor público	Compromiso organizacional				Desempeño laboral				
	D1	D2	D3	V1	D1	D2	D3	D4	V2
1	3	1	2	2	2	2	2	2	3
2	2	3	2	2	1	1	2	1	1
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
4	2	2	2	2	2	3	3	2	3
5	1	1	1	1	1	1	2	1	1
6	2	3	2	2	2	1	1	1	1
7	1	1	1	1	3	2	3	2	2
8	2	3	2	2	1	1	1	2	1
9	2	2	2	2	1	2	3	1	2
10	2	1	1	1	2	2	3	1	2
11	1	2	1	1	2	2	3	1	2
12	2	1	2	2	3	3	3	2	3
13	2	1	2	2	2	2	3	1	2
14	2	2	1	2	1	2	3	1	1
15	2	2	1	1	2	1	3	1	2
16	1	2	1	1	3	2	3	1	2
17	1	2	2	2	3	3	3	3	3
18	3	3	2	3	1	3	2	2	2
19	2	2	2	2	3	3	3	1	2
20	1	2	1	1	3	3	3	3	1
21	2	2	1	1	3	2	3	1	2
22	1	2	1	1	1	2	1	1	1
23	1	2	1	1	2	2	3	1	2
24	1	2	1	1	1	2	1	1	1
25	2	1	2	2	2	2	3	2	2
26	2	1	1	1	1	1	3	1	1
27	3	2	3	3	2	2	3	2	2
28	2	3	2	3	1	1	1	2	3
29	2	2	2	2	2	2	1	1	1
30	2	3	2	3	3	3	3	2	3
31	1	1	2	1	2	2	2	2	2

Anexo 4. Rúbrica de expertos de Instrumentos de Recolección de Datos

Experto 1

		UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO ESCUELA DE POSGRADO.					
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO							
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> Compromiso organizacional y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, 2022. </div>							
Responsable:							
Instrucción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “Escala de compromiso organizacional” con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos en base a su criterio y su experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.							
NOTA: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:							
1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy aceptable			
Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido				✓			
Validez de criterio metodológico					✓		
Validez de intención y objetividad de medición y observación					✓		
Presentación y formalidad del instrumento					✓		
Total, parcial:				4	15		
TOTAL: 20					19		
Puntuación:							
De 4 a 11: No valida, reformular <input type="checkbox"/>							
De 12 a 14: No valido, modificar <input type="checkbox"/>							
De 15 a 17: Valido, mejorar <input type="checkbox"/>							
De 18 a 20: Valido, aplicar <input checked="" type="checkbox"/>							
Apellidos y Nombres	Rodríguez Medina José Luis						
Grado Académico	Maestro						
Mención	Derecho Constitucional y Gobernabilidad						





UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
ESCUELA DE POSGRADO.

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

Compromiso organizacional y desempeño laboral en la Corte Superior de
Justicia de Amazonas - Sede Bagua, 2022.

Responsable:

Instrucción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “Cuestionario para medir el desempeño laboral” con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos en base a su criterio y su experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					✓		
Validez de criterio metodológico					✓		
Validez de intención y objetividad de medición y observación					✓		
Presentación y formalidad del instrumento					✓		
Total, parcial:					20		
TOTAL: 20							

Puntuación:

De 4 a 11: No valida, reformular



De 12 a 14: No valido, modificar

De 15 a 17: Valido, mejorar

De 18 a 20: Valido, aplicar

Apellidos y Nombres	Rodríguez Medina José Luis
Grado Académico	Maestro
Mención	Derecho Constitucional y Gobernabilidad

Experto 2

		UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO ESCUELA DE POSGRADO.					
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO							
Compromiso organizacional y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, 2022.							
Responsable:							
Instrucción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación "Escala de compromiso organizacional" con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos en base a su criterio y su experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.							
NOTA: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:							
1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy aceptable			
Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido				✓			
Validez de criterio metodológico					✓		
Validez de intención y objetividad de medición y observación					✓		
Presentación y formalidad del instrumento					✓		
Total, parcial:				4	15		
TOTAL:					19		
Puntuación:							
De 4 a 11: No valida, reformular				<input type="checkbox"/>			
De 12 a 14: No valido, modificar				<input type="checkbox"/>			
De 15 a 17: Valido, mejorar				<input type="checkbox"/>			
De 18 a 20: Valido, aplicar				<input checked="" type="checkbox"/>			
Apellidos y Nombres	Tello Reyna Juan Carlos						
Grado Académico	Maestro						
Mención	Gestión Publica						
							



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
ESCUELA DE POSGRADO.

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

Compromiso organizacional y desempeño laboral en la Corte Superior de
Justicia de Amazonas - Sede Bagua, 2022.

Responsable:

Instrucción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación "Cuestionario para medir el desempeño laboral" con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos en base a su criterio y su experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					✓		
Validez de criterio metodológico					✓		
Validez de intención y objetividad de medición y observación					✓		
Presentación y formalidad del instrumento					✓		
Total, parcial:					20		
TOTAL:					20		

Puntuación:

De 4 a 11: No valida, reformular

De 12 a 14: No valido, modificar

De 15 a 17: Valido, mejorar

De 18 a 20: Valido, aplicar

Apellidos y Nombres	Tello Reyna Juan Carlos
Grado Académico	Maestro
Mención	Gestión Publica

Experto 3



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
ESCUELA DE POSGRADO.

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

Compromiso organizacional y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, 2022.

Responsable:

Instrucción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación "Escala de compromiso organizacional" con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos en base a su criterio y su experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido				X		Pertinencia, redacción y claridad aceptables.	Ninguna
Validez de criterio metodológico				X		Se aprecia relación y consistencia interna entre ítems.	Ninguna
Validez de intención y objetividad de medición y observación					X	Es evidente que mide homogéneamente el constructo propuesto.	Ninguna
Presentación y formalidad del instrumento					X	Se distingue un diseño coherente y presentación razonables.	Ninguna
Total, parcial:				8	10		
TOTAL: 18							

Puntuación:


De 4 a 11: No valida, reformular

De 12 a 14: No valido, modificar

De 15 a 17: Valido, mejorar

De 18 a 20: Valido, aplicar

Apellidos y Nombres	Luis Enrique Fernández Moncada
Grado Académico	Maestro
Mención	Gestión Pública



Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
ESCUELA DE POSGRADO.

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

Compromiso organizacional y desempeño laboral en la Corte Superior de
Justicia de Amazonas - Sede Bagua, 2022.

Responsable:

Instrucción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación "Cuestionario para medir el desempeño laboral" con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos en base a su criterio y su experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					X	Pertinencia, redacción y claridad adecuados.	Ninguna
Validez de criterio metodológico					X	Se aprecia relación y consistencia interna entre ítems.	Ninguna
Validez de intención y objetividad de medición y observación					X	Es evidente que mide homogéneamente el constructo propuesto.	Ninguna
Presentación y formalidad del instrumento					X	Se distingue un diseño coherente y presentación razonables.	Ninguna
Total, parcial:					20		
TOTAL: 20							

Puntuación:


De 4 a 11: No valida, reformular

De 12 a 14: No valido, modificar

De 15 a 17: Valido, mejorar

De 18 a 20: Valido, aplicar

Apellidos y Nombres	Luis Enrique Fernández Moncada
Grado Académico	Maestro
Mención	Gestión Publica



Firma

Anexo 5. Resultados descriptivos adicionales de la variable Compromiso Organizacional

Tabla 17

Compromiso organizacional según el género del colaborador

			Género		
			Masculino	Femenino	Total
Compromiso organizacional	Bajo	Recuento	5	8	13
		% de N tablas	16,1%	25,8%	41,9%
	Medio	Recuento	6	7	13
		% de N tablas	19,4%	22,6%	41,9%
	Alto	Recuento	3	2	5
		% de N tablas	9,7%	6,5%	16,1%
Total	Recuento	14	17	31	
	% de N tablas	45,2%	54,8%	100,0%	

Nota. El personal femenino presenta niveles más bajos de compromiso organizacional y el personal masculino mayores niveles.

Tabla 18

Compromiso organizacional según la edad del colaborador

			Edad				
			De 18 a 30	De 31 a 40	De 41 a 50	De 51 a más	Total
Compromiso organizacional	Bajo	Recuento	2	5	5	1	13
		% de N tablas	6,5%	16,1%	16,1%	3,2%	41,9%
	Medio	Recuento	3	8	2	0	13
		% de N tablas	9,7%	25,8%	6,5%	0,0%	41,9%
	Alto	Recuento	1	4	0	0	5
		% de N tablas	3,2%	12,9%	0,0%	0,0%	16,1%
Total	Recuento	6	17	7	1	31	
	% de N tablas	19,4%	54,8%	22,6%	3,2%	100,0%	

Nota. El personal entre las edades de 31 a 40 años presenta los niveles más bajos de compromiso organizacional, al igual que el personal entre edades de 41 a 50 años.

Tabla 19

Compromiso organizacional según el grado o nivel de estudios del colaborador

			Grado o nivel de estudios			
			Superior			Total
			Universitaria	Magíster	Doctor	
Compromiso organizacional	Bajo	Recuento	11	2	0	13
		% de N tablas	35,5%	6,5%	0,0%	41,9%
	Medio	Recuento	13	0	0	13
		% de N tablas	41,9%	0,0%	0,0%	41,9%
	Alto	Recuento	5	0	0	5
		% de N tablas	16,1%	0,0%	0,0%	16,1%
	Total	Recuento	29	2	0	31
		% de N tablas	93,5%	6,5%	0,0%	100,0%

Nota. El personal con grado o nivel de estudios superior universitaria presenta niveles medios y bajos de compromiso organizacional en mayor proporción; mientras que aquellos con grado de magíster presentan bajo compromiso en su totalidad.

Tabla 20

Compromiso organizacional según los años de experiencia del colaborador

			Años de experiencia						
			Menos de 1 año	De 1 año a 2 años	De 3 a 5 años	De 11		Más de 20 años	Total
						De 6 a 10 años	año a 20 años		
Compromiso organizacional	Bajo	Recuento	2	0	0	1	9	1	13
		% de N tablas	6,5%	0,0%	0,0%	3,2%	29,0%	3,2%	41,9%
	Medio	Recuento	1	1	3	4	3	1	13
		% de N tablas	3,2%	3,2%	9,7%	12,9%	9,7%	3,2%	41,9%
	Alto	Recuento	1	0	0	1	3	0	5
		% de N tablas	3,2%	0,0%	0,0%	3,2%	9,7%	0,0%	16,1%
	Total	Recuento	4	1	3	6	15	2	31
		% de N tablas	12,9%	3,2%	9,7%	19,4%	48,4%	6,5%	100,0%

Nota. El personal con 11 a 20 años de experiencia presenta los niveles más bajos de compromiso organizacional.

Anexo 6. Resultados descriptivos adicionales de la variable Desempeño Laboral

Tabla 21

Desempeño laboral según el género del colaborador

			Género		
			Masculino	Femenino	Total
Desempeño laboral	Bajo	Recuento	3	7	10
		% de N tablas	9,7%	22,6%	32,3%
	Medio	Recuento	7	7	14
		% de N tablas	22,6%	22,6%	45,2%
	Alto	Recuento	4	3	7
		% de N tablas	12,9%	9,7%	22,6%
Total	Recuento	14	17	31	
	% de N tablas	45,2%	54,8%	100,0%	

Nota. El personal femenino presenta niveles más bajos de desempeño laboral y el personal masculino presenta mayores niveles.

Tabla 22

Desempeño laboral según la edad del colaborador

			Edad				
			De 18 a 30	De 31 a 40	De 41 a 50	De 51 a más	Total
Desempeño laboral	Bajo	Recuento	1	4	4	1	10
		% de N tablas	3,2%	12,9%	12,9%	3,2%	32,3%
	Medio	Recuento	3	8	3	0	14
		% de N tablas	9,7%	25,8%	9,7%	0,0%	45,2%
	Alto	Recuento	2	5	0	0	7
		% de N tablas	6,5%	16,1%	0,0%	0,0%	22,6%
Total	Recuento	6	17	7	1	31	
	% de N tablas	19,4%	54,8%	22,6%	3,2%	100,0%	

Nota. El personal entre las edades de 31 a 40 años presenta los niveles más bajos de desempeño laboral, al igual que el personal entre las edades de 41 a 50 años.

Tabla 23

Desempeño laboral según el grado o nivel de estudios del colaborador

			Grado o nivel de estudios			
			Superior			Total
			Universitaria	Magíster	Doctor	
Desempeño laboral	Bajo	Recuento	10	0	0	10
		% de N tablas	32,3%	0,0%	0,0%	32,3%
	Medio	Recuento	12	2	0	14
		% de N tablas	38,7%	6,5%	0,0%	45,2%
	Alto	Recuento	7	0	0	7
		% de N tablas	22,6%	0,0%	0,0%	22,6%
Total	Recuento	29	2	0	31	
	% de N tablas	93,5%	6,5%	0,0%	100,0%	

Nota. El personal con grado o nivel de estudios superior universitaria presenta niveles medios y bajos de desempeño en mayor proporción.

Tabla 24

Desempeño laboral según los años de experiencia del colaborador

			Años de experiencia						
			Menos de 1 año	De 1 año a 2 años	De 3 a 5 años	De 6 a 10 años	De 11		Total
							año a 20 años	Más de 20 años	
Desempeño laboral	Bajo	Recuento	0	1	0	2	5	2	10
		% de N tablas	0,0%	3,2%	0,0%	6,5%	16,1%	6,5%	32,3%
	Medio	Recuento	2	0	2	2	8	0	14
		% de N tablas	6,5%	0,0%	6,5%	6,5%	25,8%	0,0%	45,2%
	Alto	Recuento	2	0	1	2	2	0	7
		% de N tablas	6,5%	0,0%	3,2%	6,5%	6,5%	0,0%	22,6%
Total	Recuento	4	1	3	6	15	2	31	
	% de N tablas	12,9%	3,2%	9,7%	19,4%	48,4%	6,5%	100,0%	

Nota. El personal con 11 a 20 años de experiencia presenta niveles medios y bajos de desempeño en mayor proporción, mientras que aquellos con más de 20 años presentan un desempeño bajo en su totalidad, evidenciándose una tendencia a disminuir el desempeño a medida que se tienen más años de experiencia.

Anexo 7. Prueba de distribución de datos

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	,788	31	,000
Afectivo	,786	31	,000
De continuidad	,810	31	,000
Normativo	,752	31	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,809	31	,000
Habilidades	,806	31	,000
Conocimiento	,803	31	,000
Personalidad	,687	31	,000
Expectativas	,725	31	,000

Nota. gl.: muestra Sig.: Significancia

Se aprecia que cada uno de los valores obtenidos en la significancia son de 0,000 ($<0,05$), por lo tanto, se evidencia que los datos no presentan una distribución normal, siendo coherente emplear una prueba no paramétrica [Rho de Spearman] para evaluar las correlaciones.

Anexo 8. Solicitud y Autorización de recolección de datos

Solicito: Autorización para realizar encuesta en la
Sede Judicial de Bagua de CSJ-Amazonas

Chachapoyas, 23 de febrero del 2022

CARTA N° 001-2022-JACV.

Sr.
JOSE REINALDO ELIAS SILVA
Jefe de la Oficina de Administración Distrital
Corte Superior de Justicia de Amazonas

**Presente.-**

Yo, José Ángel Contreras Vilca, identificado con DNI N° 08257291, servidor de la Corte Superior de Justicia de Amazonas me dirijo a su digno despacho para exponer y solicitar lo siguiente:

Que, el suscrito es egresado de la Maestría en Administración con Mención en Gerencia Pública por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo y para la obtención del grado académico estoy desarrollando mi tesis: "Compromiso organizacional y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas - Sede Bagua, 2022" (el proyecto ya cuenta con Resolución de aprobación por la mencionada Universidad)¹ y para lo cual recurro a su despacho a fin de solicitar autorización para realizar una encuesta a los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Sede de Bagua.

Precisando que los datos obtenidos y los resultados procesados serán utilizados, estrictamente, para fines académicos.

Sin otro particular y esperando acceda a mi solicitud, me suscribo.

Atte,

Lic. José Ángel Contreras Vilca
DNI 08257291

1. RESOLUCIÓN N° 1193-2021-EPG-VIRTUAL



Firmado digitalmente por ELIAS
SILVA Jose Reinaldo FAJ
20199861216 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25.02.2022 09:57:30 -05:00

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DISTRITAL

HOJA DE ENVIO N° 000686-2022-OAD-CSJAM-PJ

EXPEDIENTE : **001525-2022-MUP-OA**

FECHA

25/02/2022

ASUNTO: SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ENA ENCUESTA A LOS SERVIDORES JURIDICIONALES Y ADMINISTRATIVOS DE LA SEDE DE BAGUA

Atender en 5 días

REFERENCIA : CARTA 2022-001-2022-JACV

SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ENA ENCUESTA A LOS SERVIDORES JURIDICIONALES Y ADMINISTRATIVOS DE LA SEDE DE BAGUA

DEPENDENCIA DESTINO	MOTIVO	PRIORIDAD	INDICACIONES
AREA DE SERVICIOS JUDICIALES Y RECAUDACIÓN	Conocimiento y fines	NORMAL	AUTORIZADO LA REALIZACION DE LA ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE BAGUA

MVS

ELIAS SILVA JOSE REINALDO
Jefe de la Oficina de Administración Distrital

Anexo 9. Evidencia fotográfica de recolección de datos en la sede Bagua.

