



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



## [Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



**ESCUELA DE POSGRADO**

**EVALUACION DE ORIGINALIDAD**

## **CONSTANCIA**

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud de la **TESIS** cuyo título es:

**"COMPROMISO LABORAL Y LA EFICACIA ORGANIZACIONAL EN LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA" DE LA PROVINCIA DE  
ICA, AÑO 2022"**

Presentado por:

**MUCHAYPIÑA SUAREZ JUANITA GENOVEVA**


De la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN** mención **GESTIÓN PÚBLICA**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

**El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 4%.**

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 04 de marzo de 2025.

**Atentamente**

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
ESCUELA DE POSGRADO  
  
Dr. MARIO GUSTAVO REYES MEJÍA  
DIRECTOR

**UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA: ADMINISTRACIÓN**

**MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA**



**TESIS**

Compromiso laboral y la eficacia organizacional en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la provincia de Ica, año 2022

**Línea de investigación**

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

**PRESENTADA POR:**

JUANITA GENOVEVA MUCHAYPIÑA SUAREZ

**GRADO A OBTENER: MAESTRO**

**ASESOR:**

DR. MANUEL ALFREDO JAYO LUNA

Ica - Perú

2025

## **DEDICATORIA**

Al ser supremo por darme la vida, salud e  
inteligencia para superarme día a día.

A mis padres por el apoyo y consejos  
para ser persona de bien.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis familiares por la motivación para  
lograr mis metas.

A mis profesores por brindarme el conocimiento.

A mi asesor por sus consejos en el desarrollo de  
la tesis.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	11
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA .....	22
III. RESULTADOS.....	26
IV. DISCUSION .....	60
V. CONCLUSIONES .....	64
VI. RECOMENDACIONES.....	66
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67
VIII. ANEXOS .....	687

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> En el centro de trabajo, se realiza reconocimiento por el esfuerzo y cumplimiento de tareas .....	26
<b>Figura 2</b> Sus jefes le tienen confianza para efectuar sus actividades .....	27
<b>Figura 3</b> Se tiene comunicación oportuna en el centro laboral .....	28
<b>Figura 4</b> Cumple con las tareas asignadas en el tiempo establecido .....	29
<b>Figura 5</b> En relación con las normas, laboran en cumplimiento del deber y lealtad al trabajo y a la organización .....	30
<b>Figura 6</b> Se les brinda oportunidades de superación, mejoras salariales e incentivos en la organización .....	31
<b>Figura 7</b> En el centro laboral se satisfacen sus necesidades.....	32
<b>Figura 8</b> Se satisfacen sus expectativas laborales y de calidad de vida en el centro de trabajo .	33
<b>Figura 9</b> Tiene sentimiento de dependencia e identificación por su trabajo y centro laboral ....	34
<b>Figura 10</b> Considera que su participación en el centro laboral permite satisfacción al público usuario.....	35
<b>Figura 11</b> El conocimiento para cumplir con la función asignada, le permite disminuir los costos operativos y administrativos en la Universidad .....	36
<b>Figura 12</b> Compromiso laboral aumenta la retención de los colaboradores en la Universidad .	37
<b>Figura 13</b> Variable compromiso laboral .....	38
<b>Figura 14</b> Se logran los resultados del centro laboral .....	40
<b>Figura 15</b> Conocimiento de la estructura y procesos para maximizar resultados en la universidad .....	41
<b>Figura 16</b> El colaborador tiene la capacidad para maximizar resultados organizacionales .....	42
<b>Figura 17</b> Los servicios brindados en la Universidad cumplen con los estándares de calidad ..	43
<b>Figura 18</b> En función a la planificación, se logran los objetivos establecidos en la universidad	44

<b>Figura 19</b> Programación de actividades se logran las metas en el centro laboral .....	45
<b>Figura 20</b> Tomar decisiones se considera el propósito institucional.....	46
<b>Figura 21</b> Los objetivos y metas del centro laboral están en función al crecimiento, gestión del cambio y sostenibilidad institucional.....	47
<b>Figura 22</b> Cantidad de servicios brindados está en relación con la capacidad operativa institucional.....	48
<b>Figura 23</b> Recursos oportunos y en la cantidad suficiente para lograr la productividad organizacional.....	49
<b>Figura 24</b> La jornada laboral de los jefes y colaboradores permiten lograr la productividad organizacional.....	50
<b>Figura 25</b> El compromiso laboral y el enfoque sistémico de producción: entrada – proceso y salida está en relación con la cantidad de servicios brindados y recursos utilizados.....	51
<b>Figura 26</b> Variable eficacia organizacional.....	52
<b>Figura 27</b> Gráfico de normalidad compromiso laboral.....	55
<b>Figura 28</b> Gráfico eficacia organizacional.....	55

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> En el centro de trabajo, se realiza reconocimiento por el esfuerzo y cumplimiento de tareas .....	26
<b>Tabla 2</b> Sus jefes le tienen confianza para efectuar sus actividades.....	27
<b>Tabla 3</b> Se tiene comunicación oportuna en el centro laboral.....	28
<b>Tabla 4</b> Cumple con las tareas asignadas en el tiempo establecido .....	29
<b>Tabla 5</b> En relación con las normas, laboran en cumplimiento del deber y lealtad al trabajo y a la organización.....	30
<b>Tabla 6</b> Se les brinda oportunidades de superación, mejoras salariales e incentivos en la organización.....	31
<b>Tabla 7</b> En el centro laboral se satisfacen sus necesidades .....	32
<b>Tabla 8</b> Se satisfacen sus expectativas laborales y de calidad de vida en el centro de trabajo ..	33
<b>Tabla 9</b> Tiene sentimiento de dependencia e identificación por su trabajo y centro laboral.....	34
<b>Tabla 10</b> Considera que su participación en el centro laboral permite satisfacción al público usuario.....	35
<b>Tabla 11</b> El conocimiento para cumplir con la función asignada, le permite disminuir los costos operativos y administrativos en la Universidad .....	36
<b>Tabla 12</b> Compromiso laboral aumenta la retención de los colaboradores en la Universidad...	37
<b>Tabla 13</b> Variable compromiso laboral.....	38
<b>Tabla 14</b> Se logran los resultados del centro laboral.....	40
<b>Tabla 15</b> Conocimiento de la estructura y procesos para maximizar resultados en la universidad .....	41
<b>Tabla 16</b> El colaborador tiene la capacidad para maximizar resultados organizacionales.....	42
<b>Tabla 17</b> Los servicios brindados en la Universidad cumplen con los estándares de calidad...	43
<b>Tabla 18</b> En función a la planificación, se logran los objetivos establecidos en la universidad	44
<b>Tabla 19</b> Programación de actividades se logran las metas en el centro laboral.....	45

<b>Tabla 20</b> Tomar decisiones se considera el propósito institucional .....	46
<b>Tabla 21</b> Los objetivos y metas del centro laboral están en función al crecimiento, gestión del cambio y sostenibilidad institucional .....	47
<b>Tabla 22</b> Cantidad de servicios brindados está en relación con la capacidad operativa institucional .....	48
<b>Tabla 23</b> Recursos oportunos y en la cantidad suficiente para lograr la productividad organizacional .....	49
<b>Tabla 24</b> La jornada laboral de los jefes y colaboradores permiten lograr la productividad organizacional .....	50
<b>Tabla 25</b> El compromiso laboral y el enfoque sistémico de producción: entrada – proceso y salida está en relación con la cantidad de servicios brindados y recursos utilizados. ....	51
<b>Tabla 26</b> Variable eficacia organizacional .....	52
<b>Tabla 27</b> Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov .....	54
<b>Tabla 28</b> Correlación rho de Spearman entre el compromiso laboral y eficacia organizacional	56
<b>Tabla 29</b> Correlación rho de Spearman entre los elementos de compromiso laboral y eficacia organizacional .....	57
<b>Tabla 30</b> Correlación rho de Spearman entre los tipos de compromiso laboral y eficacia organizacional .....	58
<b>Tabla 31</b> Correlación rho de Spearman entre los factores relevantes y la eficacia organizacional .....	59

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la influencia del compromiso laboral en la eficacia organizacional en la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" (UN "SLG") de la provincia de Ica, en el año 2022. Se empleó un enfoque cuantitativo, de tipo básico y nivel descriptivo, con un diseño no experimental y transversal. La población estuvo conformada por 763 trabajadores de la universidad, y se seleccionó una muestra representativa de 256 empleados. Las técnicas de recolección de datos incluyeron la observación, la encuesta y el análisis documental, utilizando como instrumentos el cuestionario y la ficha de observación. Los resultados muestran que el 72.7% de los trabajadores presenta un alto nivel de compromiso laboral, lo que se asocia con una mayor motivación y alineación con los objetivos de la organización. En cuanto a la eficacia organizacional, el 71.5% percibe un alto grado de eficacia. En conclusión, el análisis inferencial reveló una correlación positiva moderada (0.581) entre el compromiso laboral y la eficacia organizacional, con un p-valor de 0.000, lo que confirma una relación significativa entre ambas variables. A medida que aumenta el compromiso laboral, también lo hace la eficacia organizacional en la UN "SLG".

**Palabras claves:** compromiso laboral, eficacia organizacional, desempeño institucional.

## ABSTRACT

The objective of this research is to determine the influence of work commitment on organizational effectiveness at the National University "San Luis Gonzaga" (UN "SLG") of the province of Ica, in the year 2022. A quantitative approach was used, basic and descriptive level, with a non-experimental and transversal design. The population was made up of 763 university workers, and a representative sample of 256 employees was selected. Data collection techniques include observation, survey and documentary analysis, using the questionnaire and observation sheet as instruments. The results show that 72.7% of workers have a high level of work commitment, which is associated with greater motivation and alignment with the organization's objectives. Regarding organizational effectiveness, 71.5% perceive a high degree of effectiveness. In conclusion, the inferential analysis revealed a moderate positive evaluation (0.581) between work commitment and organizational effectiveness, with a p-value of 0.000, which confirms a significant relationship between both variables. As work engagement increases, so does organizational effectiveness at UN "SLG."

**Keywords:** work commitment, organizational effectiveness, institutional performance

## I. INTRODUCCIÓN

El compromiso laboral se ha convertido en un tema central en el estudio de la gestión organizacional, dada su influencia directa sobre la eficacia de las instituciones. Un alto nivel de compromiso laboral no solo fortalece la relación entre los empleados y la organización, sino que también contribuye al logro de los objetivos institucionales y al mejoramiento del desempeño organizacional en su conjunto. En este sentido, el compromiso de los trabajadores no es solo una cuestión de satisfacción personal, sino un factor estratégico para la sostenibilidad y el éxito de las organizaciones.

La Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica, como institución educativa de gran relevancia en la región, enfrenta desafíos relacionados con la optimización de su eficacia organizacional. En un contexto de transformación continua en el sector educativo, resulta crucial analizar cómo el compromiso laboral de su personal impacta en la capacidad de la universidad para alcanzar sus metas institucionales y responder a las demandas del entorno.

El presente estudio se propone analizar la eficacia entre el compromiso laboral y la eficacia organizacional en la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de la provincia de Ica, durante el año 2022. A través de este análisis, se busca identificar los elementos clave del compromiso laboral que contribuyen a la mejora del desempeño institucional, ofreciendo un marco para el desarrollo de estrategias que promuevan un entorno de trabajo más comprometido y eficaz dentro de la universidad.

### **1.1. Antecedentes**

#### **1.1.1. Internacionales**

Naranjo (2018) realizó en Ambato – Ecuador, la tesis titulada: Compromiso Laboral y su relación en el Desempeño de los funcionarios de la Dirección General del Registro Civil Identificación y Cedulación Zona 3. Llegando a la conclusión: El compromiso laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección General del Registro Civil Identificación y Cedulación Zona 3, como lo demuestra el estadígrafo correlacional

de Pearson el cual acepta la esta hipótesis alternativa; esto significa que mientras mayor sea el nivel de compromiso laboral los funcionarios alcanzarán un desempeño exitoso (p. 92).

Santiago-Torner Y Rojas-Espinosa (2021), realizo en Colombia, la tesis titulada: Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano; llegando a la conclusión: El cambio en las condiciones de trabajo como consecuencia de la pandemia Covid19, ha reforzado la percepción del compromiso organizacional. El 92,03% de los encuestados considera que su adhesión en esa dimensión del desempeño es fuerte o muy fuerte (p. 446).

Salazar (2018) realizo en Quito – Ecuador, la tesis titulada: Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana; se determinó que el nivel de satisfacción laboral, del personal del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para el año 2017 es del 70,96%; mientras que el nivel de compromiso organizacional es del 69,91% (p.5).

Tello (2018) realizó en Ambato – Ecuador la tesis titulada: Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua, conclusión: Los trabajadores manifiestan un compromiso moderado en las tres dimensiones afectiva, de continuidad y normativa. Sin embargo, destaca el compromiso afectivo y normativo frente al de continuidad, es decir, el apego y la obligación moral son más significativos que la percepción de los beneficios prácticos recibidos por parte de la organización. En este sentido, tienen mayor relevancia para los empleados sentirse como parte de una familia y cuando hablan de su empresa con otras personas; sienten además que deben ser leales y están comprometidos porque creen que le deben mucho a la empresa. Por otra parte, en la dimensión de continuidad obtienen mayor puntaje los aspectos del compromiso que hacen relación a sus decisiones personales de abandono de la empresa, dicho de otro modo, no creen que sea tan difícil conseguir otro trabajo o que obtengan los mismos beneficios (p. 152).

Serrano (2022) realizó en Ecuador, la tesis: La satisfacción laboral y su influencia en el compromiso organizacional de los empleados en la planta hotelera del Ecuador (Quito, Guayaquil y Cuenca). Los resultados obtenidos determinaron que el sector hotelero ecuatoriano debe enfocarse en crear estrategias, políticas y escenarios que incentiven el compromiso afectivo en los trabajadores para una mayor calidad en el servicio brindado y diligencia en el desempeño de su trabajo.

### **1.1.2. Nacionales**

Buitrón (2020) realizó en Lima – Perú, la tesis titulada: Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una Universidad del sector educativo en Lima. Llegando a la conclusión: Se infiere que, si las organizaciones valoran el factor humano, sus colaboradores están comprometidos y satisfechos, además se sentirán tranquilos y serán productivos. Los colaboradores que están satisfechos con lo que hacen, tienen claros sus objetivos y la motivación para alcanzarlos; saben lo que la organización espera de ellos, suele darse un ambiente donde se practica el trabajo en equipo, voluntad para ayudar al compañero; sentido de pertenencia y asociar sentimientos de lealtad tanto con sus compañeros (p. 65).

Ríos (2018) realizó en Lima – Perú, la tesis titulada: Compromiso laboral y motivación del personal de la oficina de tesorería del Ministerio de Educación, 2018; llegando a la conclusión: Existe relación entre el compromiso laboral y la motivación ( $p=0,000 < 0.05$ ) de los trabajadores de la oficina de tesorería del ministerio de educación, siendo una relación de nivel moderado y positiva ( $r= 0.525$ ), indicando que, a mayor motivación, entonces mayor compromiso laboral (p.63).

Cuzcano (2022), realizó en Lima – Perú, la tesis titulada: Compromiso organizacional y productividad en una asociación educativa privada de idiomas, Lima 2021; concluyo: la existencia de relación positiva significativa de grado fuerte entre compromiso organizacional y productividad en colaboradores de una asociación educativa privada (p. 9).

Huamán (2018) realizó en Arequipa – Perú, la tesis titulada: Desempeño laboral y eficacia organizacional en la dirección regional de la producción (produce), Moquegua, 2016, llegando a la conclusión: Existe relación entre el desempeño laboral y la eficacia organizacional en la Dirección Regional de la Producción (PRODUCE), Región Moquegua, 2016, que se expresa en una correlación positiva media  $r = 0,726$  (p.vi).

Mendoza (2022) realizó en Chiclayo – Perú, la tesis titulada: Compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la empresa Electronorte S.A., conclusión: Se determinó que el CO de los colaboradores del nivel administrativo de la Empresa Electronorte, tiene un nivel medio (3.66), siendo el más importante el compromiso de continuidad y normativo han obtenido el mismo resultado, es decir, un compromiso medio. Lo cual indica que a pesar de tener un alto grado de afecto hacia la organización también existe la posibilidad de abandonar la empresa tras una buena propuesta (p. 31).

### **1.1.3. Locales**

Después de realizada la búsqueda, se considera como inexistentes.

## **1.2. Bases teóricas**

### **1.2.1. Compromiso laboral**

#### **1.2.1.1. Definición**

Peralta (2007) define como el vínculo de lealtad por el cual el colaborador desea permanecer en la institución, debido a su motivación implícita (Alvarez de Mon et al., 2001).

Harter, Schmidt y Hayes (2002) establecen que el compromiso laboral son las percepciones del colaborador sobre sí mismo, su trabajo y su entidad.

Meyer y Allen (1991), manifiestan que el compromiso laboral está constituido por tres componentes, y cada uno de ellos refleja un estado psicológico único del colaborador. El compromiso afectivo, de seguimiento y normativo.

Es decir, es un factor que conlleva a que los colaboradores se involucren tanto en su trabajo como en los objetivos y metas de la organización, además de identificarse con los valores de la entidad.

#### **1.2.1.2. Elementos**

- Reconocimiento
- Confianza
- Comunicación
- Tareas realizadas en un periodo de tiempo.

#### **1.2.1.3. Importancia**

- Aumenta la satisfacción del colaborador
- Incrementa la productividad
- Aumenta la retención del trabajador
- Incrementa la tendencia al éxito y desarrollo de la entidad
- Mejora la cultura organizacional
- Disminuye los costos organizacionales
- Aumenta la notoriedad organizacional

#### **1.2.1.4. Tipos**

- Compromiso normativo.
- Compromiso afectivo.
- Compromiso de continuación.

#### **1.2.1.5. Componentes**

- **El racional**

Percepción que tienen los colaboradores referentes a las razones que justifican su permanencia en el centro laboral.

- **El afectivo**

Es la percepción emocional que indica el bienestar o satisfacción del trabajador en el puesto o cargo que desempeña.

## **1.2.2. Eficacia organizacional**

### **1.2.2.1. Definición**

Anzola (2000) establece la eficacia como la óptima relación entre los productos institucionales y las demandas del entorno organizacional (p. 7).

Chiavenato (2007) considera la eficacia como el accionar del colaborador que trabaja en conjunto para lograr los objetivos comunes, dependiendo de la capacidad de quienes ejercen la función administrativa (p.10).

Ríos (2021) considera la eficacia en un juicio de valor sobre los resultados deseados por una entidad, en diferentes niveles de análisis, resaltando la necesidad de diferenciar entre cuestiones de valor y de hecho” (Da Silva, et. al. 2006, p. 55).

Entonces, la eficacia refleja la optimización de los resultados organizacionales, basados en los objetivos. Es decir, expresa la habilidad de sus tomadores de decisiones para situar los recursos en concordancia a las contingencias y escenarios del entorno.

### **1.2.2.2. Principios**

- La verdadera eficacia se produce cuando se conjugan las dimensiones capacidad (estructura y proceso) y los resultados
- La capacidad se refiere a cómo opera la organización, es decir a las estructuras que se ponen en funcionamiento y a los procesos operativos que orientan la acción del trabajador. Por su parte, los resultados son las consecuencias positivas o negativas que producen la actividad de gestión.
- La eficacia debe permitir variaciones organizativas y dentro de una estructura sistémica.

### **1.2.2.3. Características**

- Todos los integrantes de la organización tienen la idea clara de las decisiones que se toman y de que acciones asumen responsabilidad, según cargo o puesto que desempeñan.
- La información fluye libremente en el entorno organizacional.
- Los colaboradores de línea deben contar con toda la información y recursos que se requiere, para cumplir con las tareas asignadas.

- Todos los gerentes y colaboradores deben conocer los indicadores que necesitan para desarrollar entidad y optimizar los resultados.
- Establece la comunicación a todo nivel jerárquico
- Se centra en la mejora continua

### **1.3. Formulación del problema**

El compromiso laboral hace que los trabajadores se integren con decisión a las actividades, siendo el propósito maximizar los resultados, según objetivos a lograr. Sin embargo, en la Universidad San Luis Gonzaga se observa políticas de dirección inadecuadas, sin homogeneidad para sistematizar las actividades administrativas y académicas, los trabajadores hacen lo que pueden para cumplir con su trabajo, los documentos de gestión no reflejan la realidad universitaria, ni establecen los mecanismos precisos para orientar el desarrollo conjunto de la Universidad.

Por lo tanto, la presente realidad de la Universidad antes indicada permite realizar un trabajo de investigación que permita conocer que tan comprometido está el trabajador, directivos y autoridades para desarrollar sostenidamente la Universidad en bien del pueblo de Ica, así como lograr el mejor de los resultados para brindar una educación de calidad al servicio de la sociedad.

#### **1.3.1. Problema general**

¿De qué manera el compromiso laboral influye en la eficacia organizacional en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga (UN “SLG”) de la provincia de Ica, año 2022?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- ✓ ¿De qué manera los elementos del compromiso laboral influyen en la eficacia organizacional en la UN “SLG” de la provincia de Ica, año 2022?
- ✓ ¿De qué manera los tipos de compromiso laboral influyen en la eficacia organizacional en la UN “SLG” de la provincia de Ica, año 2022?
- ✓ ¿De qué manera los factores relevantes del compromiso laboral influyen en la eficacia organizacional en la UN “SLG” de la provincia de Ica, año 2022?

### **1.3.3. Justificación e importancia de investigación**

#### **1.3.3.1. Justificación**

El presente estudio se realizó, porque la universidad “San Luis Gonzaga” pasa por serios problemas Administrativos y académicos, aunado ello a los cambios de autoridades, originado por el mal manejo o gestión deficiente de las autoridades salientes; en dicha casa de estudio se observa problemas de política de gestión, trabajadores que no asumen su rol o compromiso por desarrollar universidad, deficiente atención al público, entre otros aspectos que dificultan la calidad operativa de la universidad, son algunas razones que justifican el estudio.

#### **1.3.3.2. Justificación teórica**

La investigación se realizó con el propósito de analizar el conocimiento sobre el compromiso laboral que permite al trabajador actuar con capacidad, según cargo o puesto que desempeña, que exige compromiso en relación con el conocimiento normativo, afectivo y de acciones de mejora continua para optimizar el desarrollo organizacional. Por su parte, es necesario tener en cuenta el conocimiento sobre eficacia institucional, basado en los objetivos, metas y productividad laboral y organizacional; tendiente a lograr la integración de las actividades en el actuar del trabajador, para darle una solución sistematizada al funcionamiento de la entidad inmersa en el estudio, en sus elementos administrativos, académicos, investigación y de responsabilidad social, dentro de un contexto de un desarrollo sostenible.

#### **1.3.3.3. Justificación práctica**

Esta investigación se justifica de forma práctica, porque se requiere aumentar el rendimiento del colaborador e involucrarlo en su trabajo acorde a las políticas y cultura organizacional, con el fin de establecer los mejores procedimientos que conlleven al aprovechamiento óptimo de los recursos, para maximizar los resultados en la Universidad.

#### **1.3.3.4. Justificación metodológica**

Permite aplicar el método científico para darle solución a la problemática. Es decir, conocer las diversas fases que permiten elaborar y desarrollar el proyecto de tesis, cuyos resultados podrán ser aplicados en otras entidades que permitan al trabajador asumir compromisos laborales en pro de una mejora institucional.

#### **1.3.3.5. Justificación legal**

La ejecución de la tesis se establece dentro de los alcances de la Ley Universitaria 30220, estatuto y reglamento de grados y títulos de la UN. “SLG”

#### **1.3.3.6. Importancia**

Sobre la realidad existente en la política universitaria, la investigación es relevante porque sus resultados dieron a conocer la verdadera situación en la que laboran los trabajadores, como actúan, como se identifican y como aportan al desarrollo de la Universidad “San Luis Gonzaga”.

En tanto, la labor de cada integrante de Universidad desde las autoridades hasta el último trabajador refleja el sentido de responsabilidad que tienen cada uno, basado en el logro de los objetivos, respeto a los valores organizacionales; resaltando en cada actividad la confianza, reconocimiento y comunicación por las tareas realizadas.

### **1.4. Objetivos**

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

Determinar la influencia del compromiso laboral en la eficacia organizacional en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” (UN “SLG”) de la provincia de Ica, año 2022

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Determinar la influencia de los elementos del compromiso laboral en la eficacia organizacional en la UN “SLG” de la provincia de Ica, año 2022.
- Analizar la influencia de los tipos de compromiso laboral en la eficacia organizacional en la UN “SLG” de la provincia de Ica, año 2022.
- Determinar la influencia de los factores relevantes del compromiso laboral en la eficacia organizacional en la UN “SLG” de la provincia de Ica, año 2022.

## **1.5. Hipótesis y variables de investigación**

### **1.5.1. Hipótesis**

#### **1.5.1.1. Hipótesis general**

El compromiso laboral influye significativamente en la eficacia organizacional en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” (UN “SLG”) de la provincia de Ica, año 2022.

#### **1.5.1.2. Hipótesis específicas**

- Los elementos del compromiso laboral influyen directamente en la eficacia organizacional en la UN “SLG” de la provincia de Ica, año 2022.
- Los tipos de compromiso laboral influyen significativamente en la eficacia organizacional en la UN “SLG” de la provincia de Ica, año 2022.
- Los factores relevantes del compromiso laboral influyen directamente en la eficacia organizacional en la UN “SLG” de la provincia de Ica, año 2022.

#### **1.5.1.3. Variables de investigación**

##### **Identificación de variables**

Variable independiente: Compromiso laboral

Variable dependiente: Eficacia organizacional

#### 1.5.1.4. Operacionalización de las variables

Variables	Definición operacional	Indicadores	Items Preguntas
Compromiso laboral (VI)	Conlleva a determinar los lineamientos que el trabajador asume para actuar con responsabilidad e identificación con su trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Elementos</li> <li>✓ Tipos</li> <li>✓ Factores relevantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 1 a 2</li> <li>✓ 3 a 6</li> <li>✓ 7 a 11</li> <li>✓ 12 a 15</li> </ul>
Eficacia organizacional (VD)	Implica el análisis de los procedimientos para maximizar los resultados organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Maximización de resultados</li> <li>✓ Logro de objetivos y metas</li> <li>✓ Productividad organizacional</li> </ul>	✓ 16 a 20

## II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

### 2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

#### 2.1.1. Tipo de investigación

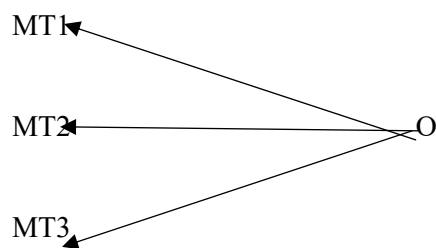
Por la naturaleza de la problemática, la investigación fue de tipo básica, ya que ello permite analizar el conocimiento para entender la realidad de estudio; por el tratamiento de los datos la tesis es de enfoque cuantitativa y por la ciencia fue de tipo fáctica, en la medida que se trabaje con hechos reales o concretos.

#### 2.1.2. Nivel de investigación

Dado el análisis de la realidad, permite establecer que la investigación fue de nivel descriptiva, porque se identificó los elementos o componentes relevantes que originan el compromiso laboral y la eficacia organizacional.

#### 2.1.3. Diseño de investigación

Según Por el rigor científico y metodológico, el diseño es de tipo no experimental, específicamente el diseño transversal. Siendo su esquema el siguiente:



Donde:

MT1 a MT3 representa la muestra de estudio por régimen laboral

O representa la observación realizada a la muestra

## 2.2. Población y muestra

### 2.2.1. Población

Estuvo integrada por todos los trabajadores de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, tales como: régimen 276 nombrados 333 trabajadores, régimen 276 contratados 59 trabajadores, régimen 1057 CAS 371 trabajadores, siendo un total de 763, información obtenida de la unidad de personal.

### 2.2.2. Muestra

El tamaño de la muestra al 95% de confiabilidad y 5% de margen de error, se determinó aplicando la formula cuando se conoce la población.

$$n = \frac{z^2 pqN}{e^2(N-1) + z^2 pq}$$

#### Dónde:

**n** = Tamaño de la muestra.

**Z** = Nivel de confiabilidad 95% = 1.96

**p** = Probabilidad de éxito = 0.50

**q** = Probabilidad de fracaso = 0.50

**e** = Nivel de significación o margen de error = 0.05

**N** = Total de población de estudio = 763 trabajadores

Entonces para calcular la muestra se aplicará lo siguiente:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(763)}{(0.05)^2(763 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

n = 256 trabajadores, lo que representa

### Distribución de muestra

Régimen laboral	Población	Muestra 33.55%
276 nombrados	333	112
276 contratados	59	20
1057 CAS	371	124
<b>Total</b>	<b>763</b>	<b>256</b>

### 2.3. Técnicas de recolección de datos

**La observación:** permite realizar los primeros contactos con la realidad, por lo consiguiente, conlleva a recabar datos directamente de campo, determinando que factores o aspectos requieren atención para solucionar con eficacia la realidad.

**La encuesta:** técnica esencial para recolectar datos de forma directa, es decir del lugar de los hechos, considerando la información que se requiere de los integrantes de la muestra de estudio.

**Análisis documental:** como técnica permite revisar todos los documentos que pueden brindar información de primera mano, para fundamentar teóricamente la investigación, así como recabar datos de campo.

### 2.4. Instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con las técnicas, los instrumentos que permiten recabar los datos serán: ficha de observación, el cuestionario y la ficha de registro de datos que contendrá la información de los libros, documentos de gestión, informes, etc.

### 2.5. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados

- Organización de datos. - Permite ordenar los datos en relación con la operacionalización de las variables.
- Tabulación de datos. – En función a los indicadores y preguntas permite realizar el conteo de los datos en forma mecánica y sistematizada, para ver la repetición de las respuestas por ítems.

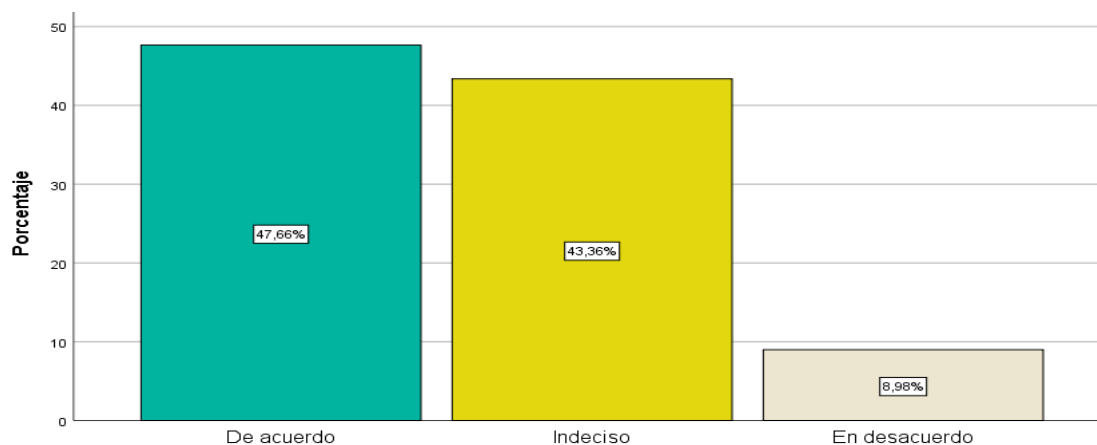
- Tablas y representaciones gráficas. - Acorde a la tabulación, se elaboraron las tablas y gráficas que representan los resultados de la investigación.
- Rho de Spearman-SPSS. - Servio para comprobar estadísticamente los resultados de la investigación, en función a las hipótesis planteadas.

### III.RESULTADOS

#### 3.1. Resultados descriptivos: variable

**Figura 1**

*En el centro de trabajo, se realiza reconocimiento por el esfuerzo y cumplimiento de tareas*



**Tabla 1**

*En el centro de trabajo, se realiza reconocimiento por el esfuerzo y cumplimiento de tareas*

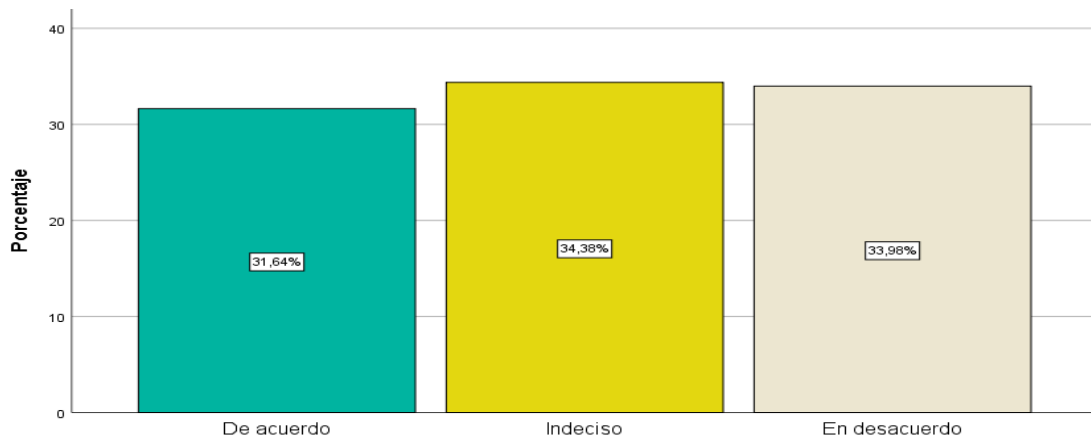
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	122	122	47,7	47,7
Indeciso	111	233	43,4	91,0
En desacuerdo	23	256	9,0	100,0
Total	256		100,0	

En la tabla 1, se muestra respecto al reconocimiento por el esfuerzo, se tiene que, el 47.7% consideraron estar de acuerdo, el 43.4% indecisos y el 9% en desacuerdo, es un indicador de que existe un segmento de trabajadores que no se siente apreciado por sus esfuerzos, lo cual podría afectar su motivación y desempeño.

En resumen, aunque una mayoría reconoce el esfuerzo, es fundamental abordar las inquietudes de aquellos que están indecisos o en desacuerdo para crear un ambiente laboral más positivo y motivador. Implementar estrategias efectivas de reconocimiento podría fortalecer el compromiso y la satisfacción del personal, contribuyendo así al éxito general de la organización.

**Figura 2**

*Sus jefes le tienen confianza para efectuar sus actividades*



**Tabla 2**

*Sus jefes le tienen confianza para efectuar sus actividades*

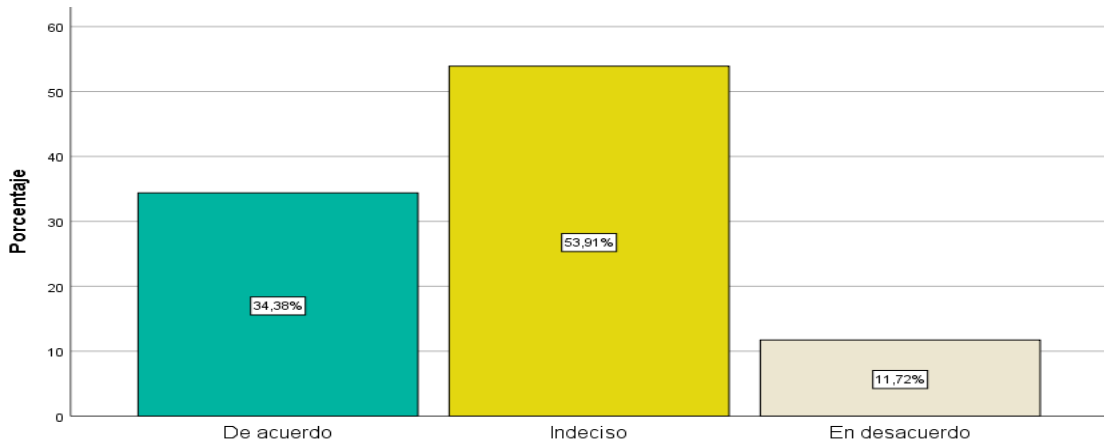
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	81	81	31,6	31,6
Indeciso	88	169	34,4	66,0
En desacuerdo	87	256	34,0	100,0
Total	256		100,0	

En la figura y tabla 2, sobre los resultados obtenidos acerca los jefes y la confianza, los encuestados sostienen que, el 34.4% se mostraron indecisos, el 31.6% de acuerdo, mientras que el 24% en desacuerdo, es un aspecto preocupante, ya que sugiere que un segmento del equipo no confía en sus jefes, lo cual puede afectar negativamente la moral y el rendimiento general.

En resumen, aunque hay un grupo que confía en sus líderes, es esencial abordar las inquietudes de aquellos que están indecisos o en desacuerdo. Mejorar la comunicación y fomentar un ambiente de apertura podría ser clave para fortalecer la confianza entre los trabajadores y sus jefes, contribuyendo así a un entorno laboral más cohesionado y productivo.

**Figura 3**

*Se tiene comunicación oportuna en el centro laboral*



**Tabla 3**

*Se tiene comunicación oportuna en el centro laboral*

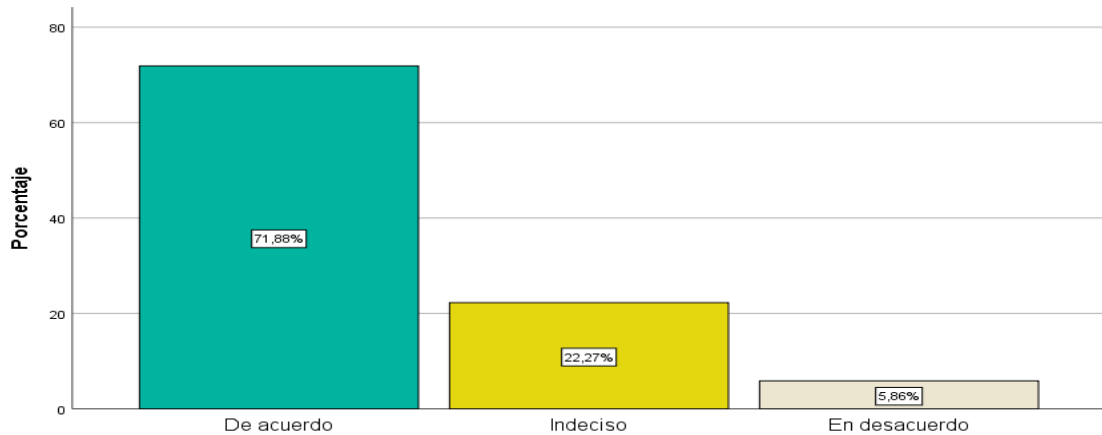
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	88	88	34,4	34,4
Indeciso	138	226	53,9	88,3
En desacuerdo	30	256	11,7	100,0
Total	256		100,0	

En la figura y tabla 3, se muestran resultados obtenidos acerca de la comunicación, se tienen los siguientes resultados, donde, el 53.9% manifestaron estar indecisos, el 34.4% de acuerdo y el 11.7% en desacuerdo, es un indicador de que hay un segmento del personal que no se siente adecuadamente informado o conectado.

En resumen, la alta proporción de indecisos es motivo de preocupación y sugiere la necesidad de mejorar las prácticas de comunicación dentro de la organización. Fomentar un ambiente donde se priorice la transparencia y el intercambio abierto de información podría ayudar a reducir la indecisión y aumentar la satisfacción general entre los trabajadores, lo que a su vez podría contribuir a un mejor desempeño y cohesión en el equipo.

**Figura 4**

*Cumple con las tareas asignadas en el tiempo establecido*



**Tabla 4**

*Cumple con las tareas asignadas en el tiempo establecido*

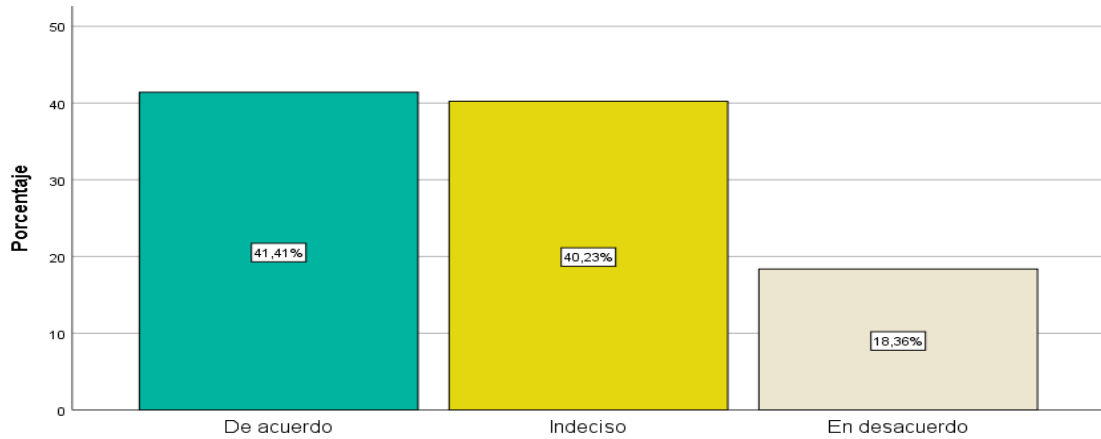
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	184	184	71,9	71,9
Indeciso	57	241	22,3	94,1
En desacuerdo	15	256	5,9	100,0
Total	256		100,0	

En la figura y tabla 4, se evidencia los resultados obtenidos, donde, el 71.9% se mostraron a favor de estar de acuerdo en cumplir las tareas asignadas a tiempo, el 22.3% indecisos; mientras que el 5.9% señalaron en desacuerdo, es un indicador de que existe un pequeño segmento que no se siente capaz o motivado para cumplir con sus tareas a tiempo, lo cual podría tener implicaciones para la productividad general del equipo.

En resumen, aunque la mayoría de los trabajadores se compromete a cumplir con sus tareas puntualmente, es fundamental prestar atención a aquellos que están indecisos o en desacuerdo. Implementar estrategias de apoyo y mejorar la gestión del tiempo podría ayudar a aumentar la efectividad y satisfacción laboral, promoviendo así un ambiente de trabajo más eficiente y cohesionado.

**Figura 5**

*En relación con las normas, laboran en cumplimiento del deber y lealtad al trabajo y a la organización*



**Tabla 5**

*En relación con las normas, laboran en cumplimiento del deber y lealtad al trabajo y a la organización*

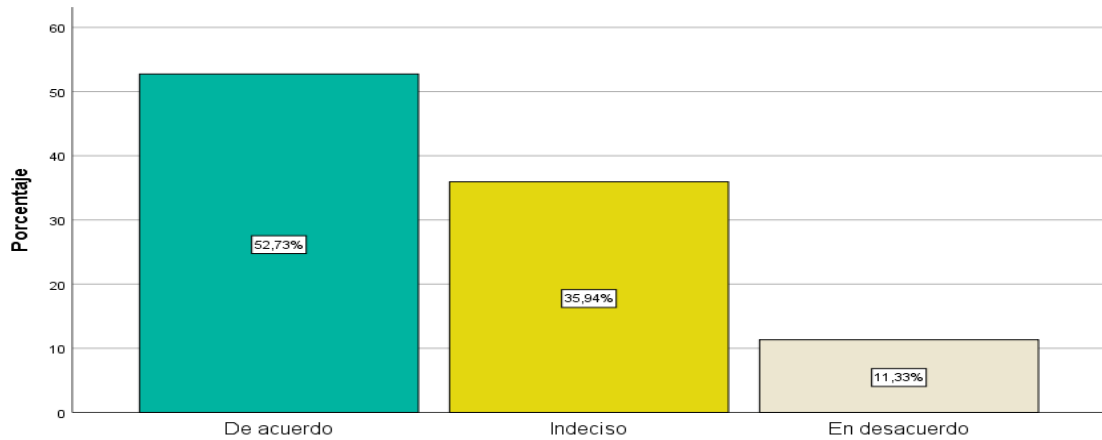
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	106	106	41,4	41,4
Indeciso	103	209	40,2	81,6
En desacuerdo	47	256	18,4	100,0
Total	256		100,0	

En la tabla y figura 5 sobre, los resultados obtenidos, en relación con las normas, se tiene que, el 41.4% se mostraron de acuerdo, el 40.2% indicaron indecisos; mientras que el 18.4% manifestaron estar en desacuerdo, es un aspecto preocupante, ya que sugiere que un segmento del equipo no se siente alineado con las normas, lo cual podría afectar el desempeño general.

En resumen, aunque hay una mayoría que apoya las normas, es esencial abordar las inquietudes de aquellos que están indecisos o en desacuerdo. Fomentar un diálogo abierto sobre la relevancia y aplicación de las normas podría contribuir a un ambiente laboral más armonioso y productivo, asegurando que todos los trabajadores se sientan incluidos y comprometidos con los principios organizacionales.

**Figura 6**

*Se les brinda oportunidades de superación, mejoras salariales e incentivos en la organización.*



**Tabla 6**

*Se les brinda oportunidades de superación, mejoras salariales e incentivos en la organización.*

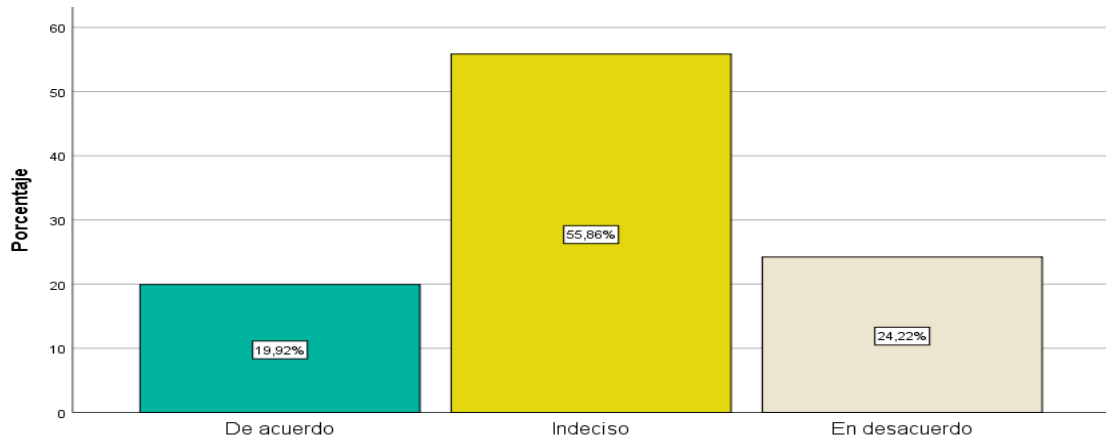
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	135	135	52,7	52,7
Indeciso	92	227	35,9	88,7
En desacuerdo	29	256	11,3	100,0
Total	256		100,0	

En la figura y tabla 6, se muestra los resultados obtenidos sobre las oportunidades de superación y las mejoras salariales, se tiene, que el 52.7% indicaron estar de acuerdo, el 35.9% indecisos y el 11.3% en desacuerdo, es un indicador preocupante, ya que revela que un segmento del personal no percibe mejoras salariales u oportunidades de superación, lo cual puede afectar su motivación y compromiso con la organización.

En resumen, aunque la mayoría de los trabajadores reconoce y valora las oportunidades de superación y mejoras salariales, es crucial abordar las inquietudes de aquellos que están indecisos o en desacuerdo. Implementar estrategias claras de comunicación y desarrollo profesional podría ayudar a fomentar un ambiente laboral más motivador y satisfactorio, contribuyendo así al crecimiento tanto individual como organizacional.

**Figura 7**

*En el centro laboral se satisfacen sus necesidades*



**Tabla 7**

*En el centro laboral se satisfacen sus necesidades*

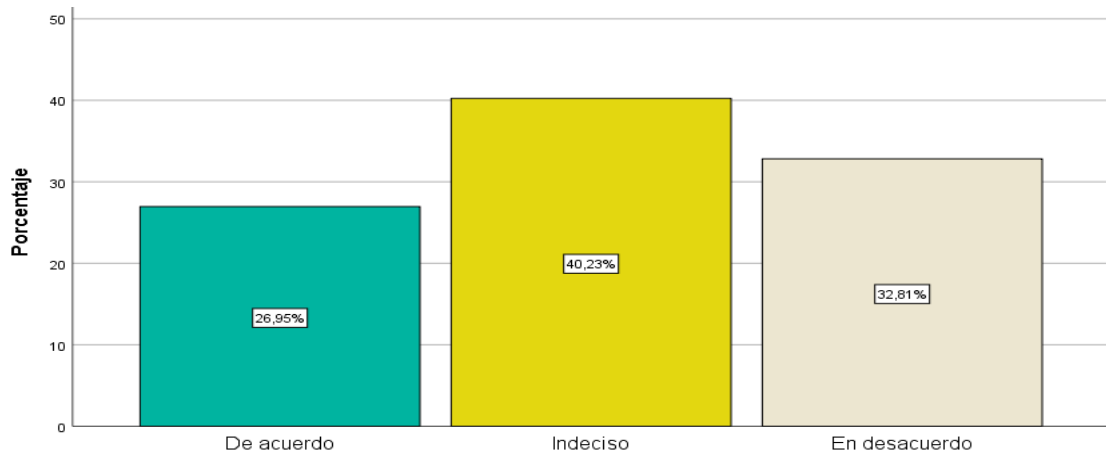
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	51	51	19,9	19,9
Indeciso	143	194	55,9	75,8
En desacuerdo	62	256	24,2	100,0
Total	256		100,0	

En la figura y tabla 7, se muestran resultados acerca la satisfacción de las necesidades, se tiene que, el 55.9% se mostraron indecisos, el 24.2% indicaron estar en desacuerdo; mientras que el 19.9% mostraron de acuerdo con la satisfacción de sus necesidades, lo que resalta la necesidad urgente de mejorar esta área.

En resumen, la alta proporción de indecisos y el porcentaje significativo de desacuerdos indican que es fundamental realizar una evaluación más profunda sobre cómo se están satisfaciendo las necesidades del personal. Implementar estrategias efectivas para identificar y abordar estas preocupaciones podría contribuir a un ambiente laboral más positivo y productivo, mejorando así la satisfacción general de los trabajadores.

**Figura 8**

*Se satisfacen sus expectativas laborales y de calidad de vida en el centro de trabajo*



**Tabla 8**

*Se satisfacen sus expectativas laborales y de calidad de vida en el centro de trabajo*

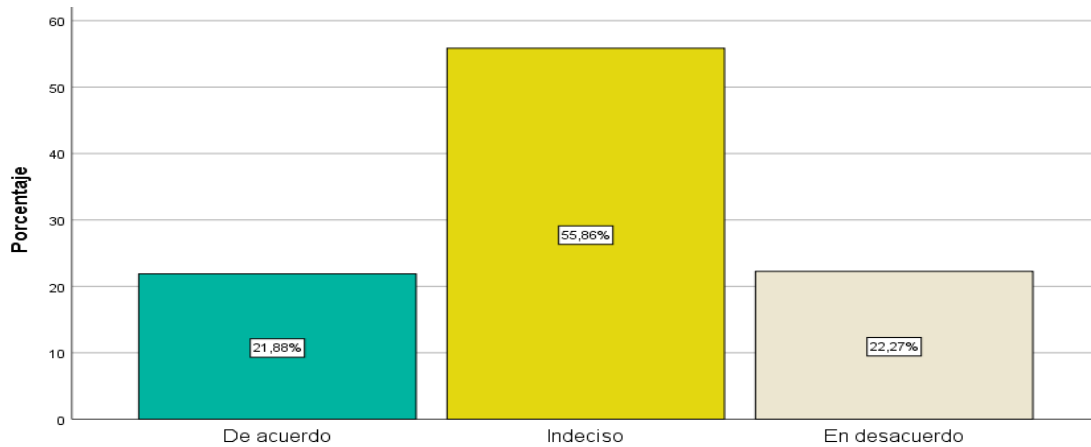
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	69	69	27,0	27,0
Indeciso	103	172	40,2	67,2
En desacuerdo	84	256	32,8	100,0
Total	256		100,0	

En la figura y tabla 8, se muestra los resultados obtenidos acerca las expectativas laborales y la calidad de vida, donde, el 40.2% se mostraron indecisos, el 32.8% en desacuerdo; mientras que el 27% de acuerdo, lo que resalta la necesidad de mejorar la percepción de cómo las condiciones laborales impactan en la calidad de vida de los empleados.

En resumen, la alta proporción de indecisos y el porcentaje considerable de desacuerdos sugieren que es fundamental realizar un análisis más profundo sobre las expectativas laborales y su relación con la calidad de vida. Implementar estrategias para abordar estas inquietudes podría contribuir a crear un entorno laboral más satisfactorio y equilibrado, mejorando así el bienestar general de los trabajadores.

**Figura 9**

*Tiene sentimiento de dependencia e identificación por su trabajo y centro laboral*



**Tabla 9**

*Tiene sentimiento de dependencia e identificación por su trabajo y centro laboral*

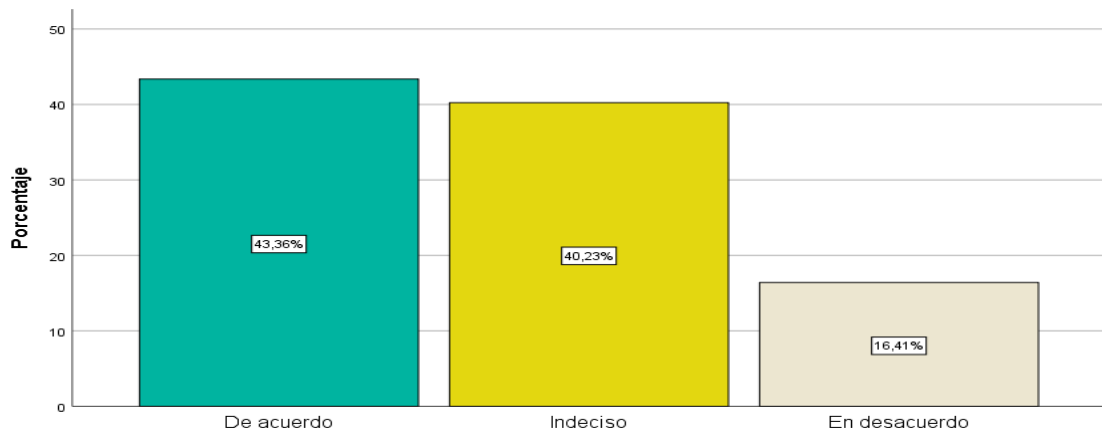
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	56	56	21,9	21,9
Indeciso	143	199	55,9	77,7
En desacuerdo	57	256	22,3	100,0
Total	256		100,0	

En la figura y tabla 9, sobre la dependencia e identificación por su trabajo laboral, el 55.9% mostraron indecisos, el 22.3% en desacuerdo; mientras que el 21.9% de acuerdo, lo que resalta la necesidad de fomentar un sentido más fuerte de pertenencia y conexión entre los trabajadores y la organización.

En resumen, la alta proporción de indecisos y el porcentaje considerable de desacuerdos indican que es fundamental explorar más a fondo las razones detrás de estas percepciones. Implementar estrategias que promuevan la identificación y el compromiso con el trabajo podría contribuir a crear un ambiente laboral más cohesionado y motivador, mejorando así el desempeño general y la satisfacción de los trabajadores.

**Figura 10**

*Considera que su participación en el centro laboral permite satisfacción al público usuario*



**Tabla 10**

*Considera que su participación en el centro laboral permite satisfacción al público usuario*

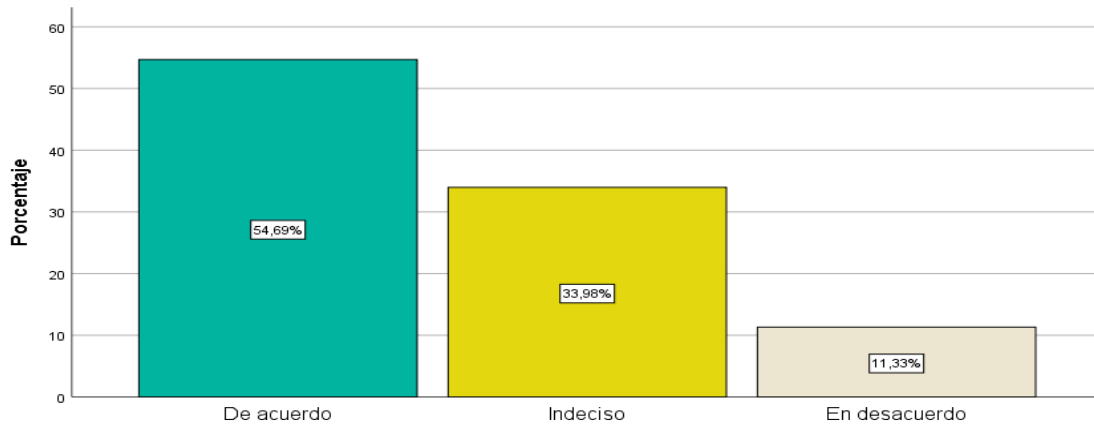
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	111	111	43,4	43,4
Indeciso	103	214	40,2	83,6
En desacuerdo	42	256	16,4	100,0
Total	256		100,0	

En la figura y tabla 10, mostraron acerca de la participación en el centro laboral y la satisfacción al público usuario, donde, el 43.4% de acuerdo, el 40.2% indecisos; mientras que el 16.4% en desacuerdo, es un indicador preocupante, ya que revela que un segmento del equipo no percibe un impacto positivo de su participación en la satisfacción del público, lo cual podría afectar su motivación y compromiso con su trabajo.

En resumen, aunque hay una mayoría que reconoce el valor de su participación en el centro laboral, es crucial abordar las inquietudes de aquellos que están indecisos o en desacuerdo. Fomentar un ambiente donde se valore y reconozca la contribución de cada trabajador podría mejorar no solo su satisfacción laboral, sino también la calidad del servicio ofrecido al público usuario. Implementar estrategias de comunicación y formación podría ser clave para fortalecer esta relación y potenciar el desempeño del equipo.

**Figura 11**

*El conocimiento para cumplir con la función asignada, le permite disminuir los costos operativos y administrativos en la Universidad*



**Tabla 11**

*El conocimiento para cumplir con la función asignada, le permite disminuir los costos operativos y administrativos en la Universidad*

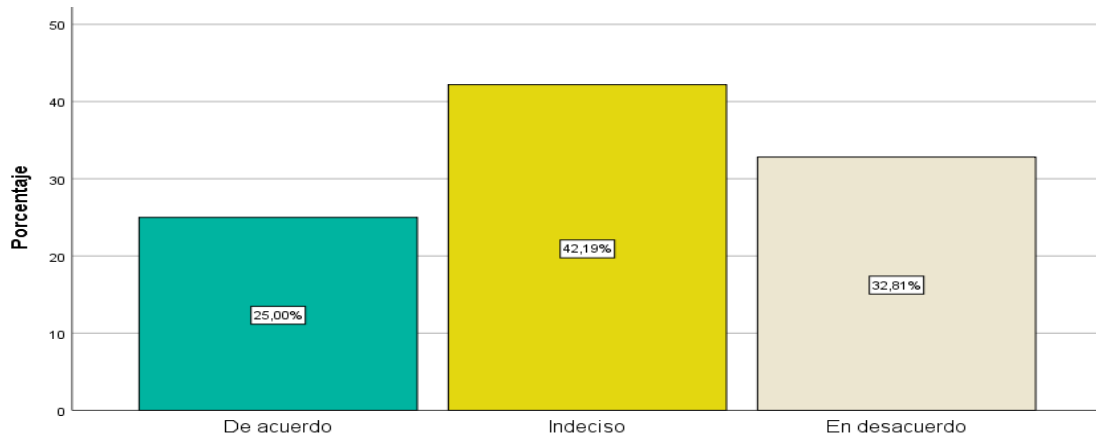
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	140	140	54,7	54,7
Indeciso	87	227	34,0	88,7
En desacuerdo	29	256	11,3	100,0
Total	256		100,0	

En la figura y tabla 11, sobre el conocimiento para cumplir la función asignada los costos operativos, donde, el 54.7% de está de acuerdo, el 34% indecisos; mientras que el 11.3% se mostraron en desacuerdo, es un aspecto preocupante, ya que sugiere que un segmento del equipo no se siente capacitado para cumplir con sus funciones, lo cual podría impactar negativamente en la eficiencia operativa y en la gestión de costos.

En resumen, aunque la mayoría de los trabajadores confía en su conocimiento para cumplir con sus funciones, es fundamental abordar las inquietudes de aquellos que están indecisos o en desacuerdo. Implementar programas de capacitación y proporcionar recursos adicionales podría contribuir a mejorar la competencia del personal y, en consecuencia, optimizar los costos operativos dentro de la organización.

**Figura 12**

*Compromiso laboral aumenta la retención de los colaboradores en la Universidad*



**Tabla 12**

*Compromiso laboral aumenta la retención de los colaboradores en la Universidad*

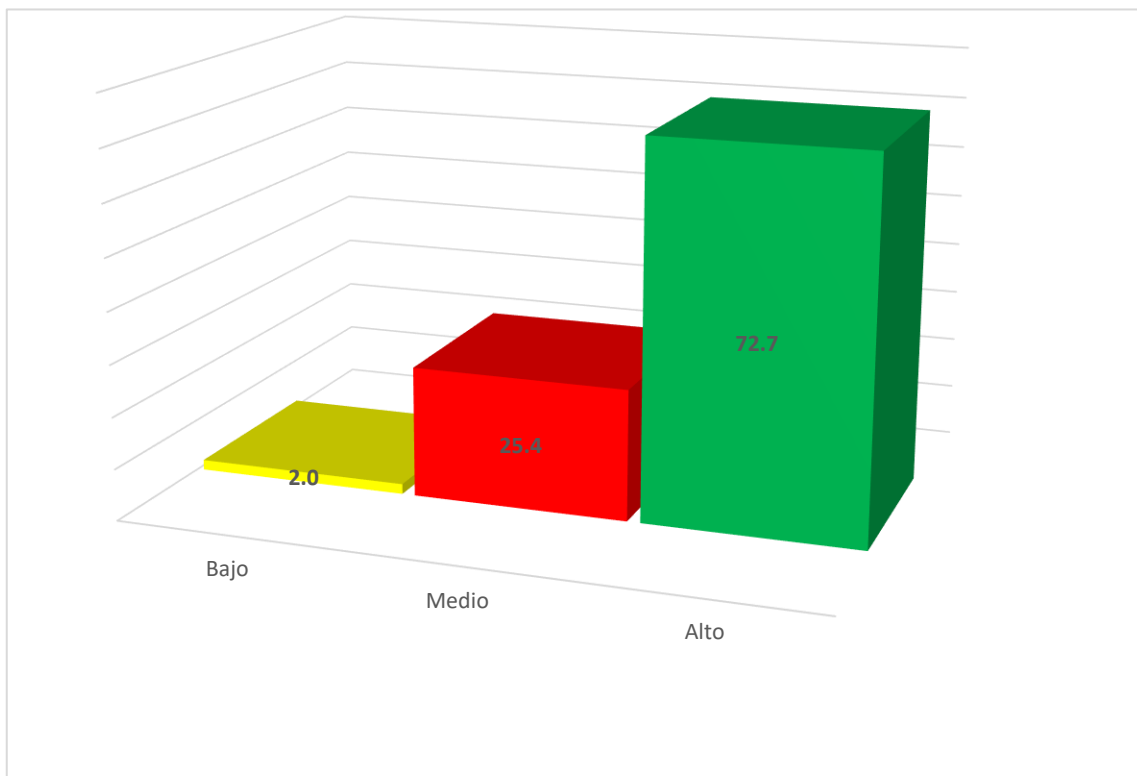
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	64	64	25,0	25,0
Indeciso	108	172	42,2	67,2
En desacuerdo	84	256	32,8	100,0
Total	256		100,0	

En la figura y tabla 12, sobre el compromiso laboral, el 42.2% de los trabajadores se mostraron indecisos, el 32.8% manifestaron estar en desacuerdo y el 25% de acuerdo, lo que resalta la necesidad urgente de abordar esta situación.

En resumen, la alta proporción de indecisos y el porcentaje significativo de desacuerdos indican que es fundamental implementar estrategias para mejorar el compromiso laboral. Fomentar un entorno donde se valore y reconozca la contribución de cada trabajador, así como establecer canales efectivos de comunicación, podría ser clave para fortalecer la motivación y el sentido de pertenencia dentro de la organización.

**Figura 13**

*Variable compromiso laboral*



**Tabla 13**

*Variable compromiso laboral*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	5	2.0	2.0
Medio	65	70	25.4	27.3
Alto	186	256	72.7	100.0
Total	256		100.0	

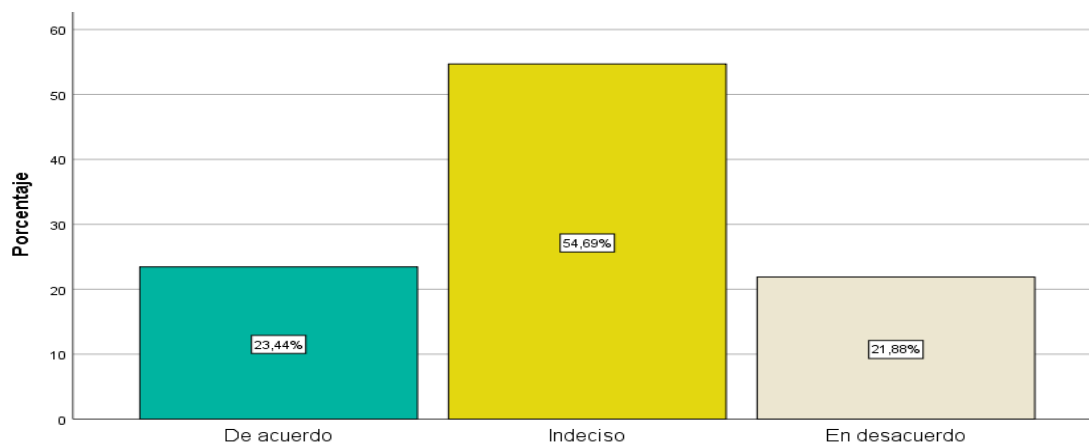
En la figura y tabla 13, se muestran resultados acerca de la variable compromiso laboral, donde, el 2% de los trabajadores evidencian un bajo compromiso laboral. Esto indica que un número muy reducido de empleados tiene una falta de identificación o motivación con la organización, lo que es positivo para la empresa. Asimismo, un 25.4% de los trabajadores tienen un nivel de compromiso medio. Esto significa que aproximadamente una cuarta parte de los trabajadores está moderadamente comprometida con la organización, lo cual podría indicar la existencia de áreas de mejora en cuanto a la motivación y el alineamiento de los empleados con los valores y objetivos de la empresa. Por otro lado, un 72.7%, presentan un alto compromiso laboral. Esto es un indicativo muy positivo, ya que refleja que una parte importante del personal está altamente motivada y alineada con los objetivos de la organización, lo cual puede traducirse en un mejor desempeño y productividad.

En general, la mayoría de los trabajadores, un 72.7%, tienen un alto compromiso laboral, lo que sugiere que la organización tiene un equipo de empleados fuertemente comprometidos con los objetivos y valores de la empresa. Sin embargo, el 25.4% que se encuentra en un nivel medio de compromiso indica que hay espacio para implementar estrategias que incrementan el nivel de motivación y vinculación del personal que aún no ha alcanzado un alto compromiso.

### 3.2. Resultados descriptivos: variable

**Figura 14**

*Se logran los resultados del centro laboral*



**Tabla 14**

*Se logran los resultados del centro laboral*

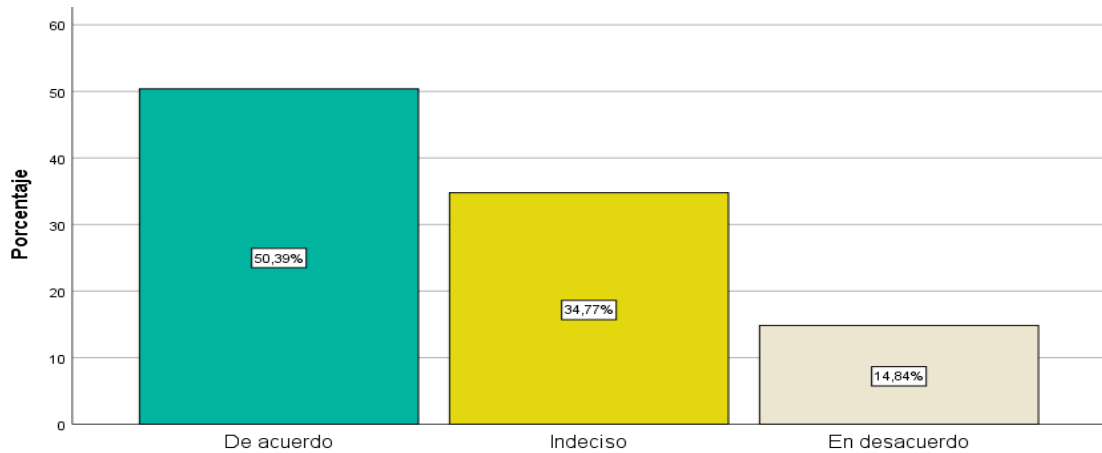
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	60	60	23,4	23,4
Indeciso	140	200	54,7	78,1
En desacuerdo	56	56	21,9	100,0
Total	256		100,0	

En la figura y tabla 14, sobre el logro de resultados, el 54.7% de los encuestados se mostraron estar indecisos, el 23.4% de acuerdo; mientras que el 21.9% señalaron estar en desacuerdo, es un indicador preocupante, ya que revela que un segmento del equipo no percibe éxito en el logro de resultados, lo cual podría afectar su motivación y compromiso.

En resumen, la alta proporción de indecisos y el porcentaje significativo de desacuerdos sugieren que es crucial abordar las preocupaciones relacionadas con el logro de resultados. Implementar estrategias claras de comunicación sobre las expectativas y proporcionar apoyo adicional a los trabajadores podría ayudar a aumentar la confianza y la efectividad en el cumplimiento de metas, mejorando así el rendimiento general de la organización.

**Figura 15**

*Conocimiento de la estructura y procesos para maximizar resultados en la universidad*



**Tabla 15**

*Conocimiento de la estructura y procesos para maximizar resultados en la universidad*

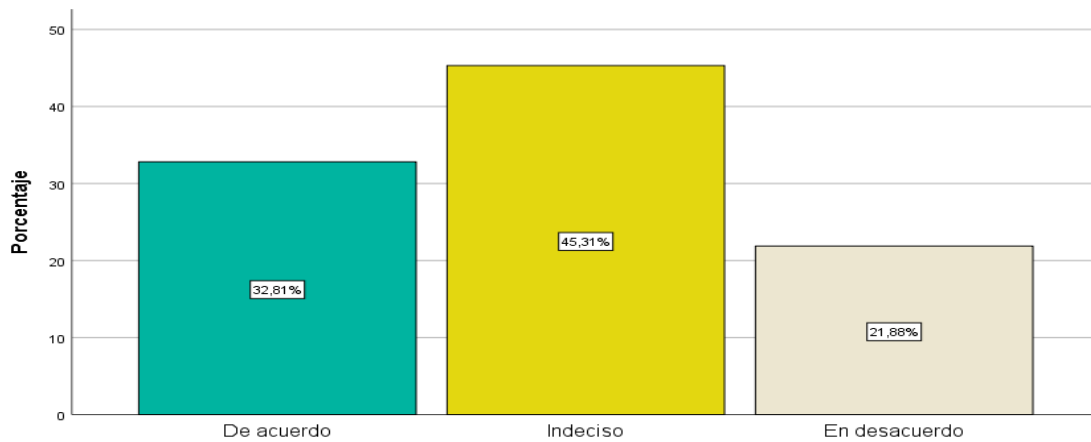
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	129	129	50,4	50,4
Indeciso	89	218	34,8	85,2
En desacuerdo	38	256	14,8	100,0
Total	256		100,0	

En la figura y tabla 15, se muestra los resultados de la estructura y procesos para maximizar los resultados, el 50.4% de los encuestados señalaron estar de acuerdo, el 34.8% indecisos; mientras que el 14.8% señalaron estar en desacuerdo, es un aspecto a tener en cuenta, ya que indica que un segmento del equipo no percibe eficacia en las prácticas actuales, lo cual podría afectar su compromiso y motivación.

En resumen, aunque una mayoría reconoce la efectividad de la estructura y los procesos para maximizar resultados, es fundamental abordar las inquietudes de aquellos que están indecisos o en desacuerdo. Fomentar un diálogo abierto sobre las prácticas actuales y proporcionar formación adicional podría contribuir a optimizar el rendimiento general y asegurar que todos los trabajadores se sientan alineados con los objetivos organizacionales.

**Figura 16**

*El colaborador tiene la capacidad para maximizar resultados organizacionales*



**Tabla 16**

*El colaborador tiene la capacidad para maximizar resultados organizacionales*

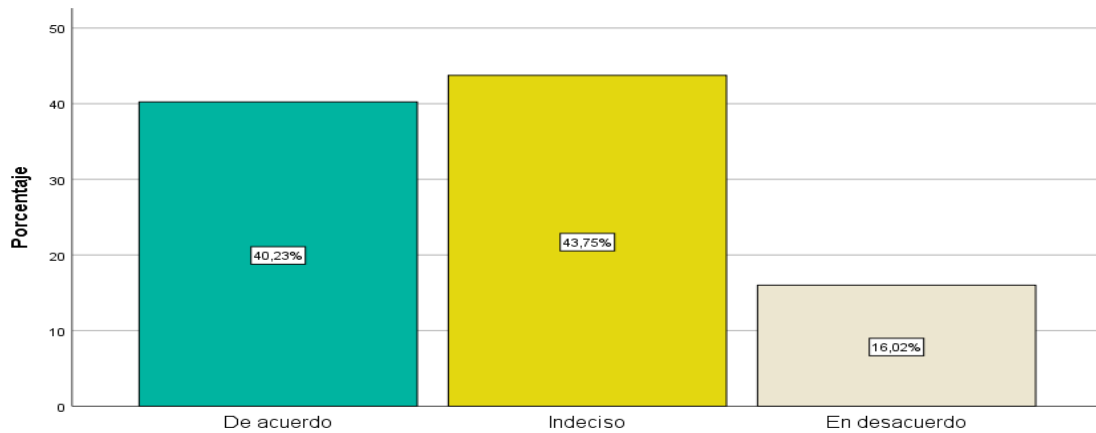
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	84	84	32,8	32,8
Indeciso	116	200	45,3	78,1
En desacuerdo	56	256	21,9	100,0
Total	256		100,0	

En la figura y tabla 16, se muestra los resultados del colaborador para maximizar los resultados organizacionales, se tiene que, el 45.3% de los encuestados se mostraron indecisos, el 32.8% de acuerdo; mientras que el 21.9% se mostraron en desacuerdo, es un aspecto preocupante, ya que revela que hay un grupo que no percibe su impacto o efectividad en este ámbito, lo cual podría afectar su motivación y desempeño.

En resumen, aunque hay una porción del personal que se siente capaz de contribuir a la maximización de los resultados, la alta proporción de indecisos y el porcentaje significativo de desacuerdos indican la necesidad de abordar estas inquietudes. Implementar estrategias de comunicación más efectivas, así como ofrecer capacitación y recursos adecuados, podría ayudar a aumentar la confianza y el compromiso de los trabajadores, mejorando así el rendimiento general de la organización.

**Figura 17**

*Los servicios brindados en la Universidad cumplen con los estándares de calidad*



**Tabla 17**

*Los servicios brindados en la Universidad cumplen con los estándares de calidad*

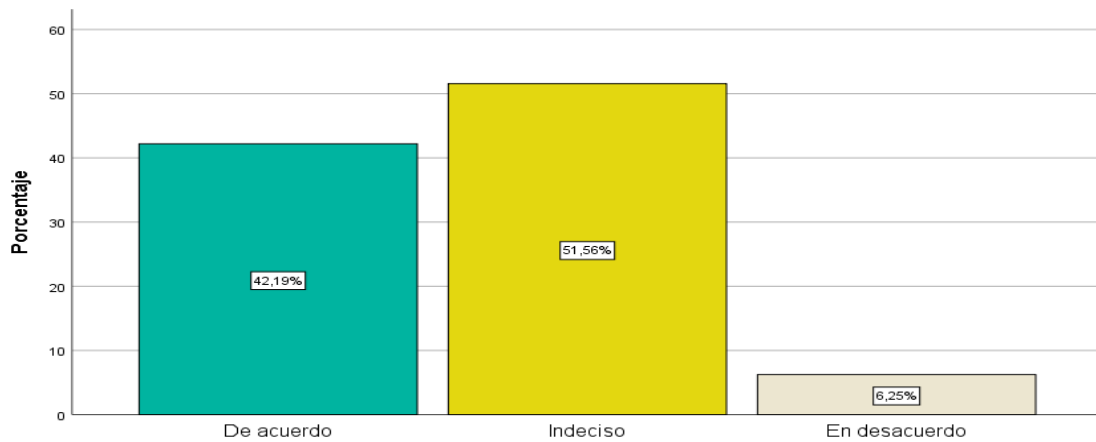
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	103	103	40,2	40,2
Indeciso	112	215	43,8	84,0
En desacuerdo	41	256	16,0	100,0
Total	256		100,0	

En la figura y tabla 17, se muestra los resultados acerca de los estándares de calidad, el 43.8% se mostraron indecisos, el 40.2% de acuerdo; mientras que el 16% se mostraron en desacuerdo, es un indicador preocupante, ya que revela que un segmento del personal no percibe estos estándares como efectivos o relevantes, lo cual podría afectar su compromiso y desempeño.

En resumen, aunque hay un reconocimiento notable de los estándares de calidad por parte de una parte del personal, la alta proporción de indecisos y el porcentaje significativo de desacuerdos indican que es fundamental abordar estas inquietudes. Fomentar un diálogo abierto sobre los estándares de calidad y proporcionar formación adicional podría contribuir a mejorar la comprensión y aceptación de estos, optimizando así el rendimiento general y la satisfacción laboral dentro de la organización.

**Figura 18**

*En función a la planificación, se logran los objetivos establecidos en la universidad*



**Tabla 18**

*En función a la planificación, se logran los objetivos establecidos en la universidad*

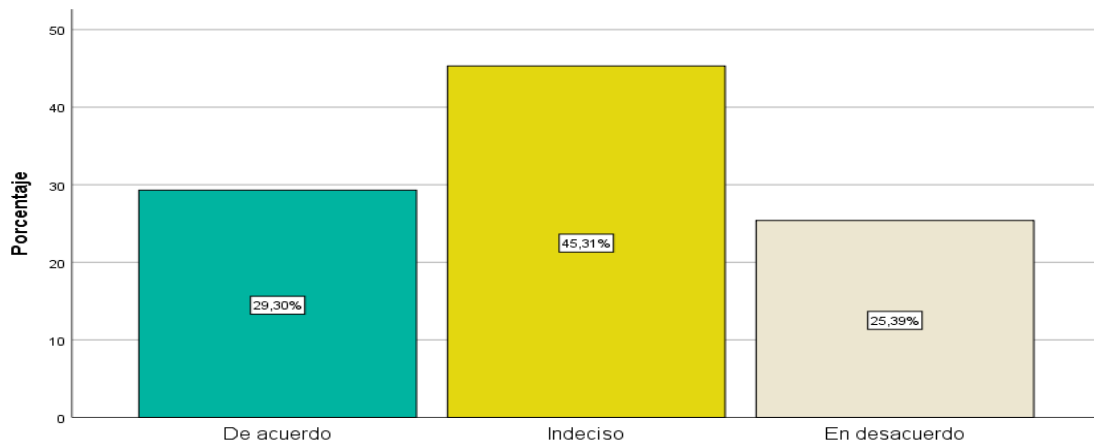
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	108	108	42,2	42,2
Indeciso	132	240	51,6	93,8
En desacuerdo	16	256	6,3	100,0
Total	256		100,0	

En la figura y tabla 18, se muestra los resultados acerca de los objetivos establecidos, el 51.6% señalaron indecisos, el 42.2% de acuerdo; mientras que el 6.3% en desacuerdo, es un indicador menor, pero relevante, ya que revela que un pequeño segmento del personal no se siente alineado con los objetivos, lo cual podría afectar su motivación y compromiso.

En resumen, aunque hay un reconocimiento notable de los objetivos establecidos por parte de una parte del personal, la alta proporción de indecisos indica que es fundamental abordar estas inquietudes. Mejorar la comunicación sobre la importancia y el propósito de los objetivos podría contribuir a aumentar la claridad y el compromiso del equipo, optimizando así el rendimiento general y la cohesión dentro de la organización

**Figura 19**

*Programación de actividades se logran las metas en el centro laboral*



**Tabla 19**

*Programación de actividades se logran las metas en el centro laboral*

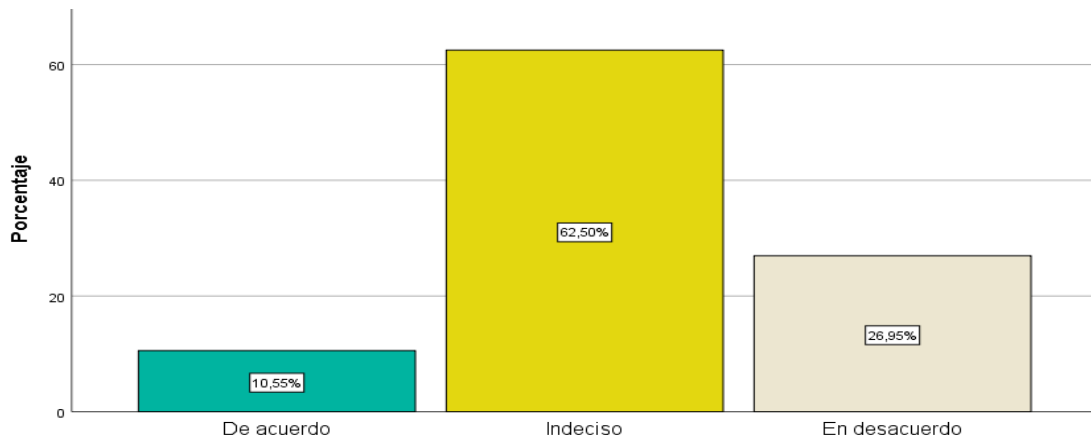
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	75	75	29,3	29,3
Indeciso	116	191	45,3	74,6
En desacuerdo	65	256	25,4	100,0
Total	256		100,0	

En la figura y tabla 19, acerca del logro de metas, el 45.3% indicaron estar indecisos, el 29.3% de acuerdo; mientras que el 25.4% en desacuerdo, es un indicador preocupante, ya que revela que un grupo considerable no percibe éxito en la consecución de las metas, lo cual podría afectar su motivación y desempeño.

En resumen, aunque hay un reconocimiento de la capacidad para lograr metas por parte de una porción del personal, la alta proporción de indecisos y el porcentaje significativo de desacuerdos indican la necesidad urgente de abordar estas inquietudes. Implementar estrategias claras de comunicación y proporcionar apoyo adicional podría ayudar a aumentar la confianza y la efectividad en el cumplimiento de objetivos, mejorando así el rendimiento general de la organización.

**Figura 20**

*Tomar decisiones se considera el propósito institucional*



**Tabla 20**

*Tomar decisiones se considera el propósito institucional*

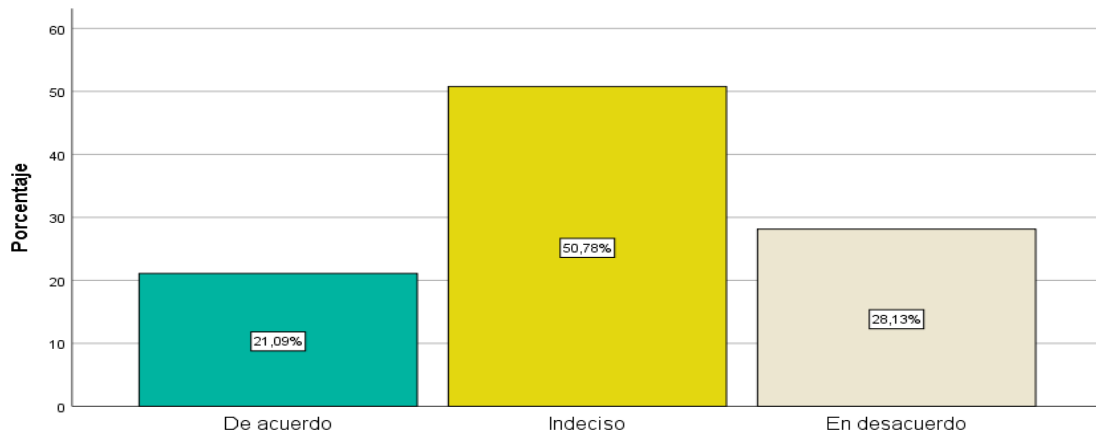
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	27	27	10,5	10,5
Indeciso	160	187	62,5	73,0
En desacuerdo	69	256	27,0	100,0
Total	256		100,0	

En la figura y tabla 20, sobre la toma de decisiones, el 62.5% de los encuestados se mostraron estar indecisos, el 27% en desacuerdo; mientras que el 10.5% de acuerdo, lo que resalta la necesidad urgente de mejorar la percepción general sobre este aspecto crítico.

En resumen, la alta proporción de indecisos y el porcentaje considerable de desacuerdos indican que es fundamental abordar las inquietudes relacionadas con la toma de decisiones. Fomentar una cultura de comunicación abierta y transparente, así como proporcionar formación adecuada, podría ayudar a aumentar la confianza del personal en este proceso, mejorando así la cohesión y efectividad organizacional.

**Figura 21**

*Los objetivos y metas del centro laboral están en función al crecimiento, gestión del cambio y sostenibilidad institucional*



**Tabla 21**

*Los objetivos y metas del centro laboral están en función al crecimiento, gestión del cambio y sostenibilidad institucional*

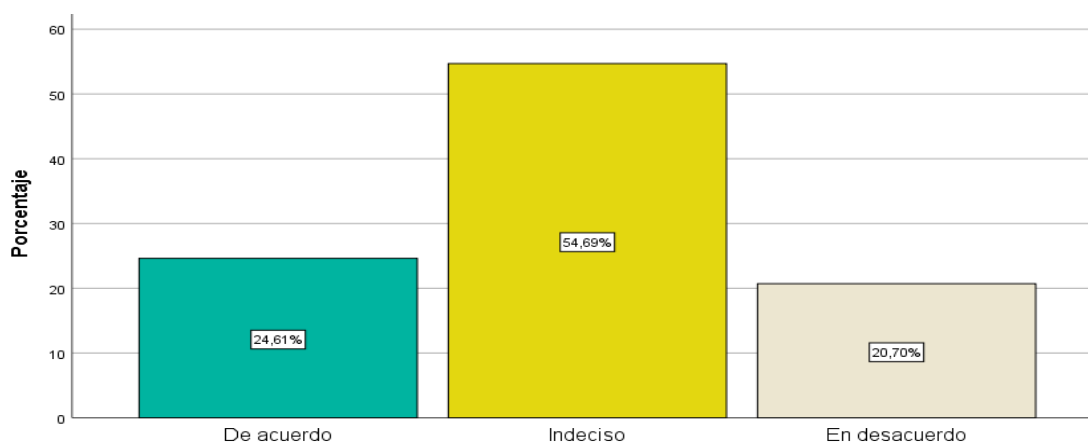
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	54	54	21,1	21,1
Indeciso	130	184	50,8	71,9
En desacuerdo	72	256	28,1	100,0
Total	256		100,0	

En la figura y tabla 21, sobre los objetivos y metas del centro laboral están en función al crecimiento, gestión del cambio y sostenibilidad institucional, el 50.8% se mostraron indecisos, el 28.1% en desacuerdo; mientras que el 21.1% indicaron estar de acuerdo, lo que resalta la necesidad urgente de abordar estas inquietudes para fortalecer el sentido de propósito y alineación dentro del equipo.

En resumen, aunque existe un reconocimiento limitado de la conexión entre los objetivos y metas del centro laboral con el crecimiento y la sostenibilidad institucional, la alta proporción de indecisos y el porcentaje significativo de desacuerdos indican que es fundamental implementar estrategias que mejoren la comunicación y la comprensión sobre estos temas. Fomentar un diálogo abierto y proporcionar información clara podría ayudar a aumentar la cohesión y el compromiso del personal, optimizando así el rendimiento organizacional a largo plazo.

**Figura 22**

*Cantidad de servicios brindados está en relación con la capacidad operativa institucional*



**Tabla 22**

*Cantidad de servicios brindados está en relación con la capacidad operativa institucional*

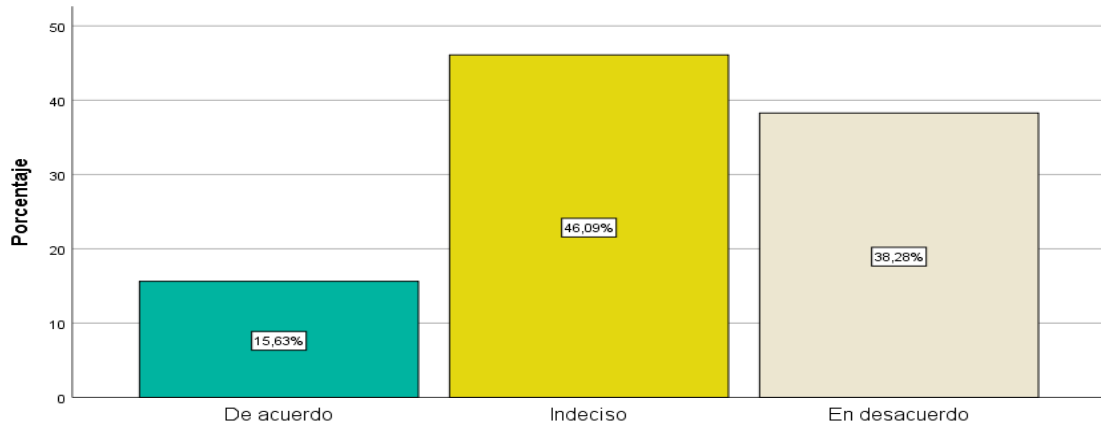
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	63	63	24,6	24,6
Indeciso	140	203	54,7	79,3
En desacuerdo	53	256	20,7	100,0
Total	256		100,0	

Sobre la cantidad de servicios brindados con la capacidad operativa institucional, en la figura y tabla 22, se tiene que, el 54.7% se mostraron indecisos, el 24.6% de acuerdo; mientras que el 20.7% indicaron estar en desacuerdo, es preocupante, ya que revela que un grupo considerable no percibe que la institución esté cumpliendo con las expectativas en cuanto a la cantidad de servicios ofrecidos.

En resumen, aunque hay un reconocimiento positivo sobre la capacidad operativa para brindar servicios, la alta proporción de indecisos y el porcentaje significativo de desacuerdos indican que es fundamental abordar estas inquietudes. Mejorar la comunicación sobre las capacidades institucionales y proporcionar recursos adecuados podría contribuir a aumentar la confianza del personal en la capacidad operativa, optimizando así el rendimiento y la satisfacción general en la prestación de servicios.

**Figura 23**

*Recursos oportunos y en la cantidad suficiente para lograr la productividad organizacional*



**Tabla 23**

*Recursos oportunos y en la cantidad suficiente para lograr la productividad organizacional*

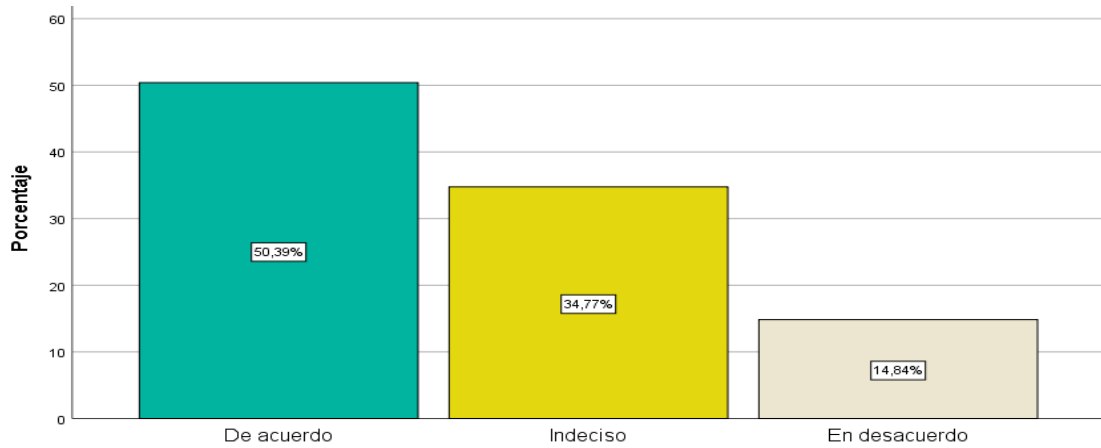
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	40	40	15,6	15,6
Indeciso	118	158	46,1	61,7
En desacuerdo	98	256	38,3	100,0
Total	256		100,0	

En la figura y tabla 23, sobre los recursos oportunos para lograr la productividad organizacional, donde, el 46.1% indicaron estar indecisos, el 38.3% en desacuerdo; mientras que el 15.6% mostraron estar de acuerdo, lo que subraya la necesidad urgente de abordar esta situación.

En resumen, la alta proporción de indecisos y el porcentaje significativo de desacuerdos indican que es fundamental realizar una evaluación más profunda sobre la disponibilidad y efectividad de los recursos destinados a la productividad organizacional. Implementar estrategias para mejorar la comunicación sobre los recursos disponibles y asegurar su accesibilidad podría contribuir a aumentar la confianza del personal y, en consecuencia, optimizar el rendimiento general de la organización.

**Figura 24**

*La jornada laboral de los jefes y colaboradores permiten lograr la productividad organizacional*



**Tabla 24**

*La jornada laboral de los jefes y colaboradores permiten lograr la productividad organizacional*

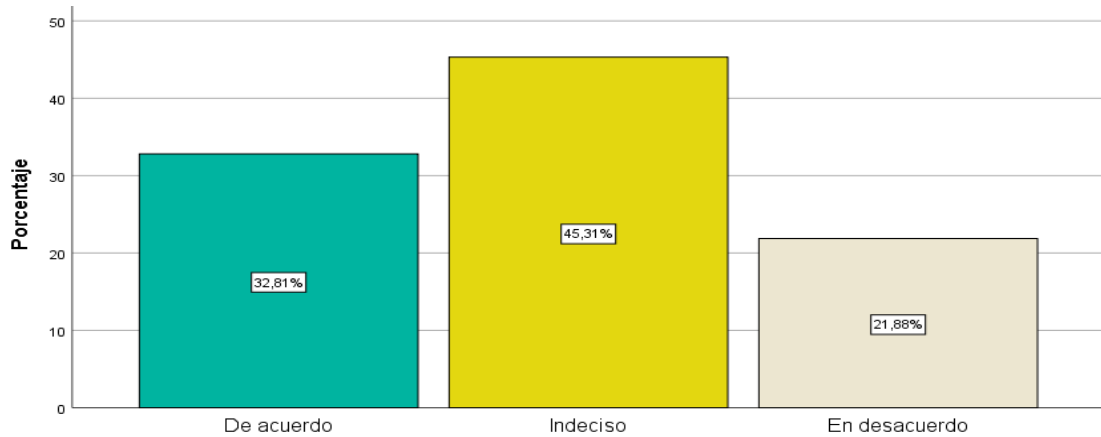
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	129	129	50,4	50,4
Indeciso	89	218	34,8	85,2
En desacuerdo	38	256	14,8	100,0
Total	256		100,0	

En la figura y tabla 24, sobre la jornada laboral de los jefes y colaboradores, se mostraron los siguientes resultados, el 50.4% señalaron estar de acuerdo, el 34.8% indecisos; mientras que el 14.8% mostraron en desacuerdo, es un aspecto a tener en cuenta, ya que revela que un segmento del equipo no se siente satisfecho con la jornada laboral, lo cual podría afectar la productividad.

En resumen, aunque una mayoría reconoce la adecuación de la jornada laboral, la alta proporción de indecisos y el porcentaje significativo de desacuerdos sugieren que es fundamental abordar las inquietudes relacionadas con este tema. Fomentar un diálogo abierto sobre las condiciones laborales y considerar ajustes basados en el feedback del personal podría contribuir a mejorar el bienestar general y optimizar el rendimiento dentro de la organización.

**Figura 25**

*El compromiso laboral y el enfoque sistémico de producción: entrada – proceso y salida está en relación con la cantidad de servicios brindados y recursos utilizados.*



**Tabla 25**

*El compromiso laboral y el enfoque sistémico de producción: entrada – proceso y salida está en relación con la cantidad de servicios brindados y recursos utilizados.*

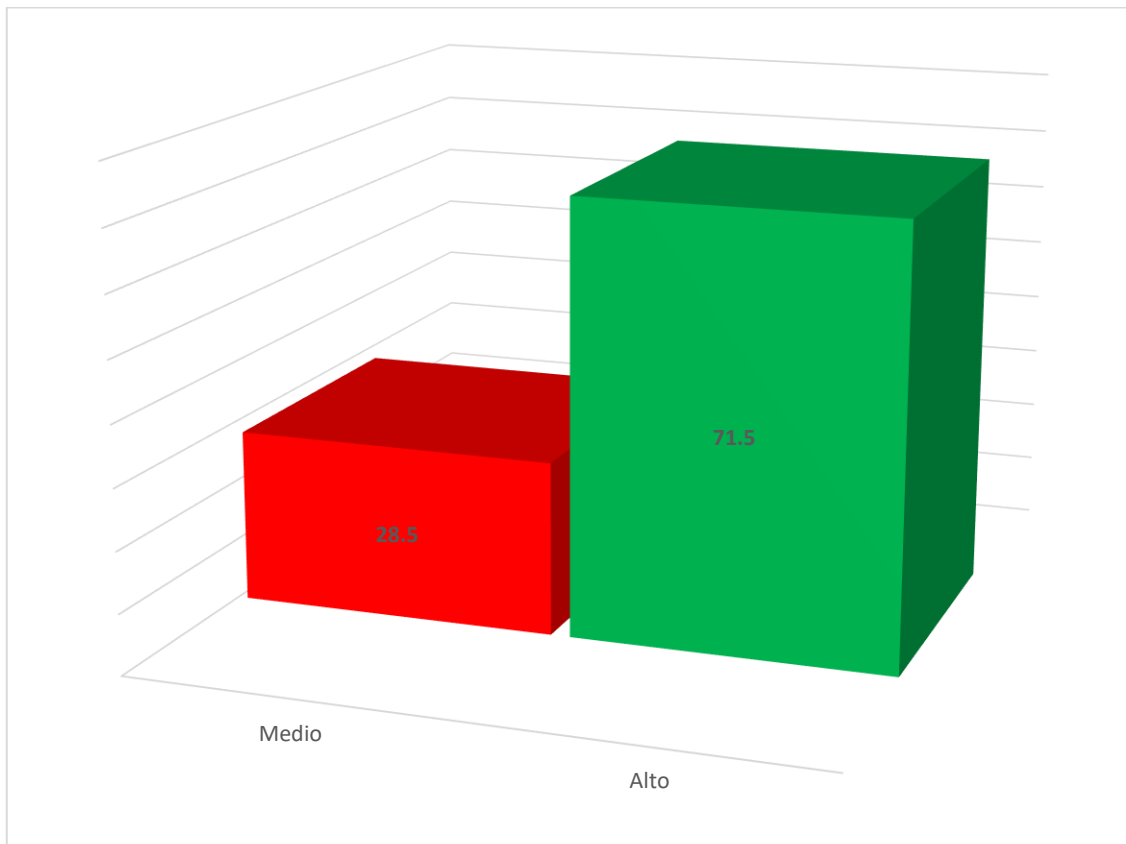
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	84	84	32,8	32,8
Indeciso	116	200	45,3	78,1
En desacuerdo	56	256	21,9	100,0
Total	256		100,0	

En la figura y tabla 25, se mostraron los resultados acerca del compromiso laboral y el enfoque sistémico, el 45.3% indicaron estar indecisos, el 32.8% de acuerdo; mientras que el 21.9% en desacuerdo, es preocupante, ya que indica que un segmento del personal no percibe esta relación, lo cual podría afectar su motivación y rendimiento.

En resumen, aunque hay un reconocimiento del compromiso laboral en el contexto de un enfoque sistémico por parte de algunos trabajadores, la alta proporción de indecisos y el porcentaje significativo de desacuerdos indican la necesidad de abordar estas inquietudes. Mejorar la comunicación sobre la importancia del compromiso y cómo se relaciona con los objetivos organizacionales podría contribuir a aumentar la claridad y el sentido de pertenencia entre los trabajadores, optimizando así el rendimiento general de la organización.

**Figura 26**

*Variable eficacia organizacional*



**Tabla 26**

*Variable eficacia organizacional*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	73	73	28.5	28.5
Alto	183	256	71.5	100.0
Total	256		100.0	

En la figura y tabla 26, se muestra los resultados obtenidos acerca de la variable eficacia organizacional, donde se evidencia que, el 28.5% de los trabajadores percibe que la eficacia organizacional es moderada. Este grupo puede estar experimentando desafíos o barreras en el entorno organizacional que limitan el logro completo de los objetivos. Por otro lado, el 71.5%, percibe una alta eficacia organizacional. Esto refleja que la organización es percibida como efectiva en el cumplimiento de sus metas y en la optimización de sus recursos, lo cual es un fuerte indicativo de un buen rendimiento institucional.

Los resultados obtenidos sugieren que la eficacia organizacional es percibida como alta por la mayoría de los trabajadores 71.5%. Esto sugiere que la organización está cumpliendo con sus objetivos de manera eficiente, aunque casi un 28.5% de los empleados considera que la eficacia es moderada, lo que puede indicar la necesidad de ajustar ciertas áreas para maximizar el desempeño general.

### 3.3. Análisis inferencial

#### 3.3.1. Prueba de normalidad

Para el análisis inferencial se utilizó la prueba no paramétrica Kolmogórov-Smirnov, para poder determinar si las puntuaciones siguen una distribución normal o no.

**Tabla 27**

*Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov*

		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>	
	Estadístico	gl	Sig.
El compromiso laboral	0.115	256	0.000
Eficacia organizacional	0.125	256	0.000

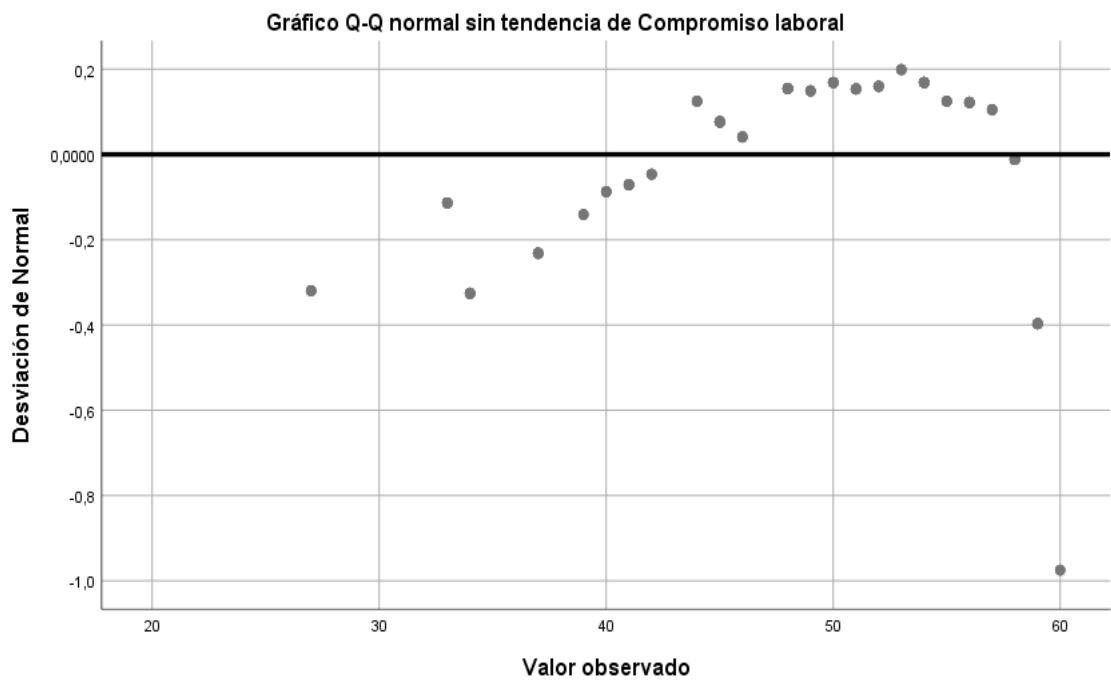
Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la tabla 27, se muestra que el p-valor es menor a 0.05; por consiguiente, queda evidenciado que los datos de la puntuación no siguen una distribución normal, por consiguiente, para análisis y contrastación de la hipótesis se empleó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

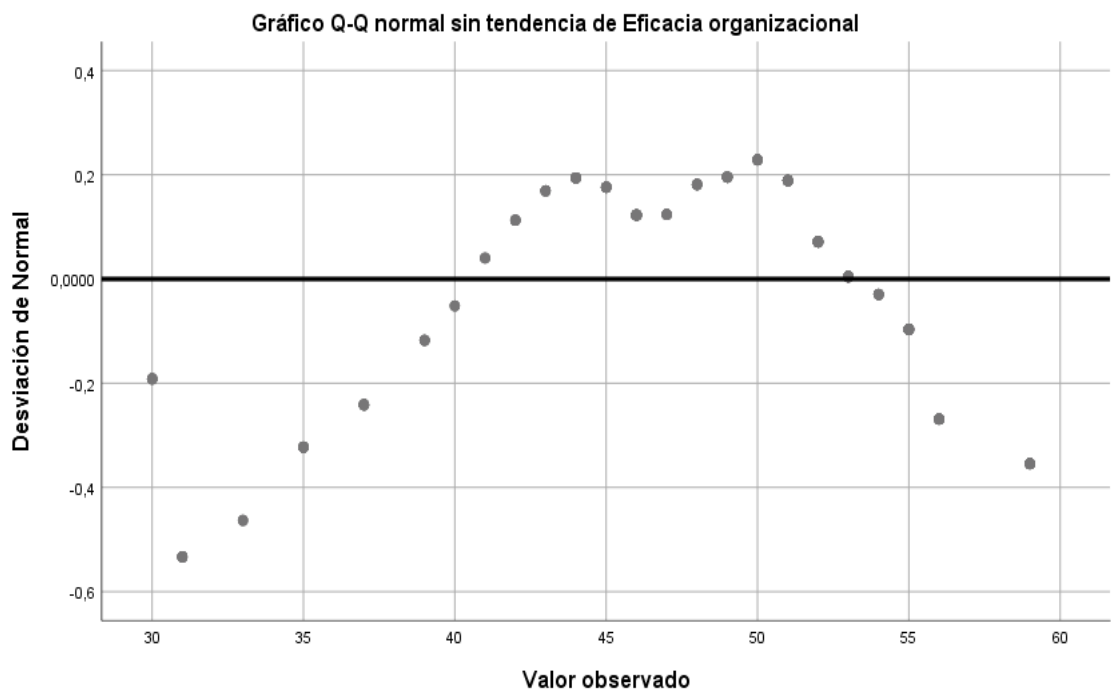
**Figura 27**

*Gráfico de normalidad compromiso laboral*



**Figura 28**

*Gráfico eficacia organizacional*



### 3.3.2. Comprobación de hipótesis general

#### Hipótesis nula

El compromiso laboral no influye significativamente en la eficacia organizacional en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” (UN “SLG”) de la provincia de Ica, año 2022.

#### Hipótesis alterna

El compromiso laboral influye significativamente en la eficacia organizacional en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” (UN “SLG”) de la provincia de Ica, año 2022.

**Tabla 28**

*Correlación rho de Spearman entre el compromiso laboral y eficacia organizacional*

		Compromiso laboral	Eficacia organizacional
Rho de Spearman	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	256
	Eficacia organizacional	Coefficiente de correlación	0.581
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	256

En la tabla 28, se obtuvo como coeficiente de correlación entre compromiso laboral y eficacia organizacional de 0.581, lo que indica una correlación positiva moderada. Además, un p-valor = 0.000 que es menor que el nivel de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula (H0). Por lo tanto, los resultados apoyan la hipótesis alterna (H1), es decir, los elementos del compromiso laboral influyen directamente en la eficacia organizacional en la UN "SLG" de la provincia de Ica, año 2022. Esto sugiere que a medida que el compromiso laboral de los empleados aumenta, también lo hace la eficacia organizacional.

### 3.4. Comprobación de hipótesis específica

#### 3.4.1. Hipótesis específica N°1

##### Hipótesis nula

Los elementos del compromiso laboral no influyen directamente en la eficacia organizacional en la UN “SLG” de la provincia de Ica, año 2022.

##### Hipótesis alterna

Los elementos del compromiso laboral influyen directamente en la eficacia organizacional en la UN “SLG” de la provincia de Ica, año 2022.

**Tabla 29**

*Correlación rho de Spearman entre los elementos de compromiso laboral y eficacia organizacional*

			Elementos de compromiso laboral	Eficacia organizacional
Rho de Spearman	Elementos de compromiso laboral	Coefficiente de correlación	1.000	0.541
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	256	256
	Eficacia organizacional	Coefficiente de correlación	0.541	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	256	256

En la tabla 29, se obtuvo como coeficiente de correlación entre los elementos de compromiso laboral y la eficacia organizacional de 0.541, lo que indica una correlación positiva moderada. Además, un p-valor de = 0.000 que es menor que el nivel de significancia de 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0); los resultados apoyan la hipótesis alterna (H1), es decir, los tipos de compromiso laboral influyen significativamente en la eficacia organizacional en la UN "SLG" de la provincia de Ica, año 2022. Esto significa que los tipos de compromiso laboral sí influyen significativamente en la eficacia organizacional. Esto sugiere que a medida que los tipos o elementos del compromiso laboral aumentan, también lo hace la eficacia organizacional.

### 3.4.2. Hipótesis específica N°2

#### Hipótesis nula

Los tipos de compromiso laboral no influyen significativamente en la eficacia organizacional en la UN "SLG" de la provincia de Ica, año 2022.

#### Hipótesis alterna

Los tipos de compromiso laboral influyen significativamente en la eficacia organizacional en la UN "SLG" de la provincia de Ica, año 2022.

**Tabla 30**

*Correlación rho de Spearman entre los tipos de compromiso laboral y eficacia organizacional*

		Tipos de compromiso laboral	Eficacia organizacional
Rho de Spearman	Tipos de compromiso laboral	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	256
	Eficacia organizacional	Coefficiente de correlación	0.553
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	256

En la tabla 30, se obtuvo como coeficiente de correlación 0.553, lo que indica una correlación positiva moderada entre los tipos de compromiso laboral y la eficacia organizacional. Además, un p-valor de = 0.000 que es menor que el nivel de significancia de 0.05, por ello, se rechaza la hipótesis nula (H0); los resultados apoyan la hipótesis alterna (H1), es decir, los tipos de compromiso laboral influyen significativamente en la eficacia organizacional en la UN "SLG" de la provincia de Ica, año 2022. Esto sugiere que, a mayor compromiso laboral, la eficacia organizacional tiende a ser mayor.

### 3.4.3. Hipótesis específica N°3

#### Hipótesis nula

Los factores relevantes del compromiso laboral influyen directamente en la eficacia organizacional en la UN "SLG" de la provincia de Ica, año 2022.

#### Hipótesis alterna

Los factores relevantes del compromiso laboral no influyen directamente en la eficacia organizacional en la UN "SLG" de la provincia de Ica, año 2022.

**Tabla 31**

*Correlación rho de Spearman entre los factores relevantes y la eficacia organizacional*

		Factores relevantes	Eficacia organizacional
Rho de Spearman	Factores relevantes	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	256
	Eficacia organizacional	Coefficiente de correlación	0.556
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	256

En la tabla 31, se obtuvo como coeficiente de correlación de 0.556, lo que indica una correlación positiva moderada entre los factores relevantes del compromiso laboral y la eficacia organizacional. Además, un p-valor = 0.000 que es menor que el nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H0); los resultados apoyan la hipótesis alterna (H1), lo que indica que los factores relevantes del compromiso laboral influyen directamente en la eficacia organizacional en la UN "SLG" de la provincia de Ica, año 2022. Esto sugiere que un aumento en los factores de compromiso laboral está relacionado con un aumento en la eficacia organizacional.

#### IV. DISCUSION

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la influencia del compromiso laboral en la eficacia organizacional en la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" (UN "SLG") de la provincia de Ica durante el año 2022. Los resultados obtenidos mostraron una influencia significativa del compromiso laboral en la eficacia organizacional, el compromiso laboral de los trabajadores universitarios tiene un impacto directo en el rendimiento y eficiencia de la institución. Este hallazgo resalta la importancia de fortalecer los lazos entre los trabajadores y la organización para mejorar los resultados organizacionales. Los resultados obtenidos están en concordancia de Naranjo (2018), Tello (2018), y Serrano (2022); quienes evidenciaron una influencia significativa entre las variables de estudio.

Además, los resultados obtenidos apoyan lo postulado por Mamani-Guzmán et. al (2022), quienes afirman que el compromiso laboral se refiere a la vinculación emocional y racional que un empleado establece con su organización. Este compromiso puede manifestarse a través de conductas proactivas, como el esfuerzo adicional en las tareas y la identificación con los objetivos organizacionales. Se distingue de conceptos como la motivación y la satisfacción laboral, ya que implica una conexión más profunda y duradera entre el individuo y la empresa. Asimismo, existe una relación positiva significativa entre el compromiso laboral y la eficacia organizacional. Los empleados altamente comprometidos tienden a contribuir más al logro de los objetivos organizacionales, lo que a su vez mejora la eficacia general de la organización (Eldor y Harpaz, 2016).

En relación con la influencia de los elementos del compromiso laboral en la eficacia organizacional, se encontró una correlación positiva significativa, con un coeficiente de correlación de 0.541 y una significancia de 0.000. Estos hallazgos concuerdan con estudios previos, como el de Buitrón (2020) y Ríos (2018) quienes indican determinaron una influencia significativa entre los elementos del compromiso laboral y la eficacia organizacional.

Los hallazgos obtenidos sustentan la propuesta de Báez et. al (2019), que los empleados altamente comprometidos, que muestran vigor, dedicación y absorción, tienden a proporcionar un mejor servicio al cliente, lo que puede mejorar la satisfacción y lealtad de los clientes, contribuyendo así a la eficacia organizacional. Asimismo, se refiere a la medida en que una organización logra sus objetivos y metas establecidas. Implica la capacidad de la organización para adaptarse a los cambios del entorno, utilizar sus recursos de manera eficiente y mantener un rendimiento sostenible a largo plazo (Pasaca-Mora et. al (2018).

En cuanto a los tipos de compromiso laboral, los resultados indicaron que los tipos de compromiso laboral también tienen una influencia significativa en la eficacia organizacional; con un coeficiente de 0.553 y una significancia de 0.000. Los hallazgos obtenidos están en concordancia Mendoza (2022), Cuzcano (2022), y Huamán (2018), quienes evidenciaron un resultado similar a lo obtenido. Se basa en la percepción a la retención de empleados, su relación con la eficacia organizacional es más compleja y a menudo menos positiva que el compromiso afectivo

Asimismo, los resultados obtenidos respaldan lo sostenido por Christian et. al (2018), se refiere al vínculo psicológico que los empleados tienen con su organización, que influye en su deseo de permanecer en ella y contribuir a su éxito. La eficacia organizacional se refiere a la medida en que una organización logra sus objetivos y metas. La influencia entre los tipos de compromiso laboral y la eficacia organizacional examina cómo las diferentes formas de compromiso de los empleados impactan en el rendimiento y el éxito general de la organización. Además, Álvarez y Reyes (2019), tiene una fuerte influencia positiva en la eficacia organizacional, ya que los empleados con alto compromiso afectivo tienden a estar más motivados y a realizar esfuerzos adicionales en beneficio de la organización

Finalmente, en cuanto a la influencia de los factores relevantes del compromiso laboral en la eficacia organizacional. Se determinó que los factores relevantes del compromiso laboral tienen un impacto significativo en la eficacia organizacional. Estos factores se correlacionaron de manera positiva con la eficacia, con un coeficiente de 0.556 y una significancia de 0.000, lo que

Estos hallazgos están en línea con estudios previos como de Serrano (2022) y Tello (2018), quienes determinaron una influencia significativa entre los factores relevantes y la eficacia organizacional.

Los resultados apoyan lo que sostiene Peralta (2007), se refiere al grado de conexión emocional y dedicación que los empleados sienten hacia su trabajo y la organización. La eficacia organizacional, por otro lado, se refiere a la capacidad de una organización para lograr sus objetivos de manera eficiente y efectiva. La influencia entre los factores de compromiso laboral y la eficacia organizacional explora cómo el nivel de compromiso de los empleados puede afectar el rendimiento, la productividad y el éxito general de la organización.

En cuanto a las consideraciones metodológicas, este estudio utilizó un diseño cuantitativo, correlacional y transversal para explorar la relación entre el compromiso laboral y la eficacia organizacional en la UN "SLG". La muestra consistió en 256 empleados seleccionados mediante un muestreo aleatorio. Aunque este diseño permitió establecer relaciones entre las variables, la naturaleza transversal del estudio limita la capacidad de inferir causalidad. Además, la dependencia de los autoinformes puede haber introducido sesgos de deseabilidad social en las respuestas de los encuestados.

La limitación importante es que el estudio se centró en una única universidad, lo que restringe la generalización de los resultados a otras instituciones educativas o contextos organizacionales. Asimismo, no se consideraron factores externos, como las políticas gubernamentales o el contexto económico, que también podrían haber influido en la eficacia organizacional.

En cuanto a las implicaciones prácticas, los resultados de este estudio tienen importantes implicaciones prácticas para la gestión de recursos humanos en la UN "SLG". Primero, se destaca la necesidad de desarrollar estrategias que fomenten el compromiso afectivo de los empleados, ya que este tipo de compromiso mostró ser el principal predictor de la eficacia organizacional. Fomentar una mayor identificación emocional de los empleados con la universidad puede traducirse en una mejora sustancial del desempeño institucional.

Asimismo, es fundamental mejorar el clima organizacional, proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y promover un liderazgo que inspire y motive a los empleados. Invertir en estas áreas no solo fortalecerá el compromiso laboral, sino que también contribuirá a la eficiencia y competitividad de la universidad en el sector educativo.

Futuros estudios podrían beneficiarse de adoptar un diseño longitudinal que permita observar cómo evolucionan las relaciones entre el compromiso laboral y la eficacia organizacional a lo largo del tiempo.

También se recomienda incorporar métodos cualitativos, como entrevistas o grupos focales, para obtener una comprensión más profunda de las experiencias de los empleados en relación con su compromiso y cómo perciben su impacto en la eficacia organizacional. Finalmente, incluir factores externos como el contexto económico y las políticas educativas podría proporcionar una visión más integral de los factores que influyen en la eficacia organizacional.

En conclusión, el estudio confirma que el compromiso laboral tiene una influencia significativa en la eficacia organizacional en la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica en el año 2022. Los elementos del compromiso laboral, los tipos de compromiso y los factores relevantes relacionados con el entorno de trabajo y el liderazgo demostraron ser determinantes clave para el rendimiento institucional. Estos hallazgos subrayan la importancia de promover un entorno laboral que fortalezca el compromiso de los empleados, lo que a su vez mejorará la eficacia organizacional y la capacidad de la universidad para cumplir con sus objetivos educativos.

## V. CONCLUSIONES

- Se concluye que el compromiso laboral en cuanto a elementos, tipos y factores tiene una influencia significativa en la eficacia organizacional en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” (UN "SLG") de la provincia de Ica en el año 2022, de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.581 y una significancia de 0.000. Los resultados indican que un mayor nivel de compromiso laboral entre los colaboradores contribuye a una mejor alineación con los objetivos organizacionales, lo que incrementa la eficacia en el desempeño de la institución.
- Los elementos del compromiso laboral referente a reconocimiento, confianza, comunicación, tareas, entre otros influyen positivamente en la eficacia organizacional en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” (UN "SLG") de la provincia de Ica en el año 2022; de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.541 y una significancia de 0.000. Esto mejora la cohesión entre los equipos de trabajo, facilita una mayor productividad y fomenta una cultura organizacional orientada al logro.
- Se concluye que los tipos de compromiso laboral referente a lo normativo, lo afectivo y lo de continuación tienen una influencia influyen positivamente en la eficacia organizacional en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” (UN "SLG") de la provincia de Ica en el año 2022; de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.553 y una significancia de 0.000. Lo que sugiere que, los empleados se sienten obligados a cumplir con las expectativas de la organización, mientras que el compromiso de continuidad tiene un impacto más limitado.
- Se concluye que los factores relevantes, tales como: ambiente de trabajo, remuneración, condiciones laborales, tipos de liderazgo, tecnología y medios materiales influyen positivamente en la eficacia organizacional en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” (UN "SLG") de la provincia de Ica, en el año 2022; de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.556 y una significancia de 0.000. y, por lo tanto, son más

eficaces en el cumplimiento de sus funciones. Estos factores no solo aumentan la moral de los empleados, sino que también mejoran el rendimiento general de la organización.

## VI. RECOMENDACIONES

- La significativa influencia del compromiso laboral en la eficacia organizacional en la UN “SLG” resalta la necesidad de estrategias que fortalezcan el compromiso de los empleados. Se recomienda implementar programas de desarrollo profesional y reconocimiento que alinean las metas individuales con los objetivos institucionales, fomentando así un entorno en el que los colaboradores se sientan más comprometidos y motivados, lo que, a su vez, optimiza el desempeño general de la institución.
- La influencia positiva de los elementos del compromiso laboral en la eficacia organizacional sugiere la importancia de fomentar estos elementos a través de iniciativas que promuevan la cohesión y la productividad. Se recomienda realizar encuestas periódicas de ambiente laboral para identificar áreas de mejora y desarrollar actividades que fortalezcan el sentido de pertenencia y colaboración entre los equipos, contribuyendo así a una cultura organizacional orientada al logro.
- Dado que los tipos de compromiso laboral influyen positivamente en la eficacia organizacional, es crucial diferenciar entre ellos en las políticas de gestión de recursos humanos. Se recomienda diseñar estrategias que aumenten el compromiso afectivo mediante la creación de un ambiente de trabajo que promueva el bienestar y la satisfacción, mientras que el compromiso de continuidad debe ser reforzado a través de incentivos que aseguren la lealtad y el cumplimiento de las expectativas organizacionales.
- La influencia positiva de los factores relevantes en la eficacia organizacional indica que estos factores son clave para mejorar el rendimiento y la moral de los empleados. Se recomienda identificar y priorizar estos factores en las políticas de recursos humanos, implementando prácticas que mejoren el ambiente de trabajo y proporcionen apoyo a los empleados, lo cual contribuirá a un rendimiento organizacional más eficiente y efectivo.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anzola, S. (2000). Curso Básico de Administración. Colombia: Mc Graw Hill.
- Buitrón, K. M. (2020). Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en Lima. Universidad San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/6962>
- Cuzcano, A. (2022). Compromiso organizacional y productividad en una asociación educativa privada de idiomas, Lima 2021. Universidad Ricardo Palma.  
<https://hdl.handle.net/20.500.14138/4815>
- Mamani-Guzmán, C., Palacios-Sarmiento, T. Y., Priori-Flores, M. B., y Tellez-Pérez, A. (2022). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. INNOVA Research Journal, 8(1), 153  
172. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>
- Mendoza, S. J. (2022). Compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la empresa Electronorte S.A. Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5175/1/TL\\_MendozaSanchezSandra](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5175/1/TL_MendozaSanchezSandra)
- Ríos, R. (2021). Calidad de vida laboral y eficacia organizacional en colaboradores internos de la empresa Sun Dreams Corporation S.A.C., Lima – 2020. Universidad Nacional Federico Villarreal. [https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5538/UNFV\\_F\\_P\\_Rios\\_Santiago\\_Roxana\\_Titulo\\_profesional\\_2021.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5538/UNFV_F_P_Rios_Santiago_Roxana_Titulo_profesional_2021.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Santiago-Torner, C., & Rojas-Espinosa, S. R. (2021). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación, 11(3), 437-450. <https://doi.org/https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>
- Serrano, A. L. (2022). La satisfacción laboral y su influencia en el compromiso organizacional de los empleados en la planta hotelera del Ecuador. Universidad de Córdoba (ESP) (España). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=315433>

## VIII. ANEXOS

### 8.1. Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

TITULO

“COMPROMISO LABORAL Y LA EFICACIA ORGANIZACIONAL  
EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA” DE LA

PROVINCIA DE ICA, AÑO 2022”

CUESTIONARIO

**Instrucciones:** Señor trabajador, con el debido respeto y conocedor de su espíritu colaborador con la juventud estudiosa, le solicitamos responder con objetividad y sinceridad las preguntas planteadas sobre la realidad, manifestando que la encuesta es totalmente anónima y la información proporcionada solo servirá para sustentar un trabajo netamente académico.

#### **Preguntas**

**Variable independiente: Compromiso laboral**

**Indicador: Elementos de compromiso laboral**

1. En el centro de trabajo, se realiza reconocimiento por el esfuerzo y cumplimiento de tareas  
De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )
2. Sus jefes le tienen confianza para efectuar sus actividades  
De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )
3. Se tiene comunicación oportuna en el centro laboral  
De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )
4. Cumple con las tareas asignadas en el tiempo establecido  
De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

**Indicador: Tipos de compromiso laboral**

5. En relación con las normas, laboran en cumplimiento del deber y lealtad al trabajo y a la organización

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

6. Se les brinda oportunidades de superación, mejoras salariales e incentivos en la organización.

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

7. En el centro laboral se satisfacen sus necesidades

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

8. Se satisfacen sus expectativas laborales y de calidad de vida en el centro de trabajo

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

9. Tiene sentimiento de dependencia e identificación por su trabajo y centro laboral

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

**Indicador: Factores relevantes**

10. Considera que su participación en el centro laboral permite satisfacción al público usuario

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

11. El conocimiento para cumplir con la función asignada, le permite disminuir los costos operativos y administrativos en la Universidad.

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

12. A su entender, el compromiso laboral aumenta la retención de los colaboradores en la Universidad

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

**Variable dependiente: Eficacia organizacional**

**Indicador: Maximización de resultados**

13. A su entender, se logran los resultados del centro laboral

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

14. Se les hace de conocimiento de la estructura y procesos para maximizar resultados en la universidad

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

15. El colaborador tiene la capacidad para maximizar resultados organizacionales

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

16. Los servicios brindados en la Universidad cumplen con los estándares de calidad

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

**Indicador: Logro de objetivos y metas**

17. En función a la planificación, se logran los objetivos establecidos en la universidad

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

18. En relación con la programación de actividades se logran las metas en el centro laboral

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

19. Se considera su opinión, para tomar decisiones se considera el propósito institucional

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

20. Los objetivos y metas del centro laboral están en función al crecimiento, gestión del cambio y sostenibilidad institucional.

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

**Indicador: Productividad organizacional**

21. A su entender, la cantidad de servicios brindados está en relación con la capacidad operativa institucional.

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

22. En el centro laboral, se tiene los recursos oportunos y en la cantidad suficiente para lograr la productividad organizacional

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

23. La jornada laboral de los jefes y colaboradores permiten lograr la productividad organizacional

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

24. El compromiso laboral y el enfoque sistémico de producción: entrada – proceso y salida está en relación con la cantidad de servicios brindados y recursos utilizados.

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

.....

Nombre del encuestador: .....

Lugar y fecha: .....Hora: .....

Observaciones: .....

.....

.....

## 8.2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES E INDICADORES	ESTRATEGIA METODOLÓGICA	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿De qué manera el compromiso laboral influye en la eficacia organizacional en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” (UN “SLG”) de la provincia de Ica, año 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>*¿De qué manera los elementos del compromiso laboral influyen en la eficacia organizacional en la UN “SLG” de la provincia de Ica, año 2022?</p> <p>*¿De qué manera los tipos de compromiso laboral influyen en la eficacia organizacional en la</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>El compromiso laboral influye significativamente en la eficacia organizacional en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” (UN “SLG”) de la provincia de Ica, año 2022</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>*Los elementos del compromiso laboral influyen directamente en la eficacia organizacional en la UN “SLG” de la provincia de Ica, año 2022</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la influencia del compromiso laboral en la eficacia organizacional en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de la provincia de Ica, año 2022</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>*Determinar la influencia de los elementos del compromiso laboral en la eficacia organizacional en la UN “SLG” de la provincia de Ica, año 2022</p>	<p>• <b>Variable independiente:</b></p> <p>Compromiso laboral</p> <p><b>Indicadores</b></p> <p>*elementos</p> <p>*Tipos</p> <p>*Factores relevantes</p> <p>• <b>Variable dependiente</b></p> <p>• Eficacia organizacional</p> <p><b>Indicadores</b></p> <p>*Maximización de resultados</p> <p>*Logro de objetivos y metas</p>	<p>• <b>Tipo, Nivel y Diseño</b></p> <p>✓ <b>Tipo:</b> Básica, cuantitativa</p> <p>Fáctica</p> <p>✓ <b>Nivel:</b></p> <p>Descriptiva</p> <p>✓ <b>Diseño:</b></p> <p>No experimental</p> <p>Transversal</p> <p>• <b>Población</b></p> <p>763 trabajadores</p> <p>• <b>Muestra</b></p>	<p><b>De recolección de datos:</b></p> <p>✓ Observación</p> <p>✓ Encuesta</p> <p>✓ Análisis Documental</p> <p><b>De análisis e interpretación de resultados.</b></p> <p>• Organización de datos</p> <p>• Tabulación de datos</p> <p>• Tablas y representaciones estadísticas</p>	<p>*Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano, Colombia, editorial McGrawHill</p> <p>*Hernández, R. (2014); Metodología de la Investigación, México, editorial McGrawHill.</p> <p>*Naranjo, J. (2018) Compromiso Laboral y su relación en el Desempeño de los funcionarios de la Dirección General del Registro Civil</p>

<p>UN "SLG" de la provincia de Ica, año 2022?</p> <p>*¿De qué manera los factores relevantes del compromiso laboral influyen en la eficacia organizacional en la UN "SLG" de la provincia de Ica, año 2022?</p>	<p>*Los tipos de compromiso laboral influyen significativamente en la eficacia organizacional en la UN "SLG" de la provincia de Ica, año 2022</p> <p>*Los factores relevantes del compromiso laboral influyen directamente en la eficacia organizacional en la UN "SLG" de la provincia de Ica, año 2022</p>	<p>*Analizar la influencia de los tipos de compromiso laboral en la eficacia organizacional en la UN "SLG" de la provincia de Ica, año 2022</p> <p>*Determinar la influencia de los factores relevantes del compromiso laboral en la eficacia organizacional en la UN "SLG" de la provincia de Ica, año 2022</p>	<p>*Productividad organizacional</p>	<p>256 trabajadores</p>	<p>• Chi – cuadrado. Y SPSS</p>	<p>Identificación y Cedulación Zona 3. Ambato – Ecuador.</p> <p><a href="https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28332/1/50%20GTH.pdf">https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28332/1/50%20GTH.pdf</a>, disponible 15-05-2023</p>
---	--	--	--------------------------------------	-------------------------	---------------------------------	--