



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Compromiso Organizacional y Rendimiento Laboral de los
Trabajadores de la Empresa Multisectorial de Ayash S.A., Huaraz –
2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Gutierrez Soto, Stephany Indira (ORCID: 0000-0003-4676-4850)

Clemente Tarazona, Tania Wendy Luz (ORCID: 0000-0001-6644-9634)

ASESOR:

Dr. Bustamante Cabello, Julio César (ORCID: 0000-0002-8717-4411)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

HUARAZ - PERÚ

2020

Dedicatoria

El desarrollo del estudio se dedica a mi familia, quienes son lo que me apoyan y motivan para seguir cumpliendo con mis metas profesionales y personales.

Al personal de la empresa, quienes fueron una parte esencial para el desarrollo del estudio y lograr concluir con éxito el estudio.

Stephany y Tania

Agradecimiento

Al gerente de la empresa, por aceptar el desarrollo del estudio en la entidad y permitir el acceso para la aplicación de los cuestionarios propuestos por las investigadoras.

Finalmente, a la UCV, por contar con docentes capacitados, al nivel de los requerimientos para el desarrollo de la maestría.

Las Autoras

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	5
III.METODOLOGÍA.....	13
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2.Variables y operacionalización.....	14
3.3.Población, muestra y muestreo.....	15
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5.Procedimiento	17
3.6.Método de análisis de datos.....	17
3.7.Aspectos éticos.....	18
IV.RESULTADOS.....	19
V.DISCUSIÓN.....	27
VI.CONCLUSIONES	32
VII.RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1. Cruce de resultado entre el compromiso organizacional y rendimiento laboral	19
Tabla 2. Prueba Rho Spearman entre el compromiso organizacional y rendimiento laboral tabla apa.....	20
Tabla 3. Cruce entre el compromiso normativo y el rendimiento en la tarea.....	21
Tabla 4. Correlación entre el compromiso normativo y el rendimiento en la tarea	22
Tabla 5. Cruce del compromiso afectivo y el rendimiento en el contexto laboral .	23
Tabla 6. Correlación del compromiso afectivo y el rendimiento en el contexto laboral	24
Tabla 7. Cruce del compromiso continuo y el comportamiento laboral	25
Tabla 8. Correlación del compromiso continuo y el comportamiento laboral	26

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño correlacional.....	13
---	----

Resumen

El estudio se encuentra en la línea de gestión de organizacionales, cuyo objetivo es: Determinar el nivel de relación entre el compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz - 2020, bajo este aspecto se considera como tipo de estudio aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental – Correlacional, evitando intervenir en el comportamiento de las variables, y obteniendo datos en un solo momento, por lo que se considera transversal. Para el desarrollo del trabajo se seleccionó una población integrada por 43 trabajadores, seleccionados mediante el muestreo no probabilístico. Utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, que tuvo que pasar por el proceso de validez y confiabilidad antes de su aplicación, llegando a concluir: Se determinó que el compromiso organizacional se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020, con un valor Rho Spearman de 0.529 analizada como positiva media, se encontró una significancia de 0.000, por debajo del 0.05, por esa razón se identificó que en ocasiones se evalúan a los trabajadores, de vez en cuando hay involucramiento laboral, los trabajadores ocasionalmente se identifican con la entidad en su totalidad y esporádicamente existe trabajo en conjunto, eso repercute en un regular uso de los recursos en la oficina existe una relativa accesibilidad con las áreas de trabajo y un regular logro de metas.

Palabras claves: compromiso organizacional, rendimiento laboral, empresa.

Abstract

The study is in the line of organizational management, whose objective is: To determine the level of relationship between the organizational commitment and job performance of the workers of the multisectorial company of Ayash SA, Huaraz - 2020, under this aspect it is considered as type of applied study, with a quantitative approach, non-experimental design - Correlational, avoiding intervening in the behavior of the variables, and obtaining data in a single moment, so it is considered cross-sectional. For the development of the work, a population made up of 43 workers was selected, selected through non-probability sampling. Using the survey technique and the questionnaire as an instrument, which had to go through the process of validity and reliability before its application, reaching the conclusion: It was determined that the organizational commitment is related to the work performance of the company's workers multisectorial de Ayash SA, Huaraz - 2020, with a Rho Spearman value of 0.529 analyzed as positive mean, a significance of 0.000 was found, below 0.05, for that reason it was identified that workers are sometimes evaluated, from time to time When there is labor involvement, the workers occasionally identify with the entity as a whole and sporadically there is joint work, this affects a regular use of resources in the office there is a relative accessibility with the work areas and a regular achievement of goals .

Keywords: organizational commitment, job performance, company.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad los trabajadores de las empresas muestran dificultades en el compromiso organizacional por lo cual un estudio realizado en México, Calderón (2016), menciona que las empresas privadas en México afrontan un desafío en comprometer a los trabajadores con las metas institucionales, esto debido a que en los últimos tiempos las empresas se preocupan demasiado en la rentabilidad que pueden alcanzar y dejan de lado a los trabajadores, trayendo consigo que no se comprometan con la organización y generando que los trabajadores se vayan a otros centros de trabajos donde perciban más rentabilidades o reciban un mejor trato. Sumado a ello la explotación que reciben por la sobre carga laboral y horas extra no remuneradas.

En Chile; Chiang, Gómez y Wackerling (2016), demostraron con su estudio que hay una gran falta de compromiso organizacional en las empresas de Chile, además que el rendimiento laboral que presentan es deficiente, surgidos por factores que se percibe en las organizaciones, uno de los cuales es el estar sometido al horario laboral y la falta de mecanismos de integración entre los trabajadores, es por ello que se registran problemas de trabajo en equipo, la falta de lealtad con la empresa y la despreocupación por el logro de metas, generando que su rendimiento en el trabajo no sea el esperado por la empresa. Columba, Sarmentero, Gómez y Falcón (2018), comentaron que es importante mencionar que las organizaciones no se preocupan por mejorar el compromiso de los colaboradores con la organización y solo se centran en obtener mayores ganancias empresariales, esto genero deficientes conductas entre los miembros de la organización.

En Perú Dávila y Jiménez (2014), han registrado que las empresas de Lima metropolitana del sector privado carecen de estrategias de compromiso organizacional y no difunden información de las directivas de la empresa a los trabajadores, no involucran a los trabajadores en las actividades que se realizan y no propician el ascenso laboral a los trabajadores que destacan frente a sus compañeros de trabajo, sumado a ello que su rendimiento no sea el deseado por la empresa, dentro del análisis se registró que este problema se dio a la falta de

apoyo de los superiores , la falta de integración de los trabajadores y no se realizó la solución de conflictos que surgen en las diferentes áreas.

En el contexto de la región de Ancash, la actual situación por la que afronta la economía peruana sometida por la pandemia del Covid 19, ha generado que las empresas realicen un reajuste de personal y quedándose con el personal que presento un mejor rendimiento laboral en el año 2019 , por otro lado las empresas se encuentran pasando por una crisis económica, decayendo sus ingresos fuertemente y mencionando que el problema que afrontan todas las empresas ha demostrado que el compromiso organizacional es importante en temas de crisis económica, a partir del apoyo del personal hacia la empresa, inclusive los cambios propuestos por el gobierno con la suspensión perfecta, ha afectado a los trabajadores de todas las empresas.

En la región Ancash al igual que otras empresas se encontraron pasando sobre una crisis económica surgida por la pandemia, principalmente en las entidades financieras, tiendas de electrodomésticos como CARSA, Cura Cao, además de galerías como Varmos, del rubro de ropa la cual realizaron un análisis de los trabajadores que presentaron compromiso con la empresa y que hayan tenido un adecuado rendimiento laboral. Las empresas de la región presentaron falencias en el compromiso por no ser difundido a los trabajadores generando que no cumplan con las normas institucionales, además de ello no realizaron una adecuada evaluación y no se fomentó la lealtad con la empresa, por otro lado los trabajadores no se involucraron con las actividades que realizaron, sumado con la falta de trabajo en equipo, finalmente las empresas no brindaron los beneficios correspondientes por el tiempo de servicio en la crisis ocasionada por la pandemia.

De lo expresado se pudo decir que la ausencia de ingresos económicos en el tiempo de pandemia, asociado con la falta de recursos que presentaron en la oficina para que puedan desarrollar sus actividades generado por la falta de apoyo de los superiores en sus labores. También se evidencio que las empresas dejaron de realizar actividades de integración entre los trabajadores generándoles des agrupación laboral, sumado a ello el teletrabajo, perdiendo el contacto y comunicación entre los integrantes de la empresa.

Por lo expuesto, para la investigación se tuvo como problema general: ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020?, del cual se desprendieron los problemas específicos: ¿Cuál es la relación que presenta el compromiso normativo y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz - 2020?, otro es: ¿De qué manera se relaciona el compromiso afectivo y el rendimiento en el contexto laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020?, el siguiente es ¿Cuál es la relación que presenta el compromiso continuo y el comportamiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020?.

Debido a que el compromiso organizacional tuvo gran relevancia, el estudio de justificación, permitió identificar y conocer el compromiso de los colaboradores de la empresa Multisectorial de Ayash S.A. de la ciudad de Huaraz, para establecer la relación con el rendimiento laboral durante el año 2020, para ello se utilizó las teorías del compromiso organizacional y rendimiento laboral.

Con el desarrollo del estudio, se identificó que la gerencia desarrolle actividades que busquen la vinculación, conocer el afecto y orgullo de los trabajadores con la empresa, sobre la importancia del compromiso organizacional con el convenio de los trabajadores, por otro lado el desarrollo del estudio se consideró factible porque se contó con los recursos necesarios, que beneficiaron con los resultados a la empresa y a sus colaboradores, cabe mencionar que toda organización requiere que el personal tenga el mejor rendimiento laboral, para ello es importante mencionar que las estrategias que fortalezcan el compromiso organizacional fueron de gran aporte al rendimiento que puedan presentar los trabajadores, finalmente todo los resultados que se obtuvieron en el estudio fueron de gran aporte para investigaciones futuras y tomarlo como antecedente.

Se propuso como objetivo general: Determinar el nivel de relación entre el compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz - 2020. Considerando como objetivos específicos: primero, Conocer la relación entre el compromiso normativo y el

rendimiento en la tarea de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020. Segundo, estudiar la relación entre el compromiso afectivo y el rendimiento en el contexto laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020. Y tercero, establecer la relación entre el compromiso continuo y el comportamiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020.

La hipótesis considerada que se presento es: Existe relación positiva entre el compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz - 2020. Y como hipótesis nula se tuvo: No existe relación positiva entre el compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz - 2020. Del cual se desprendieron las hipótesis específicas: Primero, existe relación positiva entre el compromiso normativo y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020. Segundo, existe relación positiva entre el compromiso afectivo y el rendimiento en el contexto laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020. Y tercero, existe relación positiva entre el compromiso continuo y el comportamiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes se tuvo en Lima, Perú Chirinos y Vela (2017), investigó sobre el tema “Compromiso organizacional en trabajadores de organizaciones nacionales y trasnacionales de lima metropolitana”, para obtener el título profesional, concluyendo: Existe una relación de $Rho = 0.701$; describiendo que se percibió un nivel alto de asociación afectiva, por otro lado, se registró un nivel intermedio de asociación normativa y de continuidad. Por último, los hallazgos evidenciaron que las disconformidades según variable sociodemográficas no presentaron significancia para los trabajadores, por el contrario, son mínimas y probablemente no tienen relevancia para la interpretación y se encontraron asociadas con el rendimiento de los trabajadores. Esto llevo a los investigadores a realizar consultas a la gerencia encontrando que el principal objetivo fue que los trabajadores presenten eficiente rendimiento en el trabajo, para ello propusieron estrategias que fortalezcan estas acciones como capacitación y evaluaciones al personal en periodos del año.

En Huaraz Zavaleta (2019), en su estudio “Compromiso Organizacional y productividad de instituciones mineras no metálico situadas en la región de la Libertad y Ancash - 2018”, llevo a la conclusión: se comprobó una relación de 0.817, con lo que se pudo decir que los factores organizacionales favorecieron a la empresa porque se logró comprometer a los colaboradores con las metas de la organización y género que presenten un elevo rendimiento en las tareas que realizaron, por otro lado se mencionó que un elemento principal para lograrlo es que se involucren a los trabajadores en los procesos de la empresa, sumado a ello la evaluación que se les debió realizar.

En Lima Hernández (2018), con su estudio titulado “Compromiso organizacional en los empleados del área administrativa de una empresa privada del distrito de Jesús María”, para obtener el grado de licenciado, llegando a concluir: Se calculó un nivel del 65 % de compromiso de los empleados, describiendo que el compromiso que presenta el personal es favorable respecto a los procedimientos que presenta la empresa en reconocer a los mejores trabajadores, generando que cada día se esfuercen más y su rendimiento en el trabajo mejore satisfactoriamente, estos

aspectos fueron relevantes para la organización y que obtuvieran la rentabilidad económica deseada.

En Quito de Ecuador a Loza (2016), se enfocó en desarrollar un estudio “Clima Laboral y su influencia en el Compromiso Organizacional de los trabajadores administrativos de AYMESA S.A.”, para obtener el grado de licenciado, llegando a concluir: Se confirmó una relación de $Rho = 0.672$; donde se conoció que el tipo de compromiso que resalta en los trabajadores, se relaciona con el compromiso afectivo colocándose en la categoría suficiente, entonces se pudo mencionar que los empleados experimentan apego emocional hacia la empresa y esto se debe a que sus posibilidades son alcanzadas y disfrutan de ser miembro de la empresa, lo que garantizará efectividad y productividad. El estudio además vinculo que el compromiso de los trabajadores se ve influenciado por las acciones que realice la organización.

En Huacho Flores y Pujadas (2018), con su investigación “Compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Universidad de Huacho”, llegando a la conclusión: Se registró una relación de $Rho = 0.687$, mencionando que los trabajadores presentaron un compromiso desfavorable con la institución debido a factores de sobre carga laboral, además de los factores de la oficina como falta de compañerismos entre los trabajadores, por otro lado el compromiso normativo es desfavorable porque los procedimientos no se cumplieron, generando la falta de difusión de la gerencia.

Respecto a la fundamentación teórica del compromiso organizacional Meyer y Allen (1991), lo consideraron “una condición psicológica que particulariza la asociación entre empleado y una empresa, la cual registra secuelas referentes a la decisión para continuar en la empresa o descartarla” (p. 11).

El compromiso pudo definirse como el resultado de la interrelación entre elementos de la organización de naturaleza humana en relación entre líderes y empleados. En este sentido, el compromiso es una característica de las necesidades y las visiones organizativas. Al mismo tiempo se trata de equidad y justicia donde los líderes tienen una interacción con los empleados basada totalmente en un equilibrio entre libertades, habilidades y obligaciones (Cruz, Carreón, Hernández & Morales, 2014).

Porter y Lawler (1965), conceptualizaron “Compromiso organizacional como la aspiración de desarrollar elevados esfuerzos por el bien de la empresa, el anhelo de ser miembro de la misma y reconocer sus esenciales objetivos empresariales y valores que presenta la institución” (p. 64).

De las definiciones expuesta se pudo mencionar que el compromiso organizacional es el sentimiento que los colaboradores sienten con la empresa y acciones que la empresa realiza para comprometer a los colaboradores con actividades de integración y mecanismos de recompensas que se pueda utilizar para reforzar dicho compromiso.

Los autores descritos mencionaron tres elementos que caracterizan al compromiso organizacional que son: Compromiso normativo, compromiso afectivo y compromiso continuo, dichos elementos fueron tomados como dimensiones, mencionando que compromiso normativo, Meyer y Allen (1991) implican que el apego del colaborador a su institución se lleva a cabo cuando se siente en deuda con él por haberles dado una oportunidad o reconocimiento. De lo mencionado el autor Rivera (2010), el compromiso normativo es ese deber moral y voluntario que los humanos deban realizar de acuerdo con sus creencias y sentimientos hacia la organización como reciprocidad por lo que han recibido de ella. No reconocerlo genera culpa dentro del trabajador. Para el desarrollo del estudio se consideró los aspectos de: cumplimiento de normas institucionales, además de la evaluación de los trabajadores y finalmente la lealtad de los trabajadores con la empresa.

Compromiso afectivo, es la vinculación emocional que el colaborador tiene respecto a la organización. Está relacionado con la satisfacción que presentan de los requerimientos y expectativas del colaborador (Meyer y Allen, 1991). Por su parte el autor Rivera (2010), el compromiso afectivo se basa en la propia familia y en el sólido vínculo emocional entre los miembros de la organización. Para que el trabajador y la empresa deban emular un círculo afectivo para que, de esta manera, desarrolle y fortalezca las emociones que involucran al colaborador con la organización, generando una experiencia de pertenencia y lealtad, proporcionando un sistema de política que permita al empleado mantener una estabilidad entre su vida personal y el trabajo. Dentro de este componente y la finalidad que presento

el estudio se tomaron en cuenta al involucramiento laboral, la identificación con la institución y el trabajo en conjunto dentro de la organización.

Compromiso continuo, es un estado muy dependiente de los pasatiempos o intereses del colaborador, partiendo de la factibilidad y el valor monetario que implica mantenerse en la institución o hacer que puedan pulir los resultados antes de la elección para la toma de decisiones. Aquí se tuvo en cuenta a los elementos junto con la necesidad monetaria, la comodidad, más los beneficios y las aspiraciones del colaborador (Rivera, 2010). El compromiso de la continuidad tiene que ver con el reconocimiento del colaborador como un elemento físico, psicológico, monetario y con la oportunidad de sobresalir dentro de la empresa en caso de que lo desee. En otras palabras, el empleado tiene un sentido de lealtad a la compañía cuando considera que ha invertido tiempo, dedicación e inversión en su vida profesional y siente que las oportunidades externas ya no satisfacen su expectativa y metas, solo se siente más identificado a la organización. Para detallar los aspectos resaltantes del estudio se tomaron en cuenta al involucramiento laboral de los trabajadores, sumado a ello el reconocimiento de los trabajadores y se culmina con los ascensos laborales que puedan alcanzar en la empresa.

El problema organizacional debe identificar los elementos que se entrometen en el éxito de las metas, además de la dedicación, esto se consideró fundamental, ya que esos elementos refuerzan las organizaciones. Después de identificarlos, debe detectarse si hay deficiencias en ellos, ya que esto afecta negativamente el rendimiento de los trabajadores y la productividad de la fuerza laboral (Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval y Méndez, 2018).

Los primeros estudios sobre esta idea se remontan a los postulados, que desde un punto de vista sociológico resalto el significado y las ventajas del compromiso a la empresa. Sin embargo, una de las primeras definiciones ampliamente utilizadas del término se debe a las personas que concibieron el compromiso debido a la energía relativa de la identidad de los empleados y su participación en una empresa donde laboran (Cernas, Mercado y León, 2018; p. 12). Uno de los problemas que más preocupa a los teóricos es que las empresas han sido, que se dediquen a prestar atención a sus esfuerzos para alcanzar las metas corporativas, siguiendo los lineamientos de la empresa (Salvador, 2012; p. 2).

Al respecto Zayas y Báez (2016), expresan que el compromiso organizacional se refiere a la fuerte competencia y la variabilidad que existe en el entorno económico, político y social, donde se desenvuelven las organizaciones actualmente, ha provocado que las empresas modernas cada vez más concuerden en reconocer la significación que posee el factor humano en la organización, donde lograr altos niveles de compromiso en los empleados constituye un reto para alcanzar el éxito (p. 2).

En el contexto empresarial, el compromiso es un constructo multidimensional, traducido de un estado mental asociado con la vinculación afectivo de los empleados con la organización, la percepción de la obligación moral de permanencia, por lealtad, y el honorario / beneficio asociado al trabajo. Esto influye en el placer, el desempeño, la productividad y la inversión profesional, además de la rotación de personal con un fuerte efecto en la conducta organizacional (Neves, Graveto, Rodríguez, Marôco y Parreira, 2018).

De ahí se reconoce que un trabajador dedicado es capaz de aportar sus pensamientos, creatividad, habilidades al servicio de la excelencia dentro del trabajo ejecutado, con esfuerzo y determinación, siendo capaz de mostrar en todo momento sus habilidades, considerando la institución como parte suya. Sin embargo, estos empleados que se encuentran comprometidos intentan permanecer en la organización, por lo que es mucho menos probable que renuncien y que busquen otro lugar de trabajo, beneficiando al empleador dentro de la inversión generada por el uso de costos de rotación de personal, al mismo tiempo aprovechar las habilidades. Por otro lado, esta forma de empleado requiere poca supervisión dentro del rendimiento que presenta en la empresa, debido a la importancia que tiene para alcanzar el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Harris, Paz y Franco, 2014).

McNeil (1985), menciona que el compromiso organizacional se basa en un pacto que ocurre entre empleados y organizaciones, que puede ser de naturaleza relacional. Los pactos que se realizan en el trabajo involucran a cumplir con responsabilidad al trabajador, de acuerdo a los requerimientos de las empresas, dando impulso a un tipo de cumplimiento de contrato.

El fundamento del rendimiento laboral Gabini (2018), lo consideran como: “conjunto de conductas que son importantes para las metas de la institución o para la unidad organizativa en la que los trabajadores tengan mayor productividad” (p. 27).

En esta parte se considera a las actividades que se realiza dentro de la empresa y se analiza el cumplimiento de la misma, a través de medios establecidos por la empresa y estrategias para lograrlo, es importante que en este punto la organización difunda los procedimientos para analizar el rendimiento de cada trabajador.

El rendimiento laboral (RL) es una de las construcciones más exploradas dentro de la literatura de psicología organizacional. Por otro lado, la historia del tema hasta el final de los años ochenta está fundamentada de estudios destinados a comparar el RL, la productividad y la eficiencia del trabajador de manera indiferenciada. De esta manera, la ausencia de una clara diferenciación en las frases de la definición de estos temas los ha llevado a abordarlos, en muchas ocasiones, como conceptos intercambiables (Gabini y Salessi, 2016; Salgado y Cabal, 2011).

De esto se desprendió lo expuesto por Gabini (2018), quien menciona que los aspectos importantes para el rendimiento laboral son: Rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto laboral y comportamientos laborales, estos componentes mencionados fueron tomados como dimensiones de la variable y se detalla en lo siguiente: el rendimiento de la tarea es una dimensión esencial para el RL, viendo que se encuentra en la gran mayoría de las explicativas del entorno (Koopmans et al., 2011). Este fenómeno se debe a la realidad de que el principal trata de explorarlo, enfocado en gran medida a las necesidades dentro de los deberes, el uso de varios nombres junto con la competencia técnica, el desempeño de roles, la competencia de asignación específica, entre otros (Viswesvaran & Ones, 2000). Para este aspecto en el estudio se consideró el logro de metas, sumado a ello el uso de los recursos de la oficina y finalmente se evalúa el apoyo de los superiores.

Rendimiento en el contexto laboral, los que estudian comportamientos asociados con la tarea, pero que en realidad tienen un gran efecto en el desempeño de la corporación. No son inusuales en todos los trabajos y tienen como objetivo retener el entorno interpersonal y mental en el que se desarrolla el núcleo técnico que

necesita una determinada empresa. Además, se supone que este tipo de comportamiento beneficiará a la empresa y excederá las expectativas prevalecientes para un rol positivo. Es decir, son comportamientos cooperativos o de apoyo que tienen buenos resultados para la empresa, aunque ahora no se les exige ni recompensa formalmente (Omar, 2010). En este punto se consideró importante mencionar a la convivencia que presentan los trabajadores, también se tiene a la accesibilidad que puedan presentar en las tareas asignadas y las posibles actividades de integración que la empresa pueda realizar.

Comportamientos laborales, se conceptualizan como la manera de actuar que se llevan a cabo por el personal en su lugar de trabajo, bajo los lineamientos laborales que pueden darse de manera positiva o negativa en una empresa (Robinson y Bennet, 1995). Otros autores como Sackett (2002), refiere que el comportamiento que presenta el trabajador durante su jornada laboral, cumple con lo establecido en su contrato a esto se le conoce como comportamiento laboral. En esta acción el personal debe demostrar sus habilidades para desarrollar su trabajo y cumplir con lo establecido en su contrato, además de las relaciones que puede presentar con los compañeros de trabajo.

Para ello se debe tener un adecuado entorno de trabajo que favorezca las relaciones entre los miembros de la empresa, para ello es importante que la gerencia establezca normas de convivencia que aporte al cumplimiento de funciones y se logre un trabajo en equipo entre los miembros de la empresa, involucrándolos y comprometiéndolos con los objetivos de la empresa, esto favorece a que presenten un mejor rendimiento en la organización (Vera y Suárez, 2018; p. 2).

Los cambios que se han generado dentro de los entornos de trabajo, en la actualidad han llevado a las empresas a acelerar su carga de trabajo, que será competitiva y exitosa. Para alcanzar logros, las empresas deben gestionar adecuadamente sus habilidades humanas, considerando los procesos que experimentan dentro de esas organizaciones. Es importante que las empresas tengan como propósito involucrar a los trabajadores para que se pueda brindar un servicio de calidad en la empresa y los productos que se desarrollen cuentan con una mejor dedicación para hacerlo (Pedraza, Amaya y Conde, 2010; p. 53).

Para Leal (2004) la valoración del rendimiento, cómo técnica de gestión de recursos humanos, se orienta a recabar información sobre la actuación de cada una de las personas de la organización, en relación a una serie de factores establecidos de forma previa, con el fin de determinar cuál ha sido su aportación a la consecución de los objetivos individuales, departamentales y globales (p. 2).

Un buen Ambiente Laboral influye a ser competentes entre compañeros de trabajo, creando una conducta madura, permitiendo que los trabajadores se comprometan a ser responsables con la organización logrando un rendimiento de manera eficiente y eficaz, dando lo mejor de sí en agradecimiento a su satisfacción en el trabajo (Ortiz y Cruz, 2008).

Otros elementos externos a la empresa que afectan el ambiente laboral y el compromiso que puedan presentar los trabajadores, se enmarca en las relaciones familiares, está comprobado que un trabajador que llega a la empresa y presenta problemas en casa, se verá reflejado en las acciones que realice en su jornada laboral (Berón y Palma, 2011).

De igual forma, Ramírez (2009), menciona que los factores de rendimiento en el trabajo son asuntos, situaciones y condiciones del ambiente laboral que inciden en el desempeño de los empleados y pueden manifestarse a nivel organizacional, departamental o funcional, de procesos y a nivel de los empleados o individual, agrega también, que el conjunto de estos factores conforma un “Sistema de Rendimiento” el cual incluye los planes de resultados de la organización, las características y el rendimiento de todos los procesos operativos y de servicio individual al cliente que inciden en la producción de un producto o servicio.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El desarrollo del estudio se consideró aplicada, este tipo de estudio se basó en fuentes teóricas existentes que se recopiló para fundamentar el estudio y analizar una problemática que se presentó. Además, el estudio fue cuantitativo desarrollado en análisis estadísticos que se requirió para estudiar a determinadas variables. Se considero de diseño no experimental, descrito por Hernández, Fernández y Baptista (2014), “se desarrolla sin intervenir intencionadamente en la variable. En otras palabras, se conoce como investigaciones en los que las investigadoras no interceden de manera intencional en la variable para registrar su efecto sobre otra variable” (p.152). solo se observa con la percepción a través de instrumentos.

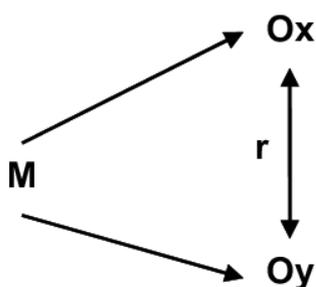


Figura 1. Esquema del diseño correlacional

Dónde:

- M:** Muestra de estudio
- Ox:** Observación de compromiso organizacional
- Oy:** Observación de rendimiento laboral
- R:** Relación que presentan

3.2. Variables y operacionalización

Respecto a la variable compromiso organizacional se fundamentó bajo la teoría de Meyer y Allen (1991), que lo considero “una condición psicológica que particulariza la asociación entre empleado y una empresa, la cual registra secuelas referentes a la decisión para continuar en la organización o dejarla” (p. 11). También en la definición operacional se tuvo que es la manera como el trabajador se identifica con la empresa, en el estudio fue analizado como compromiso normativo, compromiso afectivo y compromiso continuo, para ello se tuvo la primera dimensión compromiso normativo con los indicadores de cumplimiento de normas institucionales, evaluación de trabajadores y lealtad con la empresa, la segunda dimensión fue compromiso afectivo con sus indicadores involucramiento laboral, identificación con la institución y trabajo en conjunto, la tercera dimensión fue compromiso continuo con sus indicadores de beneficios por tiempo de servicios, reconocimiento laboral y asensos laborales, que fue analizado a través de una escala ordinal.

Respecto a la variable rendimiento laboral, se basó bajo el fundamento teórico de Gabini, (2018), quien menciona que es el conjunto de conductas que son importantes para las metas de la institución o para la unidad organizativa en la que los colaboradores tengan mayor productividad , también menciona a la definición operacional, dio referencia que es el logro de tareas que presenta el trabajador en la empresa y fue analizado en el estudio mediante el rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto laboral y el comportamiento laboral, a través de una escala ordinal, las dimensiones que se consideraron para la variable se tuvo primero a rendimiento en la tarea con sus indicadores logro de metas, uso de recursos en la oficina y apoyo de los superiores, la segunda dimensión fue el rendimiento en el contexto laboral con sus indicadores convivencia entre trabajadores, accesibilidad con las áreas de trabajo y actividades de integración laboral, finalmente la dimensión comportamientos laborales con sus indicadores habilidades del trabajador, solución de conflictos y manejo de equipo, todo ello analizado bajo la escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población censal:

Respecto a Parella y Martins (2012), “la población censal puede ser conceptualizada como el conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas pertinentes a una investigación y que generalmente suele ser accesible tomándose como muestra al total de los trabajadores” (p. 107). De acuerdo con Tamayo y Tamayo (1997), comenta que la muestra “es la agrupación de sujetos que se registra de la población, para analizar un fenómeno estadístico y se puede considerar el total de la población como muestra, cuando la población es pequeña o alcanzable” (p.38). Para el desarrollo del estudio la población censal estuvo integrada por los 43 trabajadores, esta selección se realizó porque las investigadoras tenían cercanía y alcance a todos los trabajadores.

3.3.2. Muestreo:

Por las características que presento el estudio se aplicó el no probabilístico por conveniencia, definida por los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014), “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de un estudio o los propósitos del investigador” (p.176).

La unidad de análisis se centró en la empresa multisectorial de Ayash S.A., específicamente con los trabajadores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnica:

Durante el desarrollo del estudio se aplicó la encuesta a través de lo expresado por Niño (2011), comento que el enfoque permite la recopilación de registros proporcionados a través de individuos de una población, o más típicamente de un patrón de la misma, para identificar sus revisiones, apreciaciones, puntos de vista, actitudes, actividades o

historias, entre diferentes elementos, a través de la utilidad de los cuestionarios.

3.3.2. Instrumento:

Se utilizó el cuestionario como medios para la categorización de opiniones, Hurtado (2000), un cuestionario es una herramienta que agrupa una serie de preguntas relacionadas con un evento específico, estado de cosas o tema, sobre las cuales el investigador desea presentar estadísticos, que incluyen una serie de preguntas formuladas basadas totalmente en una o más variables a medir, en el que se utiliza una forma de consulta revelada estandarizada. En el estudio se utilizaron dos cuestionarios con opciones politómicas, mediante una escala Likert para analizar a las variables a través de una escala ordinal.

3.3.3. Validez:

El estudio estuvo determinada por la validez de juicio de expertos, conformada por 3 profesionales en administración, cada uno de ellos realizó la evaluación de consistencia interna, a través de la matriz de validación, quienes evaluaron la redacción de los ítems y si presento relación con las opciones de respuestas planteadas por las investigadoras, sumado a ello la relación que debieron tener con los indicadores de cada dimensión establecida, para finalmente proporcionar su dictamen y decidir si los cuestionarios se encontraron listos para ser aplicados en el estudio.

3.3.4. Confiabilidad:

Para desarrollar esta parte se tuvo en cuenta la consistencia interna de alfa de Cronbach, considerada como la secuencia estadística, cuya finalidad fue evaluar si el instrumento se pudo utilizar en el estudio. Se inicio con la clasificación de los sujetos que conformaron la muestra piloto, seleccionando a 15 trabajadores de la empresa contratistas generales Osir E.I.R.L., donde a dichas personas se les entregó un

ejemplar de cada instrumento, quienes analizaron los ítems y categorizaron sus opiniones marcando la opción que consideren más óptima, luego de ello se recogió los cuestionarios y se elaboró una base de datos en SPSS, donde se realizó el cálculo de Alfa de Cronbach, considerando confiable porque los valores obtenidos fueron 0.895 para la variable compromiso organizacional y 0.847 para la variable rendimiento laboral.

3.5. Procedimiento

Para la realización del estudio se partió de la identificación de una problemática en la empresa multisectorial de Ayash S.A., luego se solicitó autorización para el acceso a la información a través de la constancia emitida por la empresa y adjuntada en anexos del proyecto, además se tuvo las coordinaciones programadas con el gerente y los trabajadores sobre el tiempo de duración del estudio y el momento para aplicar los instrumentos durante el tiempo de aplicación de 1 semana, así mismo para la prueba piloto, también es importante mencionar el beneficio que trae el estudio para la empresa y no le genere ningún gasto porque todo fue asumida por las investigadoras con los resultados y conclusiones que se obtuvieron en el estudio.

3.6. Método de análisis de datos

En el estudio se utilizó los programas Excel 2019 y el SPSS 26.0, para organizar y obtener la información en tablas y figuras, que sirvan de soporte para responder a cada objetivo establecido en el desarrollo del estudio mediante la aplicación de la estadística descriptiva, donde se obtuvieron tablas de frecuencia y figuras de barra, además de lo mencionado se tiene que se aplicó la estadística inferencial, iniciando con la prueba de normalidad a través del método de Shapiro Wilk, por ser una muestra menor o igual a 50 y poder determinar el comportamiento de la muestra, donde fue determinado no paramétrica, obteniendo una significancia menor a 0.05.

3.7. Aspectos éticos

En el estudio y siguiendo los lineamientos de la Universidad César Vallejo se tuvo como consideraciones los procedimientos aplicados en el estudio que se considera las opiniones de los trabajadores y transmitirlos en resultados estadísticos que sirva a la gerencia como referencia para conocer la percepción de los colaboradores referente al compromiso organizacional y el rendimiento laboral. También se tuvo en cuenta los criterios para citar la información con las normas APA, que exige la escuela de administración, la evaluación de similitud que realizó el Turnitin, para ver el porcentaje de coincidencias. Así mismo el anonimato para evitar exponer los datos personales de los trabajadores. Otro punto es el consentimiento informado, que consta de proporcionar la información a los trabajadores sobre la finalidad del estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados según el objetivo general

Determinar el nivel de relación entre el compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz - 2020.

Tabla 1. Resultados entre el compromiso organizacional y rendimiento laboral

		Rendimiento laboral		
		Bajo	Regular	Total
Compromiso organizacional	Bajo	7 16,3%	1 2,3%	8 18,6%
	Regular	0 0,0%	35 81,4%	35 81,4%
Total		7 16,3%	36 83,7%	43 100,0%

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A.

Interpretación: Con lo registrado se puede decir que el valor más alto se encuentra en el cruce de compromiso organizacional regular y rendimiento laboral regular con 81.4 %, también se muestran los totales de los resultados donde para el compromiso organizacional, el mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular con 81.4%, de igual manera para el rendimiento laboral el mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular con 83.7%.

Referente al compromiso organizacional se encuentra en un nivel regular porque en ocasiones se evalúan a los trabajadores, también de vez en cuando hay involucramiento laboral, seguido que los trabajadores ocasionalmente se identifican con la entidad en su totalidad y que esporádicamente existe trabajo en conjunto, así mismo para el rendimiento laboral se encuentra en un nivel regular porque existe un regular uso de recurso en la oficina, seguido que de vez en cuando existe accesibilidad con las áreas de trabajo y regular logro de metas.

Tabla 2. Prueba Rho Spearman para determinar el nivel de relación entre el compromiso organizacional y rendimiento laboral.

			Compromiso organizacional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,529**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,529**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A.

Interpretación: En el estudio se registró una correlación de 0,529 analizada como positiva media, de la misma manera se encontró una significancia de 0.000, ubicándose por debajo del 0.01, considerándose como una relación significativa entre las variables. Datos que fueron suficientes para probar la hipótesis de trabajo y rechazar la hipótesis nula.

4.2. Resultados según los objetivos específicos

Objetivo específico 1: Conocer la relación entre el compromiso normativo y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020.

Tabla 3. Resultados entre el compromiso normativo y el rendimiento en la tarea

		Rendimiento en la tarea		
		Bajo	Regular	Total
Compromiso Normativo	Bajo	9 20,9%	11 25,6%	20 46,5%
	Regular	0 0,0%	23 53,5%	23 53,5%
Total		9 20,9%	34 79,1%	43 100,0%

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A.

Interpretación: Con lo registrado se puede decir que el valor más alto se encuentra en el cruce de compromiso normativo regular y rendimiento en la tarea regular con 53.5 %, también se muestran los totales de los resultados donde para el compromiso normativo, el mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular con 53.5%, de igual manera para el rendimiento en la tarea el mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular con 79.1%.

Con ello se puede evidenciar que en el compromiso normativo se encuentra en un nivel regular porque en ocasiones se cumplen las normas institucionales, dando a conocer que la empresa pocas veces difunde sus procedimientos administrativos al personal, así mismo para el rendimiento en la tarea se encuentra en un nivel regular porque en ocasiones existe apoyo de los superiores.

Tabla 4. Prueba Rho de Spearman para determinar el nivel de relación entre el compromiso normativo y el rendimiento en la tarea

		Compromiso Normativo	Rendimiento en la tarea
Rho de Spearman	Compromiso Normativo	1,000	,538**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	43
Rendimiento en la tarea	Compromiso Normativo	,538**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	43

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A.

Interpretación: En el estudio se registró una correlación de 0,538 analizada como positiva media, de la misma manera se encontró una significancia de 0.000, ubicándose por debajo del 0.01, considerándose como una relación significativa entre las variables. Datos que fueron suficientes para probar la hipótesis de trabajo y rechazar la hipótesis nula.

Objetivo específico 2: Estudiar la relación entre el compromiso afectivo y el rendimiento en el contexto laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020.

Tabla 5. Resultados entre el compromiso afectivo y el rendimiento en el contexto laboral

		Rendimiento en el contexto laboral			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Compromiso afectivo	Bajo	8 18,6%	2 4,7%	0 0,0%	10 23,3%
	Regular	3 7,0%	28 65,1%	2 4,7%	33 76,7%
Total		11 25,6%	30 69,8%	2 4,7%	43 100,0%

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A.

Interpretación: Con lo registrado se puede decir que el valor más alto se encuentra en el cruce de compromiso afectivo regular y rendimiento en la tarea regular con 65.1 %, también se muestran los totales de los resultados donde para el compromiso afectivo, el mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular con 76.7%, de igual manera para el rendimiento en el contexto el mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular con 69.8%.

Con lo hallado se puede mencionar que el compromiso afectivo se encuentra en un nivel regular, por lo tanto, se registra que en la empresa de vez en cuando hay involucramiento laboral esto ocasiona que pocas veces existe un buen clima laboral, así mismo para el rendimiento en el contexto laboral se encuentra en un nivel regular manifestando que algunas veces existe actividades de integración laboral lo que conlleva que eventualmente haya convivencia entre los trabajadores.

Tabla 6. Prueba Rho de Spearman para determinar el nivel de relación entre el compromiso afectivo y el rendimiento en el contexto laboral

			Compromi so afectivo	Rendimiento en el contexto laboral
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	1,000	,392**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	43	43
	Rendimiento en el contexto laboral	Coefficiente de correlación	,392**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	43	43

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A.

Interpretación: En el estudio se registró una correlación de 0,392 analizada como positiva débil, de la misma manera se encontró una significancia de 0.000, ubicándose por debajo del 0.01, considerándose como una relación significativa entre las variables. Datos que fueron suficientes para probar la hipótesis de trabajo y rechazar la hipótesis nula.

Objetivo específico 3:

Objetivo específico: Establecer la relación entre el compromiso continuo y el comportamiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020.

Tabla 7. Resultados entre el compromiso continuo y el comportamiento laboral

		Comportamientos laborales		
		Bajo	Regular	Total
Compromiso Continuo	Bajo	7 16,3%	4 9,3%	11 25,6%
	Regular	3 7,0%	27 62,8%	30 69,8%
	Alto	0 0,0%	2 4,7%	2 4,7%
Total		10 23,3%	33 76,7%	43 100,0%

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A.

Interpretación: Con lo registrado se puede decir que el valor más alto se encuentra en el cruce de compromiso Continuo regular y comportamientos laborales regular con 62.8 %, también se muestran los totales de los resultados donde para el compromiso continuo, el mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular con 69.8%, de igual manera para el comportamiento laboral, el mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular con 76.7%.

Estos resultados reflejan que el compromiso continuo se encuentra en un nivel regular porque a partir de la pandemia del Covid – 19, solo en ocasiones se les está retribuyendo los beneficios por tiempo de servicio por otro lado algunas veces existe reconocimiento laboral, así mismo el comportamiento laboral se encuentra en un nivel regular conllevando que algunas veces se evidencia las habilidades del trabajador y que en ocasiones exista un buen manejo de equipo.

Tabla 8. Resultados Rho de Spearman para determinar el nivel de relación entre el compromiso continuo y el comportamiento laboral

			Compromiso Continuo	Comportamientos laborales
Rho de Spearman	Compromiso Continuo	Coeficiente de correlación	1,000	,499**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	43	43
	Comportamientos laborales	Coeficiente de correlación	,499**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	43	43

Fuente: Extraído del SPSS de la encuesta a los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A.

Interpretación: En el estudio se registró una correlación de 0,499 analizada como positiva débil, de la misma manera se encontró una significancia de 0.000, ubicándose por debajo del 0.01, considerándose como una relación significativa entre las variables. Datos que fueron suficientes para probar la hipótesis de trabajo y rechazar la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En el estudio se resalta la importancia del compromiso organizacional y como se relaciona con el rendimiento laboral que presentan los trabajadores de la empresa Multisectorial de Ayash S.A., en cuanto a los resultados obtenidos, para ello se tiene lo siguiente:

Según el Objetivo general: Determinar el nivel de relación entre el compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020, por medio de la prueba de hipótesis, Rho de Spearman se determinó que, si existe una relación positiva media entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral, con un valor de 0.529. Resultados que fueron suficientes para probar la hipótesis de estudio y rechazar la hipótesis nula. A ello se suma la importancia que tiene el compromiso organizacional en el rendimiento que puedan presentar los trabajadores. Por otro lado, se logró evidenciar los totales de los resultados donde el compromiso organizacional el mayor resultado se encuentra en un nivel regular con un valor del 81.4 %, de la misma manera se tiene que el rendimiento laboral el valor más alto se encuentra en el nivel regular con el 83.7 %.

Estos resultados se relacionan con la investigación de Zavaleta (2019), llegó a la conclusión que existe una relación de 0.817 permitiendo comprobar su hipótesis, afirmando que existe relación alta positiva entre compromiso organizacional y la productividad laboral en la escala de correlación de Rho Spearman, con lo que se puede decir que los factores organizacionales favorecen a la empresa porque logra comprometer a los colaboradores con las metas de la organización y genera que presenten un elevado rendimiento en las tareas que realizan, mencionando que un elemento principal para lograrlo es que se involucren a los trabajadores en los procesos de la empresa, sumado a ello la evaluación que se realiza a los trabajadores.

Así mismo, se puede evidenciar que los resultados observados se asimilan porque se halló suficiente evidencia estadística para confirmar la relación entre las variables a través de la prueba de hipótesis de Rho Spearman, sin embargo, los resultados mostrados se diferencian porque no se encuentra en un mismo nivel de correlación, ya que en el estudio se encontró una relación positiva alta, mientras

que en nuestro estudio el nivel de relación es de positiva media, su población estuvo conformada por 130 trabajadores, el instrumento utilizado fue el cuestionario y estuvo conformado por 42 preguntas, mientras que en la presente investigación la población está conformada por 43 trabajadores, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario y estuvo conformado por 36 preguntas, las dimensiones fueron similares en relación a la variable compromiso organizacional, así mismo no existió similitud en los indicadores.

Referente a lo expuesto, se confirma la teoría del compromiso organizacional según lo mencionado por Meyer y Allen (1991), quienes expresan que existe relación con el rendimiento laboral ya que el compromiso organizacional hace referencia a conductas que presentan los trabajadores dentro de la institución y se refleja en el rendimiento que presentan en su trabajo cotidiano, de esta manera el compromiso organizacional que pueda incentivar la empresa es favorable para que los trabajadores puedan presentar un oportuno rendimiento en el trabajo.

Objetivo específico 1: Conocer la relación entre el compromiso normativo y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020, por medio de la prueba de hipótesis, Rho de Spearman se determinó que, si existe una relación positiva media entre el compromiso normativo y el rendimiento en la tarea, con un valor de 0,538. Resultados que fueron suficientes para probar la hipótesis de estudio y rechazar la hipótesis nula. Con ello se puede afirmar la importancia que presenta el compromiso normativo con el rendimiento en la tarea por parte de los trabajadores, también se puede evidenciar los totales de los resultados, para el compromiso normativo el mayor porcentaje se encuentra en un nivel regular con 53.5 %, de la misma manera se tiene que el rendimiento en la tarea de los trabajadores, el valor más alto está en el nivel regular con 79.1 %.

Estos resultados presentan una concordancia con lo realizado por Hernández (2018), quien llegó a la conclusión que existe una relación del Rho Spearman del 0.932, describiendo que el compromiso que muestra el personal es favorable respecto a los procedimientos que presenta la empresa en reconocer a los mejores trabajadores, generando que cada día se esfuercen más y su rendimiento en el

trabajo mejore satisfactoriamente, estos aspectos son relevantes para la organización y obtener la rentabilidad económica deseada.

Referente a lo expuesto, se confirma la teoría del compromiso organizacional, desglosado en el elemento del compromiso normativo, según lo mencionado por Meyer y Allen (1991), quienes expresan que existe relación con el rendimiento en la tarea, ya que el compromiso normativo considera que es el deber moral y voluntario que los humanos deben realizar de acuerdo con sus creencias y sentimientos hacia la organización como reciprocidad por lo que han recibido de ella. Ello repercute en las actividades y funciones que deben realizar los trabajadores dentro de la organización ya que el compromiso normativo es esencial para que se pueda desarrollar las funciones de manera oportuna y que se pueda tener los procesos claros de la empresa, cumpliendo con los parámetros que estipule la empresa.

Objetivo específico 2: Estudiar la relación entre el compromiso afectivo y el rendimiento en el contexto laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020, por medio de la prueba de hipótesis, Rho de Spearman se determinó que, si existe una relación positiva débil entre el compromiso afectivo y el rendimiento en el contexto laboral de los trabajadores, con un valor de 0.392. Resultados que fueron suficientes para probar la hipótesis de estudio y rechazar la hipótesis nula. Con lo que se puede afirmar lo importante que es el compromiso afectivo que puedan mostrar los trabajadores de la empresa para que presenten un oportuno rendimiento en el contexto laboral, también se puede evidenciar los totales de los resultados para el compromiso afectivo el mayor resultado se encuentra en un nivel regular con un valor de 76.7 %, de la misma manera se tiene que el rendimiento en el contexto laboral el valor más alto está en el nivel regular con 69.8 %.

Estos resultados presentan un parentesco con la investigación de Chirinos y Vela (2017), quien llegó a la conclusión que existe una relación de Rho spearman de 0.701; describiendo que se percibe un nivel alto de asociación afectiva, por otro lado, se registra un nivel intermedio de asociación normativa y de continuidad. Esto llevo a los investigadores a realizar consultas a la gerencia encontrando que el principal objetivo fue que los trabajadores presenten eficiente rendimiento en el

trabajo, para ello proponen estrategias que fortalezcan estas acciones como capacitaciones y evaluaciones al personal en periodos del año.

Referente a lo expuesto, se confirma la teoría del compromiso organizacional, relacionado al compromiso afectivo, Según lo mencionado por Meyer y Allen (1991), quienes comentan que existe relación con el rendimiento en el contexto laboral ya que el compromiso afectivo es la vinculación emocional que el colaborador tiene con respecto a la organización todo esto se relaciona con las actividades de integración que se realizan y la buena convivencia entre los trabajadores, así mismo la satisfacción que presentan los colaboradores con respecto a sus requerimientos y expectativas. Por lo que el trabajador se deba sentir involucrado con los procesos administrativos de la empresa para esto se debe tener estrategias que favorezcan a la identificación de los trabajadores con las metas institucionales y las relaciones entre colaboradores.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre el compromiso continuo y el comportamiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020, por medio de la prueba de hipótesis, Rho de Spearman se determinó que, si existe una relación positiva débil entre el compromiso continuo y el comportamiento laboral, con un valor de 0.499. Resultados que fueron suficientes para probar la hipótesis de estudio y rechazar la hipótesis nula. Con ello se tiene que el compromiso continuo es favorable para que se alcance un comportamiento laboral deseado por parte de los trabajadores, también se puede evidenciar los totales de los resultados, para el compromiso continuo el mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular con un valor de 69.8 %, de la misma manera se tiene que el comportamiento laboral el valor más alto está en el nivel regular con 76.7 %. Estos resultados presentan un parentesco con la investigación de Loza (2016), quien llegó a la conclusión que existe una relación del Rho spearman de 0.672; confirmando que el tipo de compromiso que resalta en los trabajadores, se relaciona con el compromiso continuo colocándose en la categoría suficiente, entonces se puede mencionar que los empleados experimentan apego emocional hacia la empresa y esto se debe a que sus posibilidades son alcanzadas y disfrutan de ser miembro de la empresa, lo que garantizará efectividad y productividad. El

estudio además vincula que el compromiso de los trabajadores se ve influenciado por las acciones que realice la organización.

Referente a lo expuesto, se confirma la teoría del compromiso organizacional, referido al compromiso continuo, según lo mencionado por Meyer y Allen (1991), quienes se expresan que existe relación con el comportamiento laboral ya que el compromiso continuo tiene que ver con el reconocimiento del colaborador como un elemento físico, psicológico, monetario y con la oportunidad de sobresalir dentro de la empresa en caso de que lo desee, esto se relacionan a que los trabajadores puedan mostrar sus habilidades y solucionar conflictos que se manifiestan en la organización, ya que esto hará que los trabajadores se sienta identificados con la empresa porque es importante que el trabajador se sienta comprometido con la organización y para ello depende mucho de las acciones que realice la empresa para lograrlo.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se determinó que el compromiso organizacional se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020, con un valor Rho Spearman de 0.529 analizada como positiva media, se encontró una significancia de 0.000, por debajo del 0.05, por esa razón se identificó que en ocasiones se evalúan a los trabajadores, de vez en cuando hay involucramiento laboral, los trabajadores ocasionalmente se identifican con la entidad en su totalidad y esporádicamente existe trabajo en conjunto, eso repercute en un regular uso de los recursos en la oficina existe una relativa accesibilidad con las áreas de trabajo y un regular logro de metas.

Segundo: Se conoció la relación positiva entre el compromiso normativo y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020, con un valor Rho de Spearman de 0.538 analizada como positiva media, se encontró una significancia de 0.000, ubicándose por debajo del 0.05, por ello se pudo evidenciar que en ocasiones se cumplen las normas institucionales, la empresa difunde sus procedimientos administrativos al personal y se da a conocer que en ocasiones existe apoyo de los superiores.

Tercero: Se identificó que existe relación positiva entre el compromiso afectivo y el rendimiento en el contexto laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020, con un valor Rho de Spearman de 0.392 analizada como positiva débil, de la misma manera se encontró una significancia de 0.000, ubicándose por debajo del 0.05, por esa razón se registra que en la empresa hay involucramiento laboral, pocas veces existe un buen clima laboral y algunas veces existe actividades de integración laboral por lo que eventualmente haya convivencia entre los trabajadores.

Cuarto: Se estableció que existe relación positiva entre el compromiso continuo y el comportamiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020, con un valor Rho de Spearman de 0.499 analizada como positiva débil, de la misma manera se encontró una significancia de 0.000, ubicándose por debajo del 0.05, por ello se pudo evidenciar que a partir de la pandemia del Covid – 19, solo en ocasiones se les está retribuyendo los beneficios por tiempo de servicio, algunas veces existe reconocimiento laboral, eso refleja que algunas veces se evidencia las habilidades del trabajador y que en ocasiones exista un buen manejo de equipo.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Al gerente de la empresa, realizar charlas trimestrales para fortalecer el compromiso organizacional de los trabajadores con el propósito de mejorar el rendimiento que puedan presentar los trabajadores en las funciones que realizan dentro de la empresa.

Segundo: A los trabajadores, dar a conocer al inicio de cada año empresarial, el detalle del reglamento interno de la empresa para que puedan aplicarla de manera oportuna y que conozcan sus deberes y derechos que presentan dentro de la empresa.

Tercero: Al gerente, establecer mecanismos de relaciones entre los trabajadores manteniendo reuniones mensuales con todos los integrantes de la empresa, más aún en los tiempos que se realiza trabajo remoto, brindándoles las herramientas digitales para que puedan seguir realizando sus actividades mejor deficientes.

Cuarto: Al jefe de recursos humanos, realizar evaluaciones trimestrales a los trabajadores para conocer los trabajadores que presenta un rendimiento bajo y tomar medidas de precauciones como charlas motivacionales para que puedan mejorar su trabajo dentro de la empresa.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. ISBN: 980-07-8529-9. Sexta Edición.
- Babini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. 1a ed. – Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Teseo; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Abierta Interamericana ISBN 978-987-723-182-3
- Berón, D. y Palma, F. (2011). *Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería*. Recuperado de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5918/beron-daniela.pdf
- Calderón, J. (2016). *Socialization and organizational commitment: a review from a labor welfare perspective*. ISSN: 0185-1594. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>
- Chiang, M., Gómez, N. y Wackerling, L. (2016). *Compromiso Organizacional del Funcionario Municipal Rural de la Provincia de Ñuble, Chile*. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art10.pdf>
- Chirinos, D. y Vela, J. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de lima metropolitana*. (Tesis de pre grado). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2856/1/2017_Chirinos_Compromiso-organizacional-en-colaboradores.pdf
- Columba, C., Sarmentero, I., Gómez, O. y Falcón, O. (2018). *Procedure for the study of Organizational Behavior*. Revista Scielo. ISSN 1815-5936. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100010
- Cernas, D., Mercado, P. y León, F. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos*. Revista Scielo. ISSN 0186-1042 Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000200006

- Cruz, L., Carreón, J., Hernández, J. y Morales, M. (2014). *Contrast of a working model of occupational commitment in public health centers*. Revista Redalyc. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/416/41630112003.pdf>
- Dávila, C. y Jiménez, G. (2014). *Sense of belonging and organizational commitment: prediction of well-being*. ISSN 0254-9247. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472014000200004
- Flores, B. y Pujadas, A. (2018). *Compromiso organización y desempeño laboral de los colaboradores en la Universidad de Huacho*. (Tesis de pre grado). Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1931/TFCE-04-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. (Tesis de pre grado). Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1
- Gabini, S. & Salessi, S. (2016). *Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos*. Revista Evaluar
- Harris, J., Paz, A. y Franco, F. (2014). *Compromiso organizacional: estímulo de éxito del personal docente en las universidades privadas de Venezuela*. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/230162446.pdf>
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S. y Méndez, L. (2018). *Reasons and factors involved in the organizational commitment*. Revista Scielo. ISSN 2007-7467. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000100820
- Hernández, B. (2018). *Compromiso organizacional en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada del distrito de Jesús María*. (Tesis de pre grado). Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3389/TRAB.SU>

F.PROF_Brenda%20Gabriela%20Hernandez%20Rios.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.

Hurtado J. (2000), *La observación. Disponible en línea: RENA - Cuarta etapa - Metodología - La observación*

Koopmans, L.; Bernaards, C.; Hildebrandt, V.; Schaufeli, W.; De Vet, H. & van der Beek, A. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*

Leal, A. (2004), *EL factor humano en las relaciones laborales*, Pirámide, Madrid.

Loza, S. (2016). *Clima Laboral y su influencia en el Compromiso Organizacional del personal administrativo de AYMESA S.A.* (Tesis de pre grado). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7336/1/T-UC-0007-410i.pdf>

MacNeil, I. R. (1985). "Relational Contracts: What We Do and Do Not Know", *Wisconsin Law Review*, 5, pp. 483-525.

Meyer, J. & Allen, N. (1991): "A three component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*

Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J. y Parreira, P. (2018). *Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses*. *Revista Científica Scielo*. ISSN 1518-8345. Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692018000100345&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Niño, V. (2011). *Metodología de la Investigación Diseño y ejecución*. ISBN 978-958-8675-94-7. Primera edición: Bogotá, Colombia, mayo. Ediciones de la U - Calle 24 A No. 43-22. Bogotá, Colombia

- Omar, A. (2010). Comportamiento sextra papel: De la colaboración a la transgresión. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*
- Ortiz, P. y Cruz, L. (2008). *Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora*. *Revista Scielo*. ISSN 1870-350X. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000200017
- Parella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. ISBN: 980-273-445-4. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (FEDUPEL). La editorial pedagógica de Venezuela.
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). *Labor Performance and the Stability of Administrative Personnel Contracted in the School of Medicine at the University of Zulia*. *Revista Scielo*. ISSN: 1315-9518. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Porter y Lawler (1965). "Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior." *Psychological Bulletin*, 64, 23-51.
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*, (tesis para maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4807>
- Robinson, S. L. & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*
- Ramírez, F. (2009). *Cómo mejorar el rendimiento de los empleados mediante la consultoría del desempeño en su organización*. Recuperado de: <http://www.amauta-international.com/Ramirez.htm>
- Sackett, P. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*

- Salvador, C. (2012). *Commitment organizational as predictor of emotional intelligence*. Revista Redalyc. ISSN: 0034-9690. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/284/28425280007.pdf>
- Tamayo y Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigación científica*. Editorial Limusa S.A. México.
- Vera, N. y Suárez, A. (2018). *Incidence of the organizational climate in the labor performance, the customer service: Telecommunications Corporation of the Canton La Libertad*. Revista Scielo. ISSN 2218-3620. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Viswesvaran, C. & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *Journal of Selection and Assessment*.
- Zavaleta, W. (2019). *Compromiso Organizacional y productividad de empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31389/zavaleta_mw.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zayas, P. y Báez, R. (2016). *Evaluation of organizational commitment in a wholesale distributor*. Revista Redalyc. E-ISSN: 1027-2127. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181545579004.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V.x. Compromiso organizacion al	Meyer y Allen (1991), lo consideran “una condición psicológica que particulariza la asociación entre empleado y una empresa, la cual registra consecuencias referentes a la decisión para continuar en la organización o dejarla” (p. 11).	Es la manera como el trabajador se identifica con la empresa, en el estudio será analizado como compromiso normativo, compromiso afectivo y compromiso continuo, analizado a través de una escala ordinal.	Compromiso Normativo	Cumplimiento de normas institucionales	ORDINAL
				Evaluación de trabajadores	
				Lealtad con la empresa	
			Compromiso afectivo	Involucramiento laboral	
				Identificación con la institución	
				Trabajo en conjunto	
			Compromiso Continuo	Beneficios por tiempo de servicios	
				Reconocimiento laboral	
				Asensos laborales	
V.y. Rendimiento laboral	conjunto de conductas que son importantes para las metas de la institución o para la	Es el logro de tareas que presenta el trabajador en la	Rendimiento en la tarea	Logro de metas	ORDINAL
				Uso de recursos en la oficina	
				Apoyo de los superiores	

	unidad organizativa en la que los trabajadores tengan mayor productividad. (Babini, 2018).	empresa y será analizado en el estudio mediante el rendimiento en la tarea en el rendimiento en el contexto laboral y el comportamiento laboral, a través de una escala ordinal.	Rendimiento en el contexto laboral	Convivencia entre trabajadores	
				Accesibilidad con las áreas de trabajo	
				Actividades de integración laboral	
			Comportamientos laborales	Habilidades del trabajador	
				Solución de conflictos	
				Manejo de equipo	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos
**CUESTIONARIO A LOS TRABAJADORES PARA EVALUAR EL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL
DE LA EMPRESA MULTISECTORIAL DE AYASH S.A., HUARAZ –
2020**
INTRUCCIONES:

El propósito del cuestionario tiene como finalidad evaluar el compromiso organizacional de la empresa multisectorial de Ayash S.A, en el marco de los estudios de pre grado en la escuela profesional de administración en la Universidad Cesar Vallejo; sobre este particular, se solicita total sinceridad sobre las respuestas que brinde a cada pregunta, teniendo a bien de elegir la alternativa que considere correcta, marcando con un aspa (x). Se agradece la participación debido a que será de gran aporte para la presente investigación a la vez se hace hincapié que la información otorgada será anónima.

Nº	ÍTEMS	Opción de Respuesta				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	¿Sientes que la empresa Ayash cumplen las normas de contratación?					
2.	¿Consideras que la empresa Ayash cumple con las normas de seguridad?					
3.	¿Consideras que el supervisor evalúa permanentemente el trabajo que realizas en la empresa Ayash?					
4.	¿En la empresa Ayash se cumple con las actividades que están relacionadas al trabajo cotidiano?					
5.	¿Te sientes comprometido con el trabajo que realizas en la empresa Ayash?					
6.	¿Te consideras leal con el desarrollo organizacional de la empresa Ayash?					
7.	¿Frente a los trabajos extras, frecuentemente colaboras?					
8.	¿Consideras que apoyas a tus compañeros para que puedan desarrollar sus funciones de manera oportuna?					

Nº	ÍTEMS	Opción de Respuesta				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
9.	¿Te sientes identificado con las metas institucionales de la empresa Ayash?					
10.	¿Sientes que has desarrollado lazos afectivos con la empresa Ayash?					
11.	¿En la empresa Ayash trabajas en conjunto con tus compañeros para cumplir con las funciones asignadas?					
12.	¿En la empresa Ayash te sientes a gusto al compartir el trabajo en equipo?					
13.	¿En este último año, percibes que has crecido profesionalmente con las oportunidades ofrecidas en la empresa Ayash?					
14.	¿Estimas que en este último año has recibido un bono por parte de la empresa Ayash?					
15.	¿La empresa Ayash reconoce el trabajo que realizas?					
16.	¿En la empresa Ayash recibes algún incentivo (comisión) cuando realizas trabajos extras?					
17.	¿En la empresa Ayash se conoce los logros que debo alcanzar para poder ascender de cargo?					
18.	¿En la empresa Ayash se ofrece oportunidades de emprender nuevas habilidades?					
19.	¿La empresa Ayash reconoce cuando cumples con el logro de metas relacionado a los objetivos de la empresa?					
20.	¿Cada mes cumples con la meta de realizar 20 servicios mínimos por día a los clientes de la empresa Ayash?					
21.	¿La empresa Ayash utiliza el sistema T2-personal de manera satisfactoria?					
22.	¿Los recursos que brinda la empresa Ayash son suficientes para realizar el trabajo cotidiano?					
23.	¿Percibes que el jefe te apoya en las acciones que realizas dentro de la empresa Ayash?					

Nº	ÍTEMS	Opción de Respuesta				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
24.	¿Consideras que existe una comunicación fluida con tus supervisores?					
25.	¿Te sientes integrado con las actividades que realiza la empresa Ayash para compartir experiencias?					
26.	¿El ambiente de convivencia en el trabajo te motiva para cumplir tus metas?					
27.	¿Percibes que existe buena comunicación con las diferentes áreas de trabajo?					
28.	¿En la empresa Ayash cuentas con acceso a las diferentes áreas que necesitas mantener comunicación para realizar los procesos administrativos?					
29.	¿Percibes que existe integración laboral virtualmente ?					
30.	¿En la empresa Ayash existen dinámicas laborales para generar ideas creativas?					
31.	¿Te encuentras preparado para realizar teletrabajo en estas épocas de pandemia del Covid - 19?					
32.	¿A pesar de realizar teletrabajo, la empresa Ayash brinda atención oportuna a los clientes?					
33.	¿Consideras que solucionas los conflictos laborales con tus compañeros de la empresa Ayash?					
34.	¿Evitas generar conflictos con tus compañeros de trabajo?					
35.	¿Existe colaboración de tu parte cuando se requiere hacer un trabajo en equipo?					
36.	¿Te sientes contento con el jefe de la empresa Ayash porque te permite trabajar en equipo?					

¡MUCHAS GRACIAS POR TU APORTACIÓN!

FECHA:

HORA:

3. Cálculo del tamaño de la muestra

La empresa Ayash S.A. En la actualidad cuenta con una cantidad de trabajadores de 43, siendo esta accesible para las investigadoras, se tomará la decisión de aplicar los instrumentos a todos los trabajadores, por eso en el estudio se considera una población censal.

4. Validez

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Lic. ESPINOZA ROMERO JUNIOR HENRY

Docente de la carrera profesional de ADMINISTRACION

CLEMENTE TARAZONA, Tania Wendy Luz, identificada con DNI N° 76034285 y GUTIERREZ SOTO, Stephany Indira, identificada con DNI N° 76050575, estudiantes del IX ciclo de la Escuela de ADMINISTRACION de la "Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MULTISECTORIAL DE AYASH S.A., HUARAZ – 2020**. En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de ADMINISTRACION

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 27 de Junio de 2020.

CLEMENTE TARAZONA, Tania Wendy Luz

DNI N° 76034285

GUTIERREZ SOTO, Stephany Indira

DNI N° 76050575

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS

1. TÍTULO: “COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MULTISECTORIAL DE AYASH S.A, HUARAZ - 2020”

2. PROBLEMA:

2.1. PROBLEMA GENERAL

¿ Cómo se relaciona el compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020?

2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1.- ¿Cuál es la relación que presenta el compromiso normativo y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020?

2.- ¿De qué manera se relaciona el compromiso afectivo y el rendimiento en el contexto laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020?

3.- ¿Cuál es la relación que presenta el compromiso continuo y el comportamiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020?

3. HIPÓTESIS

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020

NULA:

No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A

3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

1.- Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020

2.- Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el rendimiento en el contexto laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020

3.- Existe relación significativa entre el compromiso continuo y el comportamiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de relación entre el compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz - 2020

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1.- Conocer la relación entre el compromiso normativo y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020

2.- Estudiar la relación entre el compromiso afectivo y el rendimiento en el contexto laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020

3.- Establecer la relación entre el compromiso continuo y el comportamiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020

5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo de investigación Aplicada - transversal y diseño de investigación no experimental

GUÍA DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO ACERCA DE "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MULTISECTORIAL DE AYASH S.A, HUARAZ – 2020"

1.-CRITERIOS:

Se llevará a cabo la validez del cuestionario mediante la autenticidad de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entre la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

2.- INSTRUCCIONES:

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías:

SI o NO.

- Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaproatorias en cada pregunta escriba el término "INCORRECTO" en la columna DECISIÓN.
- Si la minoría de las marcas (X) son desaproatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.
- Si toda la marca (X) son aproatorias en cada pregunta escriba "CORRECTO" en la columna DECISIÓN.

		X1.2 = Evaluación de trabajadores	permanentemente el trabajo que realizas en la empresa Ayash? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo												
			¿En la empresa Ayash se cumple con las actividades que están relacionadas al trabajo cotidiano? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X		X	
		X1.3 = Evaluación de trabajadores	¿Te sientes comprometido con el trabajo que realizas en la empresa Ayash? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X		X	
			¿Te consideras leal con el desarrollo organizacional de la empresa Ayash? a.- Totalmente en desacuerdo	X		X		X		X		X		X	

		ución	e.- Totalmente de acuerdo											
			¿Sientes que has desarrollado lazos afectivos con la empresa Ayash? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X		
		X2.3 = Trabajo en conjunto	¿En la empresa Ayash trabajas en conjunto con tus compañeros para cumplir con las funciones asignadas? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X		
			¿En la empresa Ayash te sientes a gusto al compartir el trabajo en equipo? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X		
		X3.1 =	¿En este último año, percibes que has crecido profesionalmente con las	X		X		X		X		X		

			c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo												
		X3.3= Asensos laborales	¿En la empresa Ayash se conoce los logros que debo alcanzar para poder ascender de cargo? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X			
			¿En la empresa Ayash se ofrece oportunidades de emprender nuevas habilidades? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X			

	Y2= Rendimiento en el contexto laboral	entre trabajadores	compartir experiencias? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo															
			¿El ambiente de convivencia en el trabajo te motiva para cumplir tus metas? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X						
		Y2.2= Acceso con las áreas de trabajo	¿Percibes que existe buena comunicación con las diferentes áreas de trabajo? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	X		X		X		X		X		X				

			d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo												
			¿En la empresa Ayash cuentas con acceso a las diferentes áreas que necesitas mantener comunicación para realizar los procesos administrativos? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X			
		Y2.3= Actividades de integración laboral	¿Percibes que existe integración laboral virtualmente? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X			
			¿En la empresa Ayash existen dinámicas	X		X		X		X		X			

			a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo												
		Y3.2= Solución de conflictos	¿Consideras que solucionas los conflictos laborales con tus compañeros de la empresa Ayash? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X			
			¿Evitas generar conflictos con tus compañeros de trabajo? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo	X		X		X		X		X			

		e.- Totalmente de acuerdo														
		Y3.3= Manejo de equipo														
		¿Existe colaboración de tu parte cuando se requiere hacer un trabajo en equipo?	X		X		X		X		X		X			
		a.- Totalmente en desacuerdo														
		b.- En desacuerdo														
		c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo														
		d.- De acuerdo														
		e.- Totalmente de acuerdo														
		¿Te sientes contento con el jefe de la empresa Ayash porque te permite trabajar en equipo?	X		X		X		X		X		X			
		a.- Totalmente en desacuerdo														
		b.- En desacuerdo														
		c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo														
		d.- De acuerdo														
		e.- Totalmente de acuerdo														

OBSERVACIÓN:



Junior Henry Espinoza Romero
 Lic. Administración
 CLAD N° 57890

FIRMA DEL EXPERTO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Compromiso Organizacional y Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Empresa Multisectorial de Ayash S.A., Huaraz - 2020**

OBJETIVO: **Determinar el nivel de relación entre el compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020**

DIRIGIDO A: **Los Trabajadores de la Empresa Multisectorial de Ayash**

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : **ESPINOZA ROMERO JUNIOR HENRY**

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : **LICENCIADO EN ADMINISTRACION**



Junior Henry Espinoza Romero
Lic. Administración
CLAD N° 07890

Post firma
DNI: 44429550

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Lic. DIAZ DÁVILA MARLON

Docente de la carrera profesional de ADMINISTRACION

CLEMENTE TARAZONA, Tania Wendy Luz, identificada con DNI N° 76034285 y GUTIERREZ SOTO, Stephany Indira, identificada con DNI N° 76050575, estudiantes del IX ciclo de la Escuela de ADMINISTRACION de la “Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MULTISECTORIAL DE AYASH S.A., HUARAZ – 2020**. En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de **ADMINISTRACION**

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 27 de Junio del 2020.

CLEMENTE TARAZONA, Tania Wendy Luz

DNI N° 76034285

GUTIERREZ SOTO, Stephany Indira

DNI N° 76050575

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS

1. TÍTULO: “COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MULTISECTORIAL DE AYASH S.A, HUARAZ - 2020”

2. PROBLEMA:

2.1. PROBLEMA GENERAL

¿ Cómo se relaciona el compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020?

2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1.- ¿Cuál es la relación que presenta el compromiso normativo y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020?

2.- ¿De qué manera se relaciona el compromiso afectivo y el rendimiento en el contexto laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020?

3.- ¿Cuál es la relación que presenta el compromiso continuo y el comportamiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020?

3. HIPÓTESIS

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020

NULA:

No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A

3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

1.- Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020

2.- Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el rendimiento en el contexto laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020

3.- Existe relación significativa entre el compromiso continuo y el comportamiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de relación entre el compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz - 2020

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1.- Conocer la relación entre el compromiso normativo y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020

2.- Estudiar la relación entre el compromiso afectivo y el rendimiento en el contexto laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020

3.- Establecer la relación entre el compromiso continuo y el comportamiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020

5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo de investigación Aplicada - transversal y diseño de investigación no experimental

GUÍA DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO ACERCA DE "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MULTISECTORIAL DE AYASH S.A, HUARAZ – 2020"

1.-CRITERIOS:

Se llevará a cabo la validez del cuestionario mediante la autenticidad de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entre la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

2.- INSTRUCCIONES:

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías:

SI o NO.

- Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaproboratorias en cada pregunta escriba el término "INCORRECTO" en la columna DECISIÓN.
- Si la minoría de las marcas (X) son desaproboratorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.
- Si toda la marca (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba "CORRECTO" en la columna DECISIÓN.

		X1.2 = Evaluación de trabajadores	permanentemente el trabajo que realizas en la empresa Ayash? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo												
			¿En la empresa Ayash se cumple con las actividades que están relacionadas al trabajo cotidiano? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X			
		X1.3 = Evaluación de trabajadores	¿Te sientes comprometido con el trabajo que realizas en la empresa Ayash? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X			
			¿Te consideras leal con el desarrollo organizacional de la empresa Ayash? a.- Totalmente en desacuerdo	X		X		X		X		X			

		ución	e.- Totalmente de acuerdo											
			¿Sientes que has desarrollado lazos afectivos con la empresa Ayash? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X		
		X2.3 = Trabajo en conjunto	¿En la empresa Ayash trabajas en conjunto con tus compañeros para cumplir con las funciones asignadas? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X		
			¿En la empresa Ayash te sientes a gusto al compartir el trabajo en equipo? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X		
		X3.1 =	¿En este último año, percibes que has crecido profesionalmente con las	X		X		X		X		X		

	X3= Com pro miso Conti nuo	Bene ficios por tiem po de servi cios	oportunidades ofrecidas en la empresa Ayash? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo																		
			14.- ¿Estimas que en este último año has recibido un bono por parte de la empresa Ayash? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X		X							
			X3.2 = ¿La empresa Ayash reconoce el trabajo que realizas? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X		X							
			¿En la empresa Ayash recibes algún incentivo (comisión) cuando realizas trabajos extras? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo	X		X		X		X		X									

			c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo												
		X3.3= Asensos laborales	¿En la empresa Ayash se conoce los logros que debo alcanzar para poder ascender de cargo? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X			
			¿En la empresa Ayash se ofrece oportunidades de emprender nuevas habilidades? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X			

			d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo												
			¿En la empresa Ayash cuentas con acceso a las diferentes áreas que necesitas mantener comunicación para realizar los procesos administrativos? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X			
		Y2.3= Actividades de integración laboral	¿Percibes que existe integración laboral virtualmente? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X			
			¿En la empresa Ayash existen dinámicas	X		X		X		X		X			

		e.- Totalmente de acuerdo														
		Y3.3= Manejo de equipo	¿Existe colaboración de tu parte cuando se requiere hacer un trabajo en equipo?	X		X		X		X		X		X		
			a.- Totalmente en desacuerdo													
			b.- En desacuerdo													
			c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo													
			d.- De acuerdo													
			e.- Totalmente de acuerdo													
			¿Te sientes contento con el jefe de la empresa Ayash porque te permite trabajar en equipo?	X		X		X		X		X		X		
			a.- Totalmente en desacuerdo													
			b.- En desacuerdo													
			c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo													
			d.- De acuerdo													
			e.- Totalmente de acuerdo													

OBSERVACION:



FIRMA DEL EXPERTO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Compromiso Organizacional y Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Empresa Multisectorial de Ayash S.A., Huaraz - 2020**

OBJETIVO: **Determinar el nivel de relación entre el compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020**

DIRIGIDO A: **Los Trabajadores de la Empresa Multisectorial de Ayash**

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : **DIAZ DÁVILA MARLON**

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : **MG. ECONOMISTA**



Post firma
DNI: 17820519

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Lic. POEMAPE COBIAN CARLOS HERNAN

Docente de la carrera profesional de ADMINISTRACION

CLEMENTE TARAZONA, Tania Wendy Luz, identificada con DNI N° 76034285 y GUTIERREZ SOTO, Stephany Indira, identificada con DNI N° 76050575, estudiantes del IX ciclo de la Escuela de ADMINISTRACION de la “Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MULTISECTORIAL DE AYASH S.A., HUARAZ – 2020.** En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de ADMINISTRACION

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 27 de Junio de 2020.

CLEMENTE TARAZONA, Tania Wendy Luz

DNI N° 76034285

GUTIERREZ SOTO, Stephany Indira

DNI N° 76050575

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS

1. TÍTULO: “COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MULTISECTORIAL DE AYASH S.A, HUARAZ - 2020”

2. PROBLEMA:

2.1. PROBLEMA GENERAL

¿ Cómo se relaciona el compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020?

2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1.- ¿Cuál es la relación que presenta el compromiso normativo y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020?

2.- ¿De qué manera se relaciona el compromiso afectivo y el rendimiento en el contexto laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020?

3.- ¿Cuál es la relación que presenta el compromiso continuo y el comportamiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020?

3. HIPÓTESIS

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020

NULA:

No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A

3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

1.- Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020

2.- Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el rendimiento en el contexto laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020

3.- Existe relación significativa entre el compromiso continuo y el comportamiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de relación entre el compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz - 2020

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1.- Conocer la relación entre el compromiso normativo y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020

2.- Estudiar la relación entre el compromiso afectivo y el rendimiento en el contexto laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020

3.- Establecer la relación entre el compromiso continuo y el comportamiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020

5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo de investigación Aplicada - transversal y diseño de investigación no experimental

GUÍA DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO ACERCA DE "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MULTISECTORIAL DE AYASH S.A, HUARAZ – 2020"

1.-CRITERIOS:

Se llevará a cabo la validez del cuestionario mediante la autenticidad de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entre la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

2.- INSTRUCCIONES:

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías:

SI o NO.

- Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaproboratorias en cada pregunta escriba el término "INCORRECTO" en la columna DECISIÓN.
- Si la minoría de las marcas (X) son desaproboratorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.
- Si toda la marca (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba "CORRECTO" en la columna DECISIÓN.

		X1.2 = Evaluación de trabajadores	permanentemente el trabajo que realizas en la empresa Ayash? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo												
			¿En la empresa Ayash se cumple con las actividades que están relacionadas al trabajo cotidiano? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X			
		X1.3 = Evaluación de trabajadores	¿Te sientes comprometido con el trabajo que realizas en la empresa Ayash? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X			
			¿Te consideras leal con el desarrollo organizacional de la empresa Ayash? a.- Totalmente en desacuerdo	X		X		X		X		X			

		ució n	e.- Totalmente de acuerdo											
			¿Sientes que has desarrollado lazos afectivos con la empresa Ayash? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X		
		X2.3 = Trab ajo en conj unto	¿En la empresa Ayash trabajas en conjunto con tus compañeros para cumplir con las funciones asignadas? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X		
			¿En la empresa Ayash te sientes a gusto al compartir el trabajo en equipo? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X		
		X3.1 =	¿En este último año, percibes que has crecido profesionalmente con las	X		X		X		X		X		

			c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo												
		X3.3= Asensos laborales	¿En la empresa Ayash se conoce los logros que debo alcanzar para poder ascender de cargo? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X			
			¿En la empresa Ayash se ofrece oportunidades de emprender nuevas habilidades? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X			

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	1		2		3		4		5		6		DECISION
				LOS ITEMS SON ADECUADOS PARA COMPROBAR LAS HIPÓTESIS		COHERENCIA ENTRE LAS VARIABLES Y LAS DIMENSIONES		EXISTE COHERENCIA ENTRE LAS DIMENSIONES Y LOS INDICADORES		EXISTE COHERENCIA ENTRE LOS INDICADORES Y LOS ITEMS		EXISTE COHERENCIA ENTRE EL ITEM Y LAS OPCIONES DE RESPUESTA		LA REDACCIONES ES PRECISA, COMPRENSIBLE Y SIN ERRORES		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V.D.(Y) Rendimiento laboral	Y1= Rendimiento o en la tarea	Y1.1= Logro de metas	¿La empresa Ayash reconoce cuando cumple con el logro de metas relacionado a los objetivos de la empresa? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X		X		
			¿Cada mes cumple con la meta de realizar 20 servicios mínimos por día a los clientes de la empresa Ayash?	X		X		X		X		X		X		

			d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo												
			¿En la empresa Ayash cuentas con acceso a las diferentes áreas que necesitas mantener comunicación para realizar los procesos administrativos? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X			
		Y2.3= Actividades de integración laboral	¿Percibes que existe integración laboral virtualmente? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X			
			¿En la empresa Ayash existen dinámicas	X		X		X		X		X			

			a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo												
		Y3.2= Solución de conflictos	¿Consideras que solucionas los conflictos laborales con tus compañeros de la empresa Ayash? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		X		X	
			¿Evitas generar conflictos con tus compañeros de trabajo? a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo	X		X		X		X		X		X	

		e.- Totalmente de acuerdo															
		Y3.3= Manejo de equipo	¿Existe colaboración de tu parte cuando se requiere hacer un trabajo en equipo?	X		X		X		X		X		X			
			a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo														
			¿Te sientes contento con el jefe de la empresa Ayash porque te permite trabajar en equipo?	X		X		X		X		X		X			
			a.- Totalmente en desacuerdo b.- En desacuerdo c.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo d.- De acuerdo e.- Totalmente de acuerdo														

OBSERVACIÓN:



FIRMA DEL EXPERTO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Compromiso Organizacional y Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Empresa Multisectorial de Ayash S.A., Huaraz - 2020**

OBJETIVO: **Determinar el nivel de relación entre el compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020**

DIRIGIDO A: **Los Trabajadores de la Empresa Multisectorial de Ayash**

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : **POEMAPE COBIAN CARLOS HERNAN**

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : **MG. ADMINISTRADOR**



Post firma
DNI: 32809352



5. Carta de autorización de la empresa

R.U.C. 20530945970

"Año de la Universalización de la Salud"

Huaraz, 05 de Junio del 2020

SRTA:

Mg. Vásquez Miranda Rusbby Nayc

ASUNTO: RESPUESTA DE LA SOLICITUD N° 010-FCE-EA-UCV-HZ

De mi especial consideración:

La **EMPRESA MULTISECTORIAL DE AYASH S.A.** debidamente identificado con **RUC N°20530945970**, domiciliado Av. 27 de Noviembre Psj.7 N°498 – B Huaraz, como su Representante Legal el Sr. **Hipólito Calancho Ramírez**, autorizo a **Clemente Tarazona Tania Wendy Luz**, identificada con **DNI. N°76034285** y **Gutiérrez Soto Stephany Indira**, identificada con **DNI. N°76050575**, estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo, brindar información del número de trabajadores y el análisis de documentos para el desarrollo de su proyecto de investigación con el título denominado: **"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MULTISECTORIAL DE AYASH S.A., HUARAZ - 2020"**, la misma para que pueda culminar con éxito el proyecto de investigación propuesto.

- Lo cual la empresa cuenta con 43 colaboradores.

Como condiciones contractuales, el estudiante se obliga a (1) no divulgar ni usar para fines personales la información (documentos, expedientes, escritos, artículos, contratos, estados de cuenta y demás materiales) que, con objeto de la relación de trabajo, le fue suministrada; (2) no proporcionar a terceras personas, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, información alguna de las actividades y/o procesos de cualquier clase que fuesen observadas en la empresa durante la duración del proyecto. El estudiante asume que toda información y el resultado del proyecto serán de uso exclusivamente académico.

Sin otro particular, reitero a Ud. mi especial consideración.

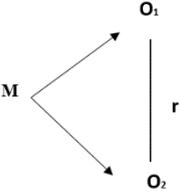
Atentamente,

EMPRESA MULTISECTORIAL DE AYASH S.A.
RUC. REGISTRO
Hipólito Calancho Ramírez
Hipólito Calancho Ramírez
GERENTE GENERAL
DNI 7276194

6. Cuadro de consistencia

Título: Compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz - 2020

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><u>Problema Principal</u></p> <p>¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020?</p> <p><u>Problemas Secundarios</u></p> <p>a. ¿Cuál es la relación que presenta el compromiso normativo</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el nivel de relación entre el compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz - 2020.</p> <p><u>Objetivos Específicos</u></p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz - 2020.</p>	<p>Variable X:</p> <p>Compromiso organizacional</p> <p><u>Dimensiones</u></p> <p>X.1. Compromiso Normativo</p> <p>X.2. Compromiso afectivo</p> <p>X.3. Compromiso Continuo</p> <p><u>Variable Y:</u></p> <p>Y. Rendimiento laboral</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Aplicativa</p> <p><u>Nivel de Investigación:</u></p> <p>correlacional.</p> <p><u>Diseño de Investigación</u></p>

<p>y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz - 2020?</p> <p>b. ¿De qué manera se relaciona el compromiso afectivo y el rendimiento en el contexto laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz - 2020?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación que presenta el compromiso continuo y el comportamiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz - 2020?</p>	<p>a. Conocer la relación entre el compromiso normativo y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz - 2020</p> <p>b. Analizar la relación entre el compromiso afectivo y el rendimiento en el contexto laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz - 2020.</p> <p>c. Establecer la relación entre el compromiso continuo y el comportamiento laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de</p>	<p><u>Hipótesis Secundarias</u></p> <p>a. Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz - 2020</p> <p>b. Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el rendimiento en el contexto laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz - 2020.</p> <p>c. Existe relación significativa entre el compromiso continuo y el comportamiento</p>	<p><u>Dimensiones</u></p> <p>Y.1 Rendimiento en la tarea</p> <p>Y.2 Rendimiento en el contexto</p> <p>Y.3 Comportamientos laborales</p>	<p>No experimental - Correlacional</p>  <p>Dónde:</p> <p>Dónde:</p> <p>M: muestra (43 Trabajadores)</p> <p>O1: Compromiso organizacional</p> <p>O2: Rendimiento laboral</p> <p>R: Relación de las variables</p>
--	---	--	--	--

	<p>Ayash S.A., Huaraz – 2020.</p>	<p>laboral de los trabajadores de la empresa multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020.</p>		<p><u>Población</u> 43 trabajadores</p> <p><u>Muestra</u> 43 trabajadores</p> <p><u>Técnicas</u> Encuesta.</p> <p><u>Instrumentos</u> Cuestionario</p>
--	-----------------------------------	---	--	--

7. Ficha Técnica

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
Tipo de instrumento	Cuestionario Personal
Denominación del instrumento	Cuestionario para describir cómo se desarrolla el compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores
Autoría	Gutiérrez Soto Stephany Indira Clemente Tarazona Tania Wendy Luz
Duración de la aplicación	Aproximadamente 15 minutos
Muestra	43 trabajadores de la empresa Ayash - Huaraz
Número de ítems	36
Escala de medición	Escala de Likert (Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo)
Dimensiones que evalúa	Compromiso Normativo, Compromiso Afectivo, Compromiso Continuo, Rendimiento en la tarea, Rendimiento en el contexto laboral, Comportamientos laborales
Método de muestreo	No probabilístico por conveniencia
Lugar de realización de campo	EMPRESA MULTISECTORIAL DE AYASH S.A
Fecha de realización de campo	Del 1 de setiembre del 2020
Programa estadístico	IBM SPSS Statistics 26 y Excel

TABLA DE ESPECIFICACIONES
Compromiso Organizacional y Rendimiento laboral de los Trabajadores de
la Empresa Multisectorial de Ayash S.A., Huaraz - 2020

I. Datos Informativos:

- Autor (as) : Clemente Tarazona Tania Wendy Luz
Gutiérrez Soto Stephany Indira
- Tipo de instrumento : Escala Ordinal
- Niveles de aplicación : Trabajadores de la empresa Multisectorial de Ayash S.A.
- Administración : Individual
- Duración : 15 minutos
- Materiales : Hoja, Impresora, Lapicero
- Responsable de la aplicación: Autor (as)

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta de 36 ítems, con alternativas que miden el nivel de relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Multisectorial de Ayash S.A., Huaraz - 2020.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
D1. Compromiso Normativo	1. Cumplimiento de normas Institucionales	17%	1	1-5
			2	
	2. Evaluación de trabajadores		3	1-5
			4	
	3. Lealtad con la empresa		5	1-5
			6	
D2. Compromiso Afectivo	4. Involucramiento Laboral	17%	7	1-5
			8	
			9	1-5

	5. Identificación con la Institución		10	
	6. Trabajo en conjunto		11	1-5
			12	
D3. Compromiso Continuo	7. Beneficios por tiempo de Servicios	16%	13	1-5
			14	
	8. Reconocimiento Laboral		15	1-5
			16	
	9. Asensos Laborales		17	1-5
			18	
D4. Rendimiento en la Tarea	10. Logro de metas	17%	19	1-5
			20	
	11. Uso de recursos en la oficina		21	1-5
			22	
	12. Apoyo de los superiores		23	1-5
			24	
D5. Rendimiento en el Contexto Laboral	13. Convivencia entre trabajadores	16%	25	1-5
			26	
	14. Accesibilidad con las áreas de trabajo		27	1-5
			28	
	15. Actividades de		29	1-5

	integración laboral		30	
D6. Comportamientos Laborales	16. Habilidades del trabajador	17%	31	1-5
			32	
	17. Solución de conflictos		33	1-5
			34	
	18. Manejo de equipo		35	1-5
			36	
	Total	100%	36 Ítems	1-5

IV. Opciones de respuesta.

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13, 14,15,16,17,18,19,20,21,22,2 3,24,25,26,27,28,29,30,31,32 ,33,34,35,36	- Totalmente en desacuerdo	1
	- En desacuerdo	2
	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
	- De acuerdo	4
	- Totalmente de acuerdo	5

V. Niveles de valorización.

5.1. Valoración de las variables: Compromiso Organizacional y Rendimiento Laboral

VARIABLES	NIVEL	PUNTACION
Compromiso Organizacional	BAJO	18 - 42
	REGULAR	43- 66
	ALTO	67 - 90

VARIABLES	NIVEL	PUNTACION
Rendimiento Laboral	BAJO	18 - 42
	REGULAR	43 - 66
	ALTO	67 - 90

5.2. Valoración de la Variable 1: Compromiso Organizacional

NIVEL	CRITERIOS	Valores
Bajo	<ul style="list-style-type: none"> - Escaso cumplimiento de normas institucionales - Poca evaluación de trabajadores - Limitada lealtad con la empresa - Carente involucramiento laboral - Raramente existe identificación con la institución - Reducido trabajo en conjunto - Escasos beneficios por tiempo de servicio - Poco reconocimiento laboral - Escasos asensos laborales 	18-42
Regular	<ul style="list-style-type: none"> - En ocasiones cumplen las normas institucionales - Esporádica evaluación de trabajadores - En ocasiones se muestra lealtad con la empresa - De vez en cuando hay involucramiento laboral - Ocasionalmente se siente identificado con la institución - A veces existe trabajo en conjunto 	43-66

	<ul style="list-style-type: none"> - Algunas veces existe beneficios por tiempo de servicio - Eventualmente existe reconocimiento laboral - En ocasiones realizan asensos laborales 	
Alto	<ul style="list-style-type: none"> - Excelente cumplimiento de normas institucionales - Constante evaluación de trabajadores - Elevada lealtad con la empresa - Optimo involucramiento laboral - Noble identificación con la institución - Estupendo trabajo en equipo - Buenos beneficios por tiempo de servicio - Cuantioso reconocimiento laboral - Constantes asensos laborales 	67-90

Valoración de la Variable 2: Rendimiento Laboral

NIVEL	CRITERIOS	Valores
Bajo	<ul style="list-style-type: none"> - Limitado logro de metas - Poco uso de recursos en la oficina - Escaso apoyo de los supervisores - Inadecuada convivencia entre trabajadores - Insuficiente accesibilidad con las áreas de trabajo - Restringidas actividades de integración laboral - Insuficientes habilidades del trabajador - Deficiente solución de conflictos - Carente manejo de equipo 	18-42
Regular	<ul style="list-style-type: none"> - Esporádico logro de metas - Regular uso de recursos en la oficina 	43-66

	<ul style="list-style-type: none"> - En ocasiones existe apoyo de los supervisores - Eventual convivencia entre trabajadores - De vez en cuando existe accesibilidad con las áreas de trabajo - Algunas veces existe actividades de integración laboral - Regular evidencia de habilidades del trabajador - Esporádica solución de conflictos - Regular manejo de equipo 	
Alto	<ul style="list-style-type: none"> - Destacado logro de metas - Abundante uso de recursos en la oficina - Relevante apoyo de los supervisores - Excelente convivencia entre trabajadores - Notable accesibilidad con las áreas de trabajo - Numerosas actividades de integración laboral - Elevadas habilidades del trabajador - Relevante solución de conflictos - Buen manejo de equipo 	67-90

8. Fotos de la empresa

