

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del
molino San Nicolás S.A.C - 2019**

Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de Bachiller en
Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Melita Godoy Maguiña

Tania Ruth Cabrera García

Asesor:

José Joel Cruz Tarrillo

Tarapoto, diciembre de 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

José Joel Cruz Tarrillo, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL MOLINO SAN NICOLÁS S.A.C - 2019**” constituye la memoria que presenta el (la) / los estudiante(es) **Melita Godoy Maguiña y Tania Ruth Cabrera García** para obtener el Grado Académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales, cuyo trabajo investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

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

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 27 días del mes de diciembre del año 2020.



Mtro. José Joel Cruz Tarrillo
ESPECIALISTA EN MARKETING E INVESTIGACION

José Joel Cruz Tarrillo

Compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del molino San Nicolás S.A.C - 2019

Tania Ruth Cabrera García, Melita Godoy Maguina

^aEP. Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores del molino San Nicolás S.A.C., como también se determinó la relación existente entre cada dimensión de compromiso organizacional (afectivo, continuo y normativo) con la variable desempeño laboral; este estudio de investigación es de diseño transversal, tipo descriptiva correlacional, para lo cual se recaudó la información mediante un cuestionario empleado a una muestra de 51 colaboradores de sus dos sedes de dicha empresa ubicadas en la región San Martín (Nueva Cajamarca) y Lambayeque (Chiclayo), para el procesamiento de datos y la obtención de los resultados se usó el SPSS y el coeficiente de correlación Pearson; los resultados evidenciaron que existe una correlación significativa entre las dos variables con un coeficiente de correlación de 0,436 y un p-valor de 0,001 concerniente al compromiso organizacional y desempeño laboral; respecto a las dimensiones del compromiso organizacional los resultados evidenciaron una relación significativa entre las dimensiones afectivo y normativo respecto al desempeño laboral, con una correlación de 0,422 y 0,379; con un p-valor de 0,002 y 0.006 respectivamente; mientras que con la dimensión continua los resultados no fueron significativos del que se obtuvo un p-valor de 0,109 con un coeficiente de correlación de 0,227 que indica niveles más bajos de relación no significativa, por lo que no se puede afirmar con certeza los resultados referente a esta dimensión como también no se podría generalizarlo, concluyéndose así que existe relación de débil a media entre las variables.

Summary

The present research aimed to determine the existing relationship between organizational commitment and job performance in the collaborators of the San Nicolás SAC mill, as well as the relationship between each dimension of organizational commitment (affective, continuous and normative) with the variable job performance; This research study is of a cross-sectional design, descriptive correlational type, for which the information was collected through a questionnaire used from a sample of 51 employees from its two offices of said company located in the San Martín (Nueva Cajamarca) and Lambayeque (Chiclayo), for data processing and obtaining the results, the SPSS and the Pearson correlation coefficient were used; The results showed that there is a significant correlation between the two variables with a correlation coefficient of 0.436 and a p-value of 0.001 concerning organizational commitment and job performance; Regarding the dimensions of organizational commitment, the results showed a significant relationship between the affective and normative dimensions with respect to work performance, with a correlation of 0.422 and 0.379; with a p-value of 0.002 and 0.006 respectively; while with the continuous dimension the results were not significant, from which a p-value of 0.109 was obtained with a correlation coefficient of 0.227 that indicates lower levels of non-significant relationship, so the results referring to cannot be affirmed with certainty to this dimension as well as it could not be generalized, thus concluding that there is a weak to medium relationship between the variables.

Palabras clave: Compromiso organizacional; desempeño laboral; compromiso afectivo; compromiso normativo; compromiso continuo

Introducción

El compromiso organizacional es un vínculo que une al colaborador con su organización, desde que el colaborador es incluido en una empresa ya se encuentra comprometido de una u otra forma con ella, puesto que antes de llegar a consolidar tal vínculo se negocian previamente los acuerdos de aportes de ambas partes, a esto se le llama contrato, que es un acuerdo de voluntades manifestados sea por escrito o hablado sobre los beneficios, obligaciones, responsabilidades, retribuciones, etc., entre las dos partes; desde ese momento ya se consolida el vínculo organización – persona; entre los autores que clasificaron al compromiso organizacional en 3 dimensiones tenemos a Allen y Meyer (1990), O'Really y Chatman (1986), Harris Hirschfeld, Field y Mossholder (1993), Jaros et al.(1993); las dimensiones figuran como afectivo, continuo y normativo, en caso de Meyer y Allen, al mismo tiempo que los otros autores mencionados enfatizan ciertas características como el apego emocional, material y moral respectivamente; según las características asociadas al compromiso organizacional se visualizará el desempeño de cada colaborador, como también dependerá del tipo de apego que hayan adquirido en la relación laboral; numerosos estudios como los de Kaplan y Kaplan (2018) “La relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral: un caso de empresas industriales”, Dinc (2017) “Organizational commitment components and job performance: mediating role of job satisfaction”; Chelliah, Sundarapandiyam y Vinoth (2015) “Una investigación sobre el compromiso organizacional de los empleados en las organizaciones: un caso de pymes en Malasia”; Leguía (2018) “Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de una empresa del rubro de retail de Lima metropolitana 2018”; Betancur (2017) “Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa transportes Deco S.C.R.L., Callao-2017” afirman que el compromiso organizacional afectivo es el que mayor beneficio da a ambas partes (haciendo referencia tanto a la organización como al colaborador), ya que se caracteriza por el apego emocional que tiene el colaborador con la institución, donde se siente orgulloso de pertenecer a ella y tiene un fuerte deseo de seguir perteneciendo a la institución, el colaborador se identifica con la empresa y participa activamente en la resolución de conflictos o dificultades de la organización haciendo su mejor esfuerzo y dando lo mejor de sí; con relación al compromiso normativo, se dice que es el vínculo moral el que predomina, donde el colaborador siente la obligación moral de pertenecer a ella como retribución a algún beneficio otorgado por la institución previamente, por tanto se dice que el nivel de desempeño será menor que el que otorga el afectivo, que sí favorece a la institución en una proporción menor que el previo; por otro lado, concerniente al compromiso continuo, podemos afirmar que no es tan favorable para la organización ya que el empleado está vinculado por el factor material, donde está por conveniencia y hace lo mínimo necesario para seguir en su puesto de trabajo, no se identifica con la organización, por tanto su nivel de desempeño es muy bajo y está relacionado al coste-beneficio que se expondría al continuar o dejar su puesto de trabajo.

El compromiso organizacional que tienen los colaboradores para con la institución es importante porque contribuirá al logro de los objetivos empresariales, se dice que a mayor compromiso por parte de los colaboradores mejor será su desempeño laboral; según Ortega (2019) menciona que una persona pasa alrededor de 40 horas semanales a más en sus centros de labores, el bienestar que tenga el colaborador hará que se desempeñe mejor, como afirma que un colaborador feliz trabaja mejor y esa felicidad hace referencia al salario emocional que el colaborador experimenta al ejercer su labor; en tanto en la empresa Molino San Nicolás S.A.C. a través de la gerencia y el gerente administrativo dan la impresión de no estar realizando los esfuerzos para mantener un personal con un buen compromiso organizacional para así obtener un alto índice de desempeño laboral, en una investigación realizada por Estela y Hernandez (2018) consideran que para tener un buen desempeño laboral es preciso contar con los beneficios de compensación salarial, prestaciones sociales, aguinaldo, cts., la cual se encuentran directamente relacionados entre sí.

Consideramos que estos aspectos pueden ayudar a construir un compromiso organizacional favorable, que al no darse se está siendo dejado de lado en la gran mayoría que carece de estas prestaciones, más aún

se ven recargados de funciones que van más allá de los puestos ameritan, ya que solo una persona se encarga de toda un área como es el caso de la cajera de la sede en Nueva Cajamarca, esta persona se encarga tanto de la caja y de todo el movimiento del sistema que se conecta con la sede de Chiclayo, ella no cuenta con ningún apoyo, asistente y tampoco tienen otra computadora con el sistema para que pueda ser utilizada cuando se aceptan a los practicantes. Es por ello que los colaboradores se sienten desamparados, con bajo compromiso organizacional y un desempeño laboral aceptable que no está directamente motivado por el compromiso que tengan los colaboradores hacia la institución, generando incumplimiento con las metas de la empresa en reiteradas oportunidades.

Ante toda esta situación el problema en cuestión es identificar qué relación guarda el compromiso organizacional con el desempeño laboral, asimismo se planteó establecer la relación del compromiso organizacional afectivo, continuo y normativo con el desempeño laboral en el molino San Nicolás S.A.C. que será muy útil para visualizar el grado de relación que tienen dichas variables y poder presentar sugerencias para mejorar el desempeño laboral y por ende el crecimiento de esta empresa.

El compromiso organizacional

Compromiso organizacional se vienen estudiando desde las décadas de los 60, los primeros que lo estudiaron fueron los sociólogos, después empezaron a interesarse por el tema los economistas y empresarios debido a la importancia que tendría su influencia en el desempeño y el resultado en las empresas; Fernández (2017), en ese entonces estudiaba el compromiso como factor determinante en el ausentismo, rotación, satisfacción, eficacia, etc. Basando en el estudio realizado por Gallardo y Triadó (2007) detallaremos los cambios que ha venido teniendo el compromiso organizacional tras estudios e investigaciones; en un inicio los autores Porter, Mowday y Streert por los años de 1986 consideraron al compromiso unidireccional reconociendo la dimensión afectiva, pero con el transcurso del tiempo se levantaron autores que propusieron enfoques multidimensionales sin llegar a un sólido consentimiento; dos de ellos, los más reconocidos son la dupla Meyer y Allen y el equipo de O'Reilly y Chatman. según Fernández (2017).

Como lo menciona (Fernández, 2017) al referir que O'Reilly y Chatman consideraban que el CO es un vínculo psicológico entre el colaborador y la organización, determinaron que ese vínculo se puede dar de diferente forma y establecieron tres maneras: la conformidad, la identificación y la interiorización; para Meyer y Allen (1990) el compromiso organizacional tras pasar de estudio a estudio concluyó en tres dimensiones que son afectivo, de continuidad y normativo, siendo este último la dimensión añadida para una mejor explicación a los diferentes estados psicológicos basados en experiencias pasadas (p.5).

Sin embargo, hay otros autores como Lagomarsino (2004) que dimensiona al compromiso organizacional asociado al desempeño laboral como: compromiso económico, compromiso de crecimiento y compromiso moral; mientras que Juaneda y González Menorca (2007) consideran que el vínculo que une a los colaboradores con las organizaciones son aspectos actitudinales que pueden desencadenar tres posibles dimensiones, tales son: afectos, miedos y obligaciones; donde afectos (parecidos al de Meyer y Allen-afectivo, y al de O'Reilly y Chatman-internlización e identificación), miedos (relacionado al continuo de Meyer y Allen) y obligaciones (semejante al normativo de Meyer y Allen).

Como se pudo apreciar existen varias modelos teóricos que surgieron en el avance del estudio del compromiso organizacional, así también, van naciendo nuevas propuestas de modelos teóricos que sustentan sus dimensiones según cada realidad, algunos surgen con nuevas vislumbres y otras con meras repeticiones o adecuaciones de las ya existentes que lo que sí hacen es dar diferente término para corroborar lo mismo lo que se vino diciendo solamente con diferente antifaz; vale mencionar que algunos modelos teórico son validados y aplicados en muchos estudios con aplicación empírica, como también hay propuestas que solamente quedaron en "propuestas de modelo teórico" sin seguimiento o continuidad que hace que quede relegado a un segundo plano y le resta importancia y veracidad. A continuación, veremos un cuadro extraído de un investigador que sintetizó la evolución del concepto de compromiso

organizacional con su respectiva aplicación empírica, partiendo de la unidimensionalidad hasta la triple dimensión:

Tabla 1: Evolución de las dimensiones del compromiso organizacional

Amplitud	Dimensión	Autores	Aplicación Empírica
Unidimensional	Compromiso Afectivo	Porter et all (1979)	Lyman, Steers, Mowday,(1974); Mowday et al.(1979); Morris Sherman (1981), Angle, Perry (1983), Curry, Wakefield, Price, Mueller(1987); Michaaels et al (1988)
	Compromiso Afectivo y Continuo	Meyer y Allen (1984); Mathieu y Zajac (1990)	Meyer y Allen (1984); Mathieu y Zajac (1990)
Doble dimensión	Compromiso en valores y compromiso de permanencia	Angle y Perry (1981) Mayer y Schoorman (1992, 1998)	Angle y Perry (1981) Mayer y Schoorman (1992, 1998)
	Compromiso Afectivo, Continuo y Normativo	Allen y Meyer (1990)	Gonzales y Concha (1995); Fernández (2017); Allen y Lee, 1993; Cohen, 1993; Dunhan, et al, 1994; Mathieu y Zajac, 1990; Mowday y Steers, 1979; Oliver, 1990; O'Reilly, Chatman, Cadwill, 1991; Porter, Steers, 1977; Powell y Meyer, 2004; Steers y Mowday, 1974; Tett y Meyer, 1993
Triple dimensión	Compromiso de conformidad, Identificación e Internalización	Modelo de O'Really y Chatman (1986) Harris Hirschfeld, Field y Mossholder (1993)	
	Compromiso Afectivo, Moral y Continuo	Jaros et al.(1993)	
	Compromiso Moral, Calculativo y Aliennante	Penley y Gould (1988)	

Fuente: Modificación basado en la investigación de Juaneda y Gonzáles (2007)

Ya que la diversidad de investigaciones es amplia y los estudios innumerables y una gran mayoría hacen referencia a las tres dimensiones de Meyer y Allen, donde numerosos estudios hicieron la validación del instrumento y estudios empíricos tomaron referencia para obtener resultados relevantes, consideraremos en la presente investigación.

Dimensiones de compromiso organizacional según Meyer y Allen.

Según explica Meyer y Allen (1990) a la que también remarca Fernández (2017), dando énfasis a la dimensiones desarrolladas desde un principio, donde se consideraban 2 dimensiones a los estudios

relacionados con el compromiso organizacional, al mismo que, tras ver que en el entorno laboral faltaban opciones que expresen el estado psicológico asociado a la permanencia en la organización como los costes de abandono a la organización y la necesidad de permanencia, se agregó la tercera dimensión *continuidad* de modo que se ajustaba a las distintas realidades y razones por las que los colaboradores permanecían en la organización, llegando a la tridimensionalidad que conocemos hoy en día.

Compromiso Organizacional Afectivo.

Esta dimensión ha sido la más estudiada en el transcurso del tiempo, determinado por Mowday, Steers y Porter (1975) a cual se define a manera de fuerza de identificación de la persona con una organización y su participación en ella, que en términos conceptuales tiende a caracterizarse en no menos de tres factores que son: aceptación y fuerte convicción con los valores y objetivos de la institución, libre destreza a realizar esfuerzos considerables en favor de la institución y deseo fuerte marcado de permanecer y seguir siendo miembro de la institución; en contraste Juaneda y Gonzáles (2007) a este vínculo considera como aspecto actitudinal que se podría desglosar en 3 dimensiones, la primera de carácter afectivo denomina afecto miedo y obligaciones, la cual implica obligaciones que vincula psicológicamente; como también según argumenta Fernández con relación a esta dimensión está caracterizada por el vínculo emocional del colaborador hacia la organización debido que la empresa alcanzó satisfacer sus necesidades y expectativas y hace que el colaborador tenga el deseo de permanecer en la organización, por lo que no solamente quiere sino que también desea estar en ella, Fernández (2017); esto se nota en las expresiones que las personas dan referente a su organización donde laboran, quienes al mismo tiempo son empáticos con los problemas que se fundan en la empresa y están prestos a hacer lo posible por solucionarlos, como también son muy favorables a asimilar los cambios y se involucran en ello, Fernández concluye que este es el tipo de compromiso que las organizaciones requieren y se tiene que lograr, ya que el empleado no solo está vinculado a la organización sino que es un embajador de ella, está orgulloso y se identifica con sus objetivos y valores; en simples palabras, son colaboradores que “tienen la camisa puesta”.

Compromiso Organizacional Continuo.

Esta dimensión está caracterizada por la evaluación que hace el colaborador relacionado a los costes-beneficios que le ocasionaría el abandono de la organización, viendo que los costes serían mayores a sus beneficios deciden no abandonar la organización y permanecer, dichos costes podrían ser financieros, referido a un posible salario inferior en otra organización debido a iniciar nuevamente y perder la transcendencia de la actual, también pueden ser físicos, referentes a la cantidad de actividades que tendría que realizar en otro trabajo, como también en el ámbito psicológico en el sometimiento de mayores niveles de estrés. En esta segunda dimensión la unión entre empleado organización no es el emocional, sino el motivo material, debido a estar basado en el coste que le supondría al empleado abandonar la empresa, por tal motivo su desempeño podría ser lo mínimo necesario que la organización aceptara para poder mantener su puesto de empleo y su condición de permanencia en la organización será condicionada a una mejor propuesta o por la falta de alternativa favorable para el empleado, esta clase de compromiso se ve frecuentemente en las organizaciones, esto es debido a la escasa oferta laboral en el mundo empresarial, debido a recorte de personal y disminución del requerimiento de mano de obra debido al avance tecnológico que reemplaza en gran medida la mano de obra. Empleados con este tipo de compromiso no les interesa a las organizaciones debido a que el empleado no está implícito con su organización más allá de sus propios intereses de necesidad de un trabajo ante la falta de “mejores alternativas”.

Esta clase de compromiso no conviene a las empresas, ya que no se puede fiar en contar con ese personal más adelante, el mismo que al marcharse ocasionará pérdida de dinero y de tiempo, el mismo que tendrá que invertir en la nueva selección e inducción del nuevo empleado. Según los comentarios de Fernández (2017) existen corrientes que cuestionan el considerar el compromiso de continuidad como dimensión del compromiso organizacional y esto debido a que Meyer y Allen definen al compromiso como un estado psicológico y esta dimensión no tiene connotaciones psicológicas.

Compromiso Organizacional Normativo.

La dimensión de compromiso organizacional normativa es la que menos se ha estudiado en el transcurso del tiempo a comparación de los dos anteriores, por tal motivo es la menos desarrollada a nivel teórico y práctico, este compromiso está vinculado a la unión del empleado con la empresa mediante la obligación, lo que podría decirse que es como una obligación moral de creer que es un deber permanecer en la organización debido a su pensamiento que considera correcto a causa de lo que la organización le brindó como oportunidad, formación o confianza o cualquier otro beneficio que la organización haya brindado al empleado y eso genera en el obrero un sentido de permanencia mediante el cual decidirá ser leal a la organización, lo mismo que se compara con la teoría de reciprocidad que estipula a alguien que recibe un beneficio adquiere un valor interno de retribución.

En resumen, podemos apreciar el siguiente cuadro:

Tabla 2: Principales características de las dimensiones del compromiso

DIMENSIÓN AFECTIVA O C. AFECTIVO DIMENSIÓN	DIMENSIÓN CALCULATIVA O C. DE CONTINUIDAD	DIMENSIÓN NORMATIVA O C. NORMATIVO
Vínculo emocional. El colaborador se identifica con los objetivos de la organización.	Vínculo material. El colaborador evalúa los costes/beneficios que le supondría irse/permanecer en	Vínculo moral. El colaborador se siente obligado moralmente a permanecer en la organización.
Deseo de permanencia. Si interesa a la organización	Necesidad permanencia. De No interesa a la organización.	Deber de permanencia. Si Puede interesar a la organización.
Nivel de alto compromiso	Nivel de compromiso bajo. Nivel	Nivel Nivel de compromiso medio

Fuente: Adaptado de Fernández (2017).

Desempeño laboral.

El desempeño laboral es la conducta real de los colaboradores en lo técnico y profesional, como también en las relaciones interpersonales que se crean en el ambiente de su trabajo; lo que determina la calidad de su rendimiento laboral que a la vez vincula con la responsabilidad institucional y social (Salas, Díaz y Pérez, 2012. p. 612).

El desempeño varía de una persona a otra, es situacional, depende de varios factores como la de la recompensa y la percepción que desempeñará en el puesto, como también influirá de manera directa sus capacidades y habilidades (Chiavenato, 2007).

Desempeño laboral para Del Aguila y Fernandez (2016) es “aptitudes, comportamientos y cualidades personales que requieren en determinadas ocupaciones o cargos. Esos aspectos contribuirán a la eficiencia organizacional, siempre y cuando estén dirigidas al cumplimiento de las metas y objetivos que tiene la empresa en donde laboran” (p.48).

Según indica Pascual (2014), citado en (Betancur, 2017), existen definiciones y contenidos vinculados al resultado de trabajo desarrollado como: rendimiento, desempeño, logro, etc. enfocándose en el desempeño

que es la visión general del trabajo efectuado basándose en resultado sea cualitativo o cuantitativo, representada como sigue:

EFICIENCIA (competencia) + EFICACIA (resultado) = DESEMPEÑO

En ese sentido Pascual determina que el proceso de mejora continua de los empleados facilita la ejecución de las estrategias del negocio (p.7).

Según Palaci (2005) el desempeño laboral es el valor que una persona puede aportar a la organización según su experiencia con las que **contribuirá en la eficiencia de la organización**; para Robbins (2004) el desempeño laboral está relacionado a principios de la psicología del desempeño y fijación de metas que activa el comportamiento para mejorar el desempeño, asimismo ayuda a la persona dirigir esfuerzos en el logro de objetivo y metas organizacionales; mientras que para Chiavenato (2004) el desempeño laboral es un elemento integrador y generador de bienes en busca de objetivos establecidos, (Citado en Saldaña y Cornejo, 2017, p. 33).

Importancia del desempeño laboral.

“El desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos” (Guevara Sánchez, 2016. p.17).

La importancia yace en conocer y medir el potencial del ser humano, como hacer para ayudar que alcance todo su potencial y descubrir cuál es la fuerza que lo impulsa hacia la acción y crear condiciones para que el desempeño mejorara en forma efectiva (Chiavenato, 2007).

Haciendo referencia al desempeño laboral como una rutina de actividades que realiza un colaborador en determinado puesto dentro de una organización vemos la importancia que tiene esa persona en hacer que las cosas sucedan y estén en armonía con los objetivos que tiene que alcanzar la empresa con su cooperación, al hacer las actividades correctamente, en el tiempo preciso y con los recursos necesarios está contribuyendo al correcto desenvolvimiento de la organización a fin de contribuir con la misión y visión de la empresa, siendo parte activa y ejecutora de las estrategias planeadas para optimizar su desarrollo organizacional.

Modelos teóricos de desempeño laboral.

Los autores tienen su manera peculiar de presentar el desempeño laboral y difieren en tanto a los factores relacionados en sí, esto debido al enfoque que cada quien presenta en su forma de evaluar al personal, para Robbin y Judge (2013) menciona que los criterios que tome la administración para evaluar el desempeño de sus colaboradores tendrá influencia en el colaborador y sugiere estos tres criterios: resultados de la tarea individual, conductas y rasgos, según Gonzales (2001) el desempeño laboral se relaciona a características como adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimiento, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo y maximiza el desempeño (como se citó en Saldaña y Cornejo, 2017. p.34).

Dimensiones del desempeño laboral.

Las dimensiones relacionadas con el desempeño laboral son amplias, visto que cada giro de negocio de las empresas son diferentes, los puestos y responsabilidades son diferentes y existen dimensiones que se adecúan al entorno laboral, al mismo tiempo que los autores dan énfasis diferentes sobre la misma variable; se refiere algunas dimensiones relativas al desempeño laboral:

Para Robbins y Timothy (2013) las dimensiones del desempeño laboral son cuatro: capacidad laboral, desarrollando, Eficacia y perfil del colaborador. (Citado en Trelles y Varas, 2008. p. 5); Moreno, Ramírez

y Tamani (2016) considera 3 dimensiones: competencias, compromiso laboral, y satisfacción laboral (p. 48-58). Para Quispe (2015) considera la productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral como las tres dimensiones de la variable desempeño laboral (p. 47-50). Según Medina (2017) considera como dimensiones para desempeño laboral a la innovación, satisfacción, eficiencia, crecimiento, productividad y calidad; es así que seguiremos viendo las dimensiones tomadas por algunos investigadores que son relevantes para sus resultados y según el rubro de la empresa, Para Del Aguila y Fernandez (2016) y Muñoz (2018) las dimensiones relacionadas con el desempeño laboral son tres: iniciativa laboral, trabajo en equipo y cooperación con los colaboradores. (p. 67). Para Leguía et al.(2018) son usadas en su investigación tres dimensiones del desempeño laboral que son: calidad de servicio, labor en equipo y logro laborales. (p. 57). Según Saldaña y Cornejo Ruiz (2017) los indicadores relacionados a la variable desempeño son muchos, este autor no dimensiona la variable, sino que incluye indicadores directos en su instrumento de recolección de datos, como: involucramiento en la organización, mayor productividad, clima laboral, autoconocimiento, auto concepto, autoevaluación, auto aceptación, auto respeto, comunicación horizontal y vertical, identificación equipo (camiseta), aceptación de liderazgo, visión común, actitud proactiva, eficacia y eficiencia. Desempeño laboral también se encuentra como rendimiento, según Iturralde (2011) los evaluadores deben considerar factores que se relacionen directamente con el rendimiento de los colaboradores, al mismo tiempo considera a la fluidez conductual, satisfacción del colaborador, la autoestima, el trabajo de equipo y la capacitación para el trabajo como factores que se deberían considerar en las investigaciones (p. 26, 27). Por otro lado, Betancur (2017) siendo más objetivista, considera al desempeño laboral solamente dos dimensiones que son: eficiencia y eficacia (p. 15).

2.2.1.1. Evaluación del desempeño laboral.

La evaluación del desempeño es constante, sea formal o informal los empleadores están evaluando constantemente a sus colaboradores, como afirma Chiavenato:

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. (Chiavenato, 2007. p. 243).

De acuerdo a Ivancevich (Citado por Mejía, 2012) es la actividad con la que se determina el nivel en que un colaborador se desempeña bien. En varias organizaciones existen dos sistemas de evaluación el formal y el informal. En el sistema formal del desempeño se establece en la organización una manera periódica el examinar el trabajo de los colaboradores.

Importancia de la evaluación del desempeño.

Como lo afirma Salas et al. (2012) al decir que “La evaluación del desempeño permite realizar un diagnóstico operativo de las tareas del qué hacer que requieren mayor apoyo para fortalecer la estructura organizacional, incluidas las capacidades humanas, los equipamientos y las instalaciones” (p. 613), vemos que evaluar el desempeño es muy importante para conocer la situación de desenvolvimiento de una persona o el curso de una operación a fin de corregir deficiencias y estimular una mejor actuación y desempeño.

Según menciona Alles (2006) que la evaluación de desempeño permitirá detectar algunas necesidades del personal como de capacitación, descubrir el verdadero potencial, conocer las opiniones de los colaboradores, saber a qué personal promover, le permitirá al personal saber su desenvolvimiento en la empresa, como también sirve a la administración a tomar decisiones de compensación (citado en Leguía et al., 2018. p.44).

Visualizando estudios relacionados a estas dos variables tenemos varios autores que vieron la utilidad de realizar estos estudios y así poder demostrar empíricamente como se relacionan las dos variables, cada quien en su contexto y con su particularidad, allí la diversidad de coeficientes que revelan la situación de

las organizaciones respecto a las variables estudiadas, veremos a continuación algunos estudios similares a los planteados en esta investigación:

Kaplan y Kaplan (2018) en su estudio encontró que el compromiso afectivo tuvo un significativo y positivo impacto en el desempeño laboral, el compromiso normativo y el compromiso de continuidad no tuvieron un efecto significativo en el desempeño laboral; asimismo Gomes y Bittencourt (2015) en su artículo de un estudio evolutivo mostró como el compromiso afectivo pasa por diferentes etapas, lo mismo que se da por incumplimiento del contrato psicológico o violación de las reglas por parte de los empleadores que hace que disminuya el grado de compromiso afectivo en los colaboradores, para Sunil (2015) en su investigación encontró al compromiso afectivo como relevante para las organizaciones y que deberían enfocar todos sus esfuerzos para aumentar esta dimensión en sus colaboradores, mientras que Dinc (2017) en su investigación encontró que el compromiso afectivo afectan directamente en el desempeño laboral el mismo que está relacionado a la satisfacción laboral, Chelliah, Sundarapandiyan y Vinoth (2015) en su investigación muestran que la satisfacción en el trabajo, la participación y el apoyo de la organización percibido tienen un nivel significativo más alto de influencia en los compromisos de la organización afectivos y normativos en comparación con el compromiso de continuidad, los investigadores concluyen que para mejorar el rendimiento general en una organización se debe mejorar los valores asociados en su compromiso con la organización de los colaboradores; según Leguía (2018) en su investigación encontró una relación directa, positiva y muy significativa en una proporción muy alta entre el compromiso organizacional y desempeño laboral, mientras que Saldaña y Cornejo (2017) en su investigación encontró que existe una correlación débil entre las dimensiones afectiva y normativa, mientras que el más preponderante aunque de correlación débil se encontró en la dimensión continua, lo que señala que el personal está en la institución por el coste-beneficio que le genera seguir perteneciendo a la organización y por haber invertido tiempo y logrado estatus dentro de ella, para Betancur (2017) los resultados de su investigación determinó que existe relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral con una correlación de Spearman de 0.689, lo que indica una relación moderada-fuerte.

Con todos los hallazgos mostrados previamente podemos inferir que el desempeño laboral está relacionado al desempeño laboral, por lo que presentamos las siguientes hipótesis:

Hi= La hipótesis alterna es la planteada por el investigador, en este estudio habrá una Hi general y tres Hi específicas; para aprobarse la Hi el valor de significancia deberá ser menor de 0.05.

H0= La hipótesis nula se aprobará automáticamente al rechazarse la hipótesis alterna; para que se apruebe la H0 el valor de significancia deberá ser mayor de 0.05.

Hig = El compromiso organizacional tiene una correlación significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores del molino San Nicolás S.A.C.

Hi₁ = El compromiso organizacional afectivo tiene una correlación significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores del molino San Nicolás S.A.C.

Hi₂ = El compromiso organizacional normativo tiene una correlación significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores del molino San Nicolás S.A.C.

Hi₃ = El compromiso organizacional continuo tiene una correlación significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores del molino San Nicolás S.A.C.

Materiales y Métodos

Esta investigación se realizó en el molino San Nicolás, en sus dos sedes situados en Nueva Cajamarca y Chiclayo, la población objeto de estudio fueron los 80 colaboradores de la empresa molinera “Molino San Nicolás” que trabajan en sus dos sedes (Chiclayo y Nueva Cajamarca).

Participantes

Para este estudio la muestra fue no probabilística por conveniencia según Espinoza (2017); conformada por 51 personas que laboran en el molino San Nicolás S.A.C., las cuales conforman el 63,75% de la totalidad de su población; donde participaron de las dos sedes; siendo del área administrativo el 3.9% de la muestra, contable el 7.8%, producción 84.3%, venta con el 3.9%. Asimismo, el 45,1% fueron menores de 30 años, el 33,3% de 31 a 40 años y el 21,6% son mayores de 40 años; el 90,2% de la población es masculina frente a un 9,8% femenino; el 37,7% de la muestra viene laborando en la institución de 0 a 2 años, un 25,5% viene laborando en la institución de 3 a 4 años, un 24,5% viene laborando entre 5 a 10 años y solamente un 13,7% viene laborando en la organización más de 11 años, la mayoría que labora en esta empresa está en el área de pilado con un 66,7% del personal, entre administrativo y contable están el 11,7%, en secado esta el 17,6% y en venta está el 3,9% del personal; con relación a la remuneración la gran mayoría percibe una remuneración menor a 1200 soles, que conforman el 86,3%, los colaboradores que perciben una remuneración hasta 1500 y los que perciben más de 2100 tienen igual porcentaje de 5,9%, quedando así solamente un 2% con sueldo intermedio; con relación al nivel de estudio se muestra que el 41,2% solo alcanzaron tener la secundaria, un 37,3% solo cuenta con primaria, mientras que el 5,9% es técnico frente a un 15,7% de universitarios; con relación al tipo de contrato, la gran mayoría trabaja en modalidad de jornal con 74,5% del total de la muestra frente a un 25,5% que está en planilla.

Instrumentos

Los datos fueron recolectados mediante un cuestionario de dos secciones, la primera con datos demográficos generales y el segundo con 30 preguntas relacionadas a las variables de compromiso organizacional y desempeño laboral, que fue medido mediante una escala Likert de 5 puntuaciones (1= Nunca; 5=Siempre), el cuestionario fue adaptado de Meyer y Allen (1997) y parte de las preguntas utilizadas por Montoya (2014) para las preguntas correspondientes a la variable compromiso organizacional; las preguntas relacionadas al desempeño laboral fueron adaptadas del cuestionario utilizado por Betancur (2017) que respectan a las dimensiones de eficiencia y eficacia, en estas dos dimensiones agregamos 5 preguntas que complementaron, y relacionado a la dimensión labor en equipo fue adaptado de Muñoz (2018).

El instrumento fue validado por tres fuentes: la primera fue validado por 4 expertos en los temas tratados y con experiencia en el área, la segunda fue validada por una prueba piloto emitido a 25 personas y finalmente fue validado estadísticamente mediante el alfa de Cronbach, del que se obtuvo un alfa de 0,852 que confirma la validez del instrumento, según menciona García, González y Jornet (2010) que a partir de un coeficiente de 0.80 se considera fiable, dado que a mayor valor del alfa, mayor fiabilidad, como también menciona Hernández et al. (2014) que algunos autores consideran que el coeficiente debe oscilar entre 0.7 y 0.90, por encima de 0.80 que resultaría “bueno en un alcance explicativo, (p. 295 – 296). Vale mencionar que Sekaran y Bougie (2010) categorizaron al valor del alfa de conbach de la siguiente manera:

Coefficient Alpha α	Riability
0.80 – 0.95	Very Good
0.70 – 0.80	Good

0.60 – 0.70	Fair
< 0.60	Poor

Citado en (Lim, Yee, Yan, y Lin, 2014, p. 43).

Análisis de datos

La recolección de datos se dio en dos fases, la primera en las instalaciones de Nueva Cajamarca, donde se entregó personalmente a cada participante la encuesta impresa con un bolígrafo y se acompañó en el llenado del cuestionario ayudando a algunos colaboradores que tenían dificultades, se realizó por áreas consecutivamente; la segunda fase se dio en la sede de Chiclayo, dónde, por la distancia, se encargó a la contadora de la sede que imprimiera y ayudara con el acompañamiento del llenado del cuestionario; una vez llenado los cuestionarios de dicha sede, se envió a Nueva Cajamarca en un sobre cerrado via terrestre; una vez obtenida todos los cuestionarios se procesaron los datos.

Para procesar el análisis de los datos se usó el programa de SPSS (v. 22), inicialmente se sacó la confiabilidad del instrumento con los valores del alfa de Cronbach, después se procedió a sacar los datos descriptivos generales y de las variables, para escoger el coeficiente de correlación a utilizar se evaluó la distribución normal mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, Como menciona Carollo (2012) que hay dos estadísticos de contraste para poder probar hipótesis de normalidad, las cuales son: Kolmogorov – Smirnov y Shapiro Wilk: donde K-S es considerado para pruebas en muestras más grandes, mientras que S-W es recomendado para pruebas en muestras más pequeñas ($n < 30$) (p.10).

Dado que nuestra muestra es de 51 datos, entonces aplicaremos la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov. Para ejecutar la prueba de normalidad se planteó la siguiente hipótesis:

H₀: Las puntuaciones de las variables tienen distribución normal.

H₁: Las puntuaciones de las variables no tienen distribución normal.

A un nivel de significancia de un alfa de **5%**.

Regla de decisión:

Si el α /p-valor es > 0.05 se acepta la H₀

Si el α /p-valor es < 0.05 se rechaza la H₀ y se acepta la H₁

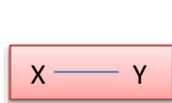
Al haber sido sometido las variables a la prueba dio un p-valor = **0,200** $> \alpha=0.05$; entonces aceptamos la **H₀**; por lo tanto decimos que las puntuaciones de las variables tienen distribución normal, de modo que se usó el coeficiente de correlación **Pearson**, ya que cumple el supuesto de una prueba paramétrica que se caracteriza por la distribución normal del universo. El coeficiente r de Pearson puede variar de -1.00 a +1.00, donde:

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte	+0.50 = Correlación positiva media
-0.75 = Correlación negativa considerable	+0.75 = Correlación positiva considerable
-0.50 = Correlación negativa media	+0.90 = Correlación positiva muy fuerte
-0.25 = Correlación negativa debil	+1.00 = Correlación positiva perfecta.
-0.10 = Correlación negativa muy debil	
0.00 = No existe correlación alguna	
+0.10 = Correlación positiva muy débil	
+0.25 = Correlación positiva débil	

(Sampieri, 2014, p. 304, 305).

El artículo de investigación es de enfoque cuantitativo que utiliza estadísticas, prueba hipótesis y teorías; tipo no experimental, transeccionales o transversales que tienen por característica la recolección de datos en un único momento de tipo descriptivo, correlacional. (Hernández et al., 2014. p. 152).

Siguiendo lo establecido por Hernández et al. (2014) los diseños transaccionales correlacionales-causales describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, a veces únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales), por lo tanto los diseños correlacionales-causales pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales, Por consiguiente, el diseño de esta investigación es transaccional correlacional causal, que se limita a describir relaciones entre dos variables y sus di



Donde:
 X = Compromiso organizacional
 Y= Desempeño Laboral
 X1= Compromiso afectivo
 X2= Compromiso continuo
 X3= Compromiso normativo

Resultados y Discusión

Resultados de correlación entre compromiso organizacional y desempeño laboral

H1 = El compromiso organizacional tiene una correlación significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores del molino San Nicolás S.A.C.

H0 = El compromiso organizacional no tiene una correlación significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores del molino San Nicolás S.A.C.

Regla de decisión:

Si el p-valor es > 0.05 se acepta la H0

Si el p-valor es < 0.05 se rechaza la H0 y se acepta la H1

Tabla 3: Correlación entre compromiso organizacional y desempeño laboral

Correlaciones		Desempeño Laboral
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,436**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 3 podemos visualizar los resultados inferenciales de la investigación, se obtuvo un coeficiente de correlación Pearson de 0.436, asimismo se encontró un p-valor

de 0.001 <0.05. Estos hallazgos nos permiten aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, es decir existe relación significativa entre el desempeño laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de molino San Nicolás, 2019. Finalmente podemos confirmar con la teoría que a mayor compromiso organizacional mayor será el desempeño laboral de los colaboradores.

Resultados de correlación entre compromiso afectivo y desempeño laboral

H0 = El compromiso organizacional afectivo no tiene una correlación significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores del molino San Nicolás S.A.C.

H1 = El compromiso organizacional afectivo tiene una correlación significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores del molino San Nicolás S.A.C.

Tabla 4: Correlación entre Compromiso afectivo con desempeño laboral

Correlaciones		Desempeño Laboral
Compromiso Afectivo	Correlación de Pearson	,422**
	Sig. (bilateral)	,002
	N	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4 podemos ver los resultados de correlación de Pearson de 0.422; con un p-valor de 0.002 <0.05, por tanto rechazamos la H0 y aceptamos la H1, afirmaríamos así, que el compromiso afectivo tiene una correlación significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de molino San Nicolás S.A.C., lo mismo que quiere decir que a mayor compromiso afectivo mayor desempeño laboral, lo que comprueba la teoría que manifiesta que mientras más comprometidos afectivamente estén los colaboradores, mayor será su desempeño en la organización, que les permite ser más eficientes, trabajar a gusto y sentirse orgulloso de pertenecer a la institución, rasgos que favorece el mejor desempeño del colaborador en sus actividades diarias.

Resultados de correlación de compromiso continuo y desempeño laboral

H0 = El compromiso organizacional continuo no tiene una correlación significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores del molino San Nicolás S.A.C.

H1 = El compromiso organizacional continuo tiene una correlación significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores del molino San Nicolás S.A.C.

Tabla 5: Correlación entre compromiso continuo y desempeño laboral.

Correlaciones		Desempeño Laboral
Compromiso Continuo	Correlación de Pearson	,227
	Sig. (bilateral)	,109
	N	51

En la tabla 5 podemos ver los resultados de correlación de Pearson de 0.227; con un p-valor de 0.109 > 0,05, por tanto aceptamos la H0, afirmando que el compromiso continuo no tiene una correlación significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de molino San Nicolás S.A.C., la correlación que existe entre estos dos constructos es muy débil y carece de significancia por lo que no podríamos generalizar a la población con este resultado, de modo que no se cumpliría el principio de: “a más X mayor Y”, en ese sentido no podremos decir que a más compromiso continuo mayor desempeño laboral; lo mismo que se refuerza con la teoría que afirma que este tipo de compromiso no es precursor de un mejor desempeño, puesto que los colaboradores que poseen este tipo de compromiso hacen lo mínimo aceptable para seguir perteneciendo a la institución y seguir gozando de las prestaciones que ésta le brinda, por tal motivo no tiene una relación significativa con el desempeño laboral; por otro lado viendo desde un punto de vista crítico podríamos decir que los colaboradores no están ligadas materialmente a esta institución, no tienen temor de abandonarlo en cualquier momento y no les perjudicaría tanto si dejaran de laborar en esta institución, esto debido a que el 37.3% tienen no mayor a dos años laborando en la institución y un 25.5% más están laborando no más de 4 años en la institución, por lo que se podría inferir que los colaboradores no han invertido tanto tiempo, esfuerzo o dedicación a la empresa que puedan tener el temor de perderlo al abandonar su puesto de trabajo, como también consideran que pueden tener mejores oportunidades laborales fuera.

Dado que la correlación para esta dimensión es no significativa quiere decir que el desempeño laboral no está relacionado al compromiso continuo necesariamente.

Resultados de correlación de compromiso normativo y desempeño laboral

H0 = El compromiso organizacional normativo no tiene una correlación significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores del molino San Nicolás S.A.C.

H1 = El compromiso organizacional normativo tiene una correlación significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores del molino San Nicolás S.A.C.

Tabla 6: Correlación entre compromiso normativo y desempeño laboral

Correlaciones	Desempeño Laboral
----------------------	-------------------

Compromiso Normativo	Correlación de Pearson	,379**
	Sig. (bilateral)	,006
	N	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6 podemos apreciar los resultados inferenciales con una correlación de Pearson de 0.379 y un p-valor de 0.006 <0.05, motivo por el cual nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, de modo que podemos decir que el compromiso normativo tiene una correlación significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de molino San Nicolás S.A.C., cumpliéndose así que a mayor compromiso normativo mayor será el desempeño laboral de los colaboradores, lo mismo que afirma la teoría al mencionar que el compromiso normativo describe a las personas que se sienten obligadas moralmente a pertenecer a la organización por algún beneficio recibido por ésta, por ende su desempeño es como compensatorio al bien recibido y su nivel de compromiso con la institución es media, lo mismo que se ve reflejado en el coeficiente de correlación, que indica una relación positiva débil, confirmando así la teoría.

Tabla 7: Tabla de discusión

CUADRO DE DISCUSIÓN				
AUTORES	CORRELACIONES ENTRE VARIABLES, DIMENCIÓN /VARIABLE			
	CO -- DL	COA -- DL	COC -- DL	CON -- DL
Cabrera y Godoy (2020)	Coeficiente de correlación de ,436 **	Coeficiente de correlación de 0,422**	Correlación positiva muy débil no significativa. Coeficiente de 0,227 Y un p-valor de 0,109	coeficiente de correlación débil a media de 0,379**
Kaplan y Kaplan (2018)	Coeficiente de correlación de ,263**	Impacto significativo y positivo, con coeficiente de correlación de ,392**	No tuvieron impacto significativo ,127 p-valor de ,485	No tuvieron impacto significativo ,127 con p-valor de ,089
Sunil (2015)	Coeficiente de correlación de ,237**	Relevante para las organizaciones . Coeficiente 0,301**	No tuvieron impacto significativo 0,016	no muestra relación significativa 0,262**

Dinc (2017)	----	Correlación positiva con un coeficiente de 0,248**	No tuvieron impacto significativo (-0,067)	Correlación significativa positiva con un coeficiente de 0,133*
Saldaña y Cornejo (2017)	Coeficiente de correlación de 0,354**	Coeficiente de correlación 0,276**	Coeficiente de 0,276** lo que muestra un apego material.	Débil con mayor preponderancia 0,382**
Betancur (2017)	Correlación de 0,689** moderada fuerte	Carece de relevancia en la empresa Deco 17%	66% de los poseen el compromiso de permanencia	Afirma que un 40% posee este tipo de compromiso
Discusión	A mayor compromiso organizacional el mejor será el desempeño laboral.	Es el que mayor beneficio da al colaborador y a la organización.	Hacen lo mínimo aceptable para seguir conservando su puesto de trabajo,	Trabajan por el compromiso moral que sienten con la organización.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7 podemos ver los resultados de distintos autores en las que afirman la asociación entre las variables lo mismo que se asemejan a los resultados hallados en esta investigación los cuales están a un nivel de significancia con un p-valor <0.05; vemos que los autores: Kaplan y Kaplan (2018), Sunil (2015), Dinc (2017), Saldaña y Cornejo (2017) y Betancur (2017) coinciden con los resultados obtenidos en este estudio al afirmar que hallaron correlación entre las variables de compromiso organizacional y desempeño laboral; asimismo, se muestra que los resultados de los tres autores Kaplan y Kaplan (2018), Sunil (2015) y Dinc (2017) se asemejan bastante en proporciones a la presente investigación, donde se visualiza que tienen los coeficientes relativamente más altos en la dimensión afectiva, seguida por una correlación no significativa débil de la dimensión continua y finalizando con la dimensión normativa con coeficientes significativas en menor proporción al del afectivo en excepción del primero.

Mientras que en los estudios de Saldaña y Cornejo (2017) presenta los resultados diferentes, siendo las dimensiones afectivo y continuo las de menor coeficiente que la dimensión normativa, tal estudio muestra que tales colaboradores sienten la obligación moral de seguir laborando en dicha organización; mientras que los resultados de Betancur (2017) muestra que el compromiso continuo es el de mayor preponderancia, donde expresan que desean permanecer en la empresa aunque no se sientan afectivamente ligado a ella, con cierto grado de obligación moral.

Conclusiones

El compromiso organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0.436 que se ubica como correlación positiva débil, lo que quiere decir que a mayor compromiso organizacional mejor será el desempeño laboral de los colaboradores del molino San Nicolás S.A.C. 2019.

El compromiso afectivo tiene relación significativa con un coeficiente de correlación de 0.422 que indica una correlación débil, aunque la correlación sea significativa al 99%, la correlación débil indica las variables están asociadas débilmente.

El compromiso continuo no tiene relación significativa con el desempeño laboral, de modo que se demuestra una vez más que esta dimensión no está asociada al buen desempeño de los colaboradores.

El compromiso normativo tiene una relación significativa débil con el desempeño laboral, aunque el coeficiente sea un poco menor que la del afectivo, muestra que sí hay relación entre las dos variables.

Los resultados en particular, muestran la realidad de cada empresa, estos mismos análisis se pueden realizar a empresas similares y encontrar resultados distintos, ya que varía según el capital humano de la organización y el liderazgo administrativo que genera uno que otro compromiso en sus colaboradores.

Recomendaciones

Se sugiere a la empresa analizar los aspectos que influyen en el compromiso de sus colaboradores, tomar medidas correctivas a algunas prácticas que desfavorece el incremento del compromiso afectivo (Dimensión que más provecho da a la organización y al colaborador para con los resultados de desempeño), crear un ambiente que dé confianza a los colaboradores de incrementar su apego hacia la organización y reconsideren evaluar las compensaciones, seguros u otros tipos de incentivos para incrementar el compromiso afectivo, disminuir la desconformidad con la empresa y lograr un mejor desempeño en sus actividades cotidianas de modo que la empresa pueda cumplir satisfactoriamente con sus obligaciones y alcanzar sus metas con un mejor desempeño.

Que la empresa evalúe las funciones que se asignan a cada colaborador en su respectiva área y no recargue con funciones que no se ajusten al perfil del puesto o considerar una mejor retribución a los colaboradores que realizan doble función.

Que la empresa regularice la situación laboral de sus colaboradores poniéndolos en planilla, de modo que puedan gozar de seguro social y otros beneficios salariales, al mismo tiempo la empresa pueda evitar el ausentismo de sus colaboradores y logre sus metas diarias.

Se recomienda a los investigadores que consideren otras variables como: formación profesional, satisfacción laboral, clima organizacional y cultura organizacional, las cuales también están relacionados al desempeño laboral; como Boada indica que existe una relación positiva media entre satisfacción laboral y desempeño laboral (Boada, 2019, p. 72); como también Ayay afirma que existe una correlación positiva media

entre formación profesional y desempeño laboral (Ayay, 2016, p. 48); lo mismo La Torre y Themme-Afan demuestra que existe correlación fuerte entre cultura organizacional y desempeño laboral (De La Torre y Themme-Afan, 2017, p. 58); así también Pastor señala que existe correlación muy fuerte entre el clima organizacional y el desempeño laboral (Pastor, 2018, p. 42); Estudiar otras variables ayuda a tener una amplia panorámica y se pueda complementar la investigación y considerar dichas variables en los estudios que pretende mejorar el desempeño laboral y crecimiento de las organizaciones.

Agradecimientos

Agradecemos de forma muy especial a la empresa molinera San Nicolás S.A.C. por permitirnos realizar esta investigación en su organización, de modo que el estudio realizado pueda ser un aporte en beneficio de la organización y de la comunidad universitaria.

A nuestro asesor, el maestro José Joel Cruz Tarrillo, por ayudarnos en todo el proceso de investigación.

Referencias

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Ayay Arista, G. (2016). RELACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS. Retrieved from <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf>
- Betancur Ponte, M. Y. (2017). *COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TRANSPORTES DECO S.C.R.L, CALLAO - 2017*. UCV. Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3093/Betancur_PMY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- BoadaLlerena, N. A. (2019). *SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES OPERATIVOS EN UNA PYME DE SERVICIOS DE SEGURIDAD PERUANA EN 2018*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Carollo Limeres, M. C. (2012). Contrastes de hipótesis 1. *Departamento de Estadística e Investigación Operativa*, 1–13.
- Chelliah, S., Sundarapandiyan, N., & Vinoth, B. (2015). A Research on Employees' Organisational Commitment in Organisations: A Case of Smes in Malaysia. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3(7), 10–18. Retrieved from www.arcjournals.org
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. (J. Mares Chacón, Ed.) (8va ed.). México: Mc Graw Hill. Retrieved from

- <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- De La Torre, L., & Themme-Afan, K. (2017). Cultura Organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca Nacional del Peru 2016, 85. Retrieved from http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2878/1/2017_De-la-Torre_Cultura-organizacional.pdf
- Del Aguila Ramirez, E., & Fernandez Vasquez, I. (2016). *Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zapatero Tarapoto, 2016 (Tesis de pre grado)*. Universidad Peruana unión. Retrieved from http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/101/Ingrid_Tesis_Licenciatura_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dinc, M. S. (2017). Organizational Commitment Components and Job Performance: Mediating Role of Job Satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(3), 773–789. Retrieved from <http://www.jespk.net/publications/394.pdf>
- Espinoza, S. I. (2017). Tipos de muestreo aleatorio. *Unidad De Investigación Científica Facultad De Ciencias Médicas*, 1–22. Retrieved from <http://www.vadenumeros.es/sociales/tipos-de-muestreo.htm>
- Estela Fernández, C. E., & Hernandez Pinedo, S. K. (2018). *Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017. Repositorio Digital*. Universidad Nacional San Martín Tarapoto - Perú. Retrieved from [http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3346/ADMINISTRACION - Ceibi Estéfani Estela Fernández %26 Sami Katerin Hernandez Pinedo .pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3346/ADMINISTRACION-Ceibi%20Estéfani%20Estela%20Fernández%20Sami%20Katerin%20Hernandez%20Pinedo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fernández, Á. (2017). *El compromiso organizacional*. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/154403222.pdf>
- Gallardo Gallardo, E., & Triadó i Ivern, X. M. (2007). Revisión de las aportaciones teóricas sobre el compromiso organizativo: ¿acaso importan las actitudes? *Empresa Global y Mercados Locales: XXI Congreso Anual AEDEM, Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, 6,7 y 8 de Junio de 2007, 1*, 30. Retrieved from http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=2517654%5Chttp://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=2517654&orden=0
- García Bellido, R., González Such, J., & Jornet Meliá, J. M. (2010). SPSS: Análisis de Fiabilidad. Alfa de Cronbach. *Grupo de Innovación Educativa Universitat de València.*, 1–6. Retrieved from http://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0801B.pdf
- Gomes Maia, L., & Bittencourt Bastos, A. V. (2015). Organizational Commitment, Psychological Contract Fulfillment and Job Perfo...: Discovery Service for Akademia Leona Kozminkiego. *Brazilian Administration Review*, 12(3), 250–267. Retrieved from <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=f7586398-0f18-4d61-9dc6-9bca2f4ca80b%40sessionmgr198&hid=112>
- Guevara Sánchez, P. S. (2016). *“Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.”* Ambato. Retrieved from <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469>

MKT.pdf

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación*. (S. A. Interamericana Editores, Ed.) (6th ed.). México: McGraw-Hill. Retrieved from <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Iturralde Torres, J. I. (2011). "LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LOS RESULTADOS DEL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO OSCUS LTDA DE LA CIUDAD DE AMBATO EN EL AÑO 2.010." UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO. Retrieved from <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Juaneda Ayensa, E., & Gonzáles Menorca, L. (2007). Emma Juaneda Ayensa , Universidad de La Rioja ,. *Grupo Investigaciones FEDRA*, 3590–3609.
- Kaplan, M., & Kaplan, A. (2018). The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises Work code CJ02F5005. *Journal of Economic and Social Development (JESD)*, 5(1), 46. Retrieved from http://www.jesd-online.com/dokumenti/upload/separated/Vol_5_No_1_Paper5.pdf
- Lagomarsino, R. (2004). Compromiso organizacional. *Revista de Antiguos Alumnos Del IEEM, ISSN 1510-4214, Año 6, N°.1 2 (Agosto), 2003, Págs. 79-83, 6(2), 79–83*. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2717373>
- Leguía Guillén, E. M. (2018). *COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA DEL RUBRO RETAIL DE LIMA METROPOLITANA 2018 Tesis*. lima. Retrieved from <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2619/GUILLEN LEGUIA ENID MAGNORI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lim, L. K., Yee, P. H., Yan, Y. M., & Lin, Y. Y. (2014). The impact of organizational citizenship behavior, job autonomy and organizational resources on organizational commitment in private schools of Malaysia, (August), 1–193. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23784.72968>
- Medina Cevasco, S. E. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. Universidad César Vallejo. Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montoya Santos, E. M. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. UPC. Retrieved from <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS+FI;jsessionid=8551B005B1146AD7D78A933768DA63BD?sequence=1>
- Moreno Castro, L., Ramírez Cueva, K., & Tamani Valladares, G. (2016). *EL DESARROLLO DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL FONDECYT*. Inca Garcilazo de la Vega. Retrieved from <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1310/tesis-moreno.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1975). The Measurment of Organizational Commitment. *Toxicology and Applied Pharmacology*, 34(1), 49–61. [https://doi.org/10.1016/0041-008X\(75\)90174-X](https://doi.org/10.1016/0041-008X(75)90174-X)

- Muñoz Rengifo, M. R. (2018a). *Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora inmobiliaria Rio Huallaga S.A.C.* Universidad Peruana Unión. Retrieved from https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1281/Richard_tesis_Bachiller_1-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muñoz Rengifo, M. R. (2018b). *Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora inmobiliaria Rio Huallaga S.A.C.* Universidad Peruana Unión. Retrieved from http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1281/Richard_tesis_Bachiller_1-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ortega, D. (2019). Salario emocional: por qué es vital que una persona se sienta a gusto en su trabajo y cómo lograrlo - Infobae. Retrieved October 17, 2019, from <https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2019/10/01/que-es-el-salario-emocional-y-por-que-es-tan-importante/>
- Pastor, A. (2018). *Clima y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017.* Universidad San Ignacio de Loyola. Retrieved from <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>
- Quispe Vargas, E. (2015). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En La Municipalidad Distrital De Pacucha, Andahuaylas, 2015. *Universidad Nacional José María Arguedas*, 118. Retrieved from <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/230>
- Salas perea, R. S., Díaz Hernández, L., & Pérez Hoz, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud Rationale for the competency and the work performance in the national health care system. *Educación Médica Superior*, 26(4), 604–617. Retrieved from <http://scielo.sld.cu>
- Saldaña Flores, C. I., & Cornejo Ruiz, F. P. (2017). *Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016.* UPeU. Retrieved from http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/738/Christian_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Sampieri. (2014). *Metodología de la Investigación.* (S. A. D. C. V. Interamericana editores, Ed.) (6ta ed.). México: Mc Graw Hill. Retrieved from www.elosopanda.com%7Cjamespoetrodriguez.com
- Sunil Oza, H. (2015). Does all dimensions of organizational commitment affect job satisfaction and job performance? (A case study of higher educational organization). *International Journal of Research in Commerce & Management*, 6(9), 21–25. Retrieved from <https://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=af26d744-85ba-4848-a20c-13547560b08f%40pdc-v-sessmgr03>
- Trelles Chamba, J. E., & Varas Campos, A. G. (2008). *Universidad privada antenor orrego.* Universidad Privada Antenor Orrego. Retrieved from http://www.gonzalezcabeza.com/documentos/CRECIMIENTO_MICROBIANO.pdf

