



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Compromiso organizacional y desempeño laboral de los  
operarios de una empresa de construcción. Nuevo Chimbote,  
2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Loo Tamara, Silvana (orcid.org/0000-0003-4416-865X)

Vasquez Farromeque, Jennifer Jassiel (orcid.org/0000-0003-2319-439X)

**ASESOR:**

Dr. Cancharí Preciado, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-8873-8450)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

CHIMBOTE – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

Dedicamos a nuestros padres por su apoyo y por inculcarnos valores, como el respeto y responsabilidad, que han hecho que seamos mejores personas, gracias por su amor incondicional.

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, personas de gran sabiduría y vocación de enseñanza, quienes nos han transmitido sus conocimientos para nuestra formación profesional.

Silvana Loo y Jennifer Vásquez.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por permitirnos la vida, la salud y la sabiduría, para formarnos como los mejores seres humanos y profesionales.

A nuestros padres por su apoyo, amor y sacrificio, demostrados cada día y por el profundo cariño que nos une como una familia.

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, por habernos conducido en este largo camino de aprendizaje, en base de su experiencia y sabiduría han direccionado nuestros conocimientos para el desarrollo de nuestras competencias laborales y profesionales.

Las Autoras



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CANCHARI PRECIADO MIGUEL ANGEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional y desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción. Nuevo Chimbote, 2023", cuyos autores son LOO TAMARA SILVANA, VASQUEZ FARROMEQUE JENNIFER JASSIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 18 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CANCHARI PRECIADO MIGUEL ANGEL DNI: 46105455 ORCID: 0000-0002-8873-8450	Firmado electrónicamente por: MCANCHARIP el 22- 11-2023 08:56:00

Código documento Trilce: TRI - 0655892





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, LOO TAMARA SILVANA, VASQUEZ FARROMEQUE JENNIFER JASSIEL estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Compromiso organizacional y desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción. Nuevo Chimbote, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
JENNIFER JASSIEL VASQUEZ FARROMEQUE <b>DNI:</b> 42240700 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2319-439X	Firmado electrónicamente por: JJFARROMEQUEG el 18-11-2023 18:58:20
SILVANA LOO TAMARA <b>DNI:</b> 41320158 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4416-865X	Firmado electrónicamente por: SLOOT el 18-11-2023 20:42:13

Código documento Trilce: TRI - 0655893

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTORES .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT.....	x
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, muestreo, unidad de análisis .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES .....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS .....	31
ANEXOS .....	42

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> <i>Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción</i> .....	19
<b>Tabla 2.</b> <i>Relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción</i> .....	20
<b>Tabla 3.</b> <i>Relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción</i> .....	21
<b>Tabla 4.</b> <i>Relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción</i> .....	21

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> <i>Esquema de Estudio de Variables</i> .....	13
<b>Figura 2.</b> <i>Nivel del compromiso organizacional de los operarios de una empresa de construcción en Nuevo Chimbote</i> .....	19
<b>Figura 3.</b> <i>Nivel del desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción en Nuevo Chimbote</i> .....	20



## RESUMEN

La presente investigación fue realizada con el propósito principal de determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción en Nuevo Chimbote, 2023. Para esto, se hizo uso del enfoque cuantitativo, de tipo aplicado y de diseño no experimental transversal de corte correlacional sobre una población de 50 colaboradores de una empresa de construcción. Para la recolección de los datos se utilizaron dos cuestionarios, los cuales fueron validados a través de juicio de expertos, para posteriormente realizar una prueba piloto, utilizando el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad, obteniendo un resultado de 0.946 para el compromiso organizacional y de .872 para el desempeño laboral. El hallazgo más importante encontrado fue que existe un índice de correlación entre variables de 0.542,  $p=0.000$ , lo que indica que es positiva, directa y muy significativa. Concluyendo que hay un nivel moderado y muy significativo de correlación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral, de modo que, si un operario está comprometido con su empresa tendría mayor tendencia a rendir mejor dentro de la organización, buscando el cumplimiento de metas.

**Palabras clave:** desempeño, compromiso, normativo, afectivo, de continuidad.

## ABSTRACT

The present investigation was carried out with the purpose of determining the relationship that exists between the organizational commitment and the work performance of the operators of a construction company in Nuevo Chimbote, 2023. For this, the quantitative, applied and non-experimental cross-sectional correlational design on a population of 50 employees of a construction company. To collect the data, two questionnaires were used, which were validated through expert judgment, to subsequently carry out a pilot test, using Cronbach's Alpha to measure reliability, obtaining a result of 0.946 for organizational commitment and .872 for job performance. The most important finding was that there is a compensation index between variables of 0.542,  $p=0.000$ , which indicates that it is positive, direct and very significant. Concluding that there is a moderate and very significant level of evaluation between organizational commitment and job performance, so that, if an operator is committed to his company, he would have a greater tendency to perform better within the organization, seeking the fulfillment of goals.

**Keywords:** performance, commitment, normative, affective, continuity.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, como parte de los cambios que se han dado a partir de la Pandemia y de la necesidad que se tiene sobre la expansión y proliferación de los mercados, muchas empresas afrontan el reto de reflotar sus negocios para impulsar la venta de sus productos o servicios. Sin embargo, la alta competencia del mercado, la experiencia que tienen otros negocios y la adecuada captación de personal, dificultan este proceso, llevando a algunas a mantenerse en el mercado y a otras, lamentablemente a cerrar.

Esta situación es de gran preocupación, y se ha convertido en la razón de muchos estudios y análisis del mercado laboral a nivel mundial. En esta línea de pensamiento la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2022) elaboró un reporte que mencionaba que el 25% de los colaboradores en las empresas a nivel mundial no se sentía valorado en su trabajo, y esto afectaba notablemente el compromiso y lealtad que tenía con la empresa, así como, el desempeño dentro de la organización. Todo esto, se complicó, afirman los estudiosos, por la presencia de la pandemia, debido a que la proximidad física entre los colaboradores y el liderazgo de la empresa contribuía notoriamente en desarrollar lealtad en el trabajador (Radio Programas del Perú [RPP], 2022). A esto se le añadió la poca importancia que le daban los empleadores a la salud mental de sus trabajadores, lo que constituyó la presencia de altos grados de depresión entre los colaboradores, dificultando gravemente el desempeño dentro de las organizaciones (The Wall Street Journal, 2022).

Entendiendo esta realidad, en Estados Unidos, se evidenció una notable disminución del compromiso laboral entre los colaboradores, empezando este problema en el año 2020 y manteniendo el auge debido a las exigencias que la pandemia estableció para todas las organizaciones, a tal punto que hasta el presente año ha tenido una disminución del 18% (Gallud, 2023). Las consecuencias de esta situación se evidenciaron claramente en la tasa de empleos, los cuales tuvieron una caída de más del 3% afectando directamente al desempeño de las empresas y a la rentabilidad de estas (Cable News Network [CNN], 2023), lo que

se convierte en una situación de gran preocupación por la dependencia económica que representa para muchos países de América Latina y que ya está afectando a nuestra región (ONU, 2023).

En América Latina se percibió desde años atrás que, la baja productividad en la región se debía a la poca importancia que se le da al capital humano y la falta de estructuras tecnológicas que le permitan al colaborador mejorar su desempeño, de esta manera, los sectores se mantienen poco productivos y por ende los índices de compromiso, en especial entre los jóvenes se reduce notablemente, optando por la informalidad y por ende, la desaparición de muchas empresas (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021). Esta situación trajo como consecuencia, lo que menciona El economista (2022), cuando afirma que en nuestra región más del 80% de colaboradores, no disfrutaban de su trabajo, y esto se muestra en el poco compromiso que tienen con el desarrollo de las actividades, aludiendo esta realidad a la incapacidad de los líderes para generar engagement en sus trabajadores.

En nuestro país, el rubro de Construcción en el ámbito urbano se constituye en el quinto puesto de sectores que brindan mayor empleabilidad en todo el país, y en el contexto rural, se configura en el tercer puesto (Sociedad de Comercio Exterior del Perú [ComexPerú], 2021). Lo que una afectación en materias de trabajo afectaría notoriamente a la economía de nuestro país, por ende, es de relevancia un desempeño óptimo de los colaboradores para repuntarnos económicamente. Un punto a favor es que se comprobó que nuestro país, tiene más del 70% de colaboradores comprometidos con su empleo, lo que condiciona mucho mejor el desempeño de la empresa (Diario Gestión, 2022). No obstante, se evidencia que el sector Construcción, ha cerrado los primeros meses con una baja del 10%, debido a la gran cantidad de empresas que se incluyeron en este rubro, y por la falta de capacitación de personal y de mantención del colaborador que tiene experiencia (El Comercio, 2023).

A nivel local, la empresa que fue evaluada presentaba algunas dificultades de comunicación y deserción laboral de muchos operarios. A tal punto que, cuando se iba a ejecutar una obra se carecía del capital humano para poder realizarlos, y se

procedía a hacer el reclutamiento, y posterior a ello, se contrataba al personal que no conoce la dinámica de la empresa, y, por ende, se tenía personas poco comprometidas, que redundan en poco desempeño y baja productividad. Luego de la exposición de la realidad que se afrontaba en cuanto al compromiso laboral y el desempeño en las empresas, nos formulamos esta pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción, Nuevo Chimbote, 2023? Añadido a esto, se formularon las siguientes preguntas específicas: Primero, ¿Cuál es el nivel del compromiso organizacional de los operarios de una empresa de construcción en Nuevo Chimbote, 2023? Segundo, ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción en Nuevo Chimbote, 2023? Tercero, ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones del desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción en Nuevo Chimbote, 2023? Cuarto, ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y el desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción en Nuevo Chimbote, 2023?

De modo que, este estudio se justificó de manera conveniente porque sirvió para identificar uno de los factores que afecta el desempeño de los colaboradores, que es el compromiso laboral, y la realidad de este en una empresa de construcción. A nivel social, permitió atender a las necesidades de las empresas, para evidenciar la importancia de mejorar el grado de compromiso en la organización para que el rendimiento de los colaboradores genere mayor productividad en la empresa. Añadido a esto, permitió resolver el problema del bajo desempeño en la empresa evaluada, y determinar si está influenciada por el bajo compromiso laboral de los operarios que trae como consecuencia servicios inadecuados, y, por ende, clientes insatisfechos. Asimismo, en lo concerniente a su valor teórico, ofreció un compendio de la información más actualizada referente a las variables, así como, los principales enfoques teóricos que respaldaban su existencia y su estudio. Finalmente, en lo metodológico, se constituye, como un antecedente de relevancia para el estudio de las variables mencionadas en esta población específica.

Es por esto, que se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción, Nuevo Chimbote, 2023. A nivel de objetivos específicos, se plantearon los siguientes: Primero, identificar el nivel del compromiso organizacional de los operarios de una empresa de construcción en Nuevo Chimbote, 2023. Segundo, identificar el nivel del desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción en Nuevo Chimbote, 2023. Tercero, establecer la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción en Nuevo Chimbote, 2023. Cuarto, establecer la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción en Nuevo Chimbote, 2023. Quinto, establecer la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción en Nuevo Chimbote, 2023

Finalmente, se planteó la siguiente hipótesis: **Hi:** Existe relación entre el compromiso y el desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción, Nuevo Chimbote, 2023. **H0:** No existe relación entre el compromiso y el desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción, Nuevo Chimbote, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Propio de toda investigación es de vital importancia analizar la forma de abordaje de las mismas variables en otros estudios y poder contrastar los resultados que se obtuvieron, para esto, se inició con la descripción de los antecedentes en el contexto internacional como: Sumlin et al. (2021) en Estados Unidos elaboraron una investigación que tuvo como propósito poder determinar las consecuencias internas o externas en el desempeño organizacional del entorno ético, el compromiso y la satisfacción laboral. La metodología utilizada siguió la metodología cuantitativa y se basan en la recabación de datos de 250 participantes dentro de numerosas organizaciones. Dentro de lo estudiado, se encuentra que, existe relación entre las variables ( $R^2= 0.570$ ). Añadido a esto, se identificó un nivel de correlación con la ética organizacional ( $R^2= 0.561$ ) y con la satisfacción laboral ( $R^2= 0.616$ ). Por ende, se resume que las empresas en un nivel adecuado de satisfacción laboral, con grados altos de ética y compromiso, tienen un mejor desempeño en sus áreas. Ritwan et al (2020) publicaron una investigación con el propósito de evaluar el efecto del apoyo percibido, el compromiso y el comportamiento organizacionales en el desempeño de los empleados en una Universidad Privada de Indonesia. El enfoque en este estudio fue del cuantitativo para el método de encuesta y utiliza análisis de ruta, seguido de análisis de determinación de mínimos cuadrados con una muestra de 24. Dentro de los resultados obtenidos, se logró comprender que la variable desempeño tiene un valor promedio de 3.803 que se encuentra en el rango de 3.40 a 4.19, lo que significa que el valor promedio tiene una categoría alta. Por su parte, la variable compromiso organizacional tuvo un valor promedio de 3.907 el cual se encuentra en el rango de 3.40 a 4.19, lo que significa que el valor promedio tiene una categoría alta. Añadido a esto, existe una correlación entre las variables estudiadas y el desempeño directo y positivo ( $R^2=0.751$ ) por lo que se puede concluir que la primera variable incide en el desempeño del colaborador. Nguyen y Binh (2019) publicaron un artículo con el propósito de medir la asociación que existe entre la responsabilidad social corporativa (RSC) y el compromiso afectivo (ACO), normativo (NCO) y el desempeño organizacional en empresas de procesamiento de alimentos (FPEs) en Vietnam. Para esto se hizo uso de un modelo cuantitativo

por medio de la entrevista a un conjunto de 422 propietarios y directos de las empresas estudiadas. De modo que se halló que respecto al compromiso afectivo está directamente relacionado con el normativo a nivel de influencia. Del mismo modo, la responsabilidad social a nivel de clientes, medio ambiente, colaboradores y factores legales se encuentran ligados al compromiso. Finalmente, se halló que el compromiso normativo contribuye en el desempeño laboral de los colaboradores ( $\rho=0.819$ ), adicional a ello, se evidencia una correlación directa entre el compromiso normativo y afectivo ( $\rho=0.804$ ), consistente con los propuesto por Meyer y Stanley.

En el plano nacional, como antecedente tenemos a Vidal (2022) quien elaboró un estudio que tuvo como objetivo poder identificar una asociación entre las variables de estudio en diversos grupos etarios. De modo que, se hizo uso de la metodología cualitativa bajo el enfoque exploratorio, descriptivo y correlacional en un grupo de 48 trabajadores del área administrativa. Entre los resultados encontrados se halló un T-Student significativo, con un p-valor menor a 0.05, indicando correlación entre las variables. Del mismo modo, se halló que el compromiso normativo es el que tiene una tendencia central mayor en comparación con el afectivo que es el que tiene tendencia más baja. Sin embargo, el compromiso de continuidad obtuvo una media de 3,9667 sobre el desempeño laboral. Asimismo, Leiva (2022) llevó a cabo una tesis que buscó principalmente identificar la relación entre las variables estudiadas con un enfoque cuantitativo y con un método de tipo descriptivo que busca relacionar las variables en una muestra de 30 trabajadores de una municipalidad. Para esto, se usó la Escala de Compromiso Organizacional y el Cuestionario de Desempeño Laboral. Entre los resultados se encontró una correlación de 0.513, con un compromiso de tendencia media (86.7%) y el desempeño en tendencia alta (66.7%). Asimismo, se halló una correlación significativa con el desempeño en la tarea (0.529), el desempeño contextual (0.433) y el comportamiento contraproducente (0.363) con el compromiso organizacional. Por consiguiente, se evidencia que hay una correlación de gran significancia asociada a las variables que se encuentran siendo estudiadas. Por otro lado, Medina (2022) elaboró un estudio que tuvo como propósito el determinar la relación entre los fenómenos de estudio en un hospital de Lima. Por lo cual, fue necesario



hacer uso de los parámetros cuantitativos, de corte básica correlacional en una muestra de 104 colaboradores. Para esto se hizo uso del Utrecht Work Engagement y el Work Performance Questionnaire con el propósito de mediar cada variable. Entre los resultados alcanzados se pudo identificar que el 80.8% de los colaboradores alcanzó un compromiso alto, un desempeño laboral en tendencia media (70.4%). Asimismo, se pudo identificar una relación entre los constructos estudiados (0.446). También, Nava (2022), elaboró una investigación que se enfocó en identificar la relación en los fenómenos de estudio en un instituto nacional penitenciario. Para esto, se usaron los patrones de análisis sobre un conjunto de 20 personas. Para esto, se hizo uso de un muestreo no probabilístico con la aplicación de cuestionarios, donde encontró lo siguiente: Una correlación de 0.696 entre las variables, demostrando una relación positiva y moderada. Asimismo, se halló un compromiso con tendencia media de 45% y un desempeño con tendencia media de 40%. Por ende, se concluye que, a mayor compromiso en la empresa, genera mayor desempeño organizacional. Finalmente, Estrada y Mamani (2020) quienes desarrollaron una investigación que publicaron con el propósito de hacer una evaluación de las variables y asociarlas en docentes de instituciones educativas en Madre de Dios. Para esto se trabajó desde el enfoque cuantitativo, descriptivo no experimental de corte correlacional en un único periodo de tiempo. De modo que, la totalidad fue de 106 colaboradores de los cuales se tomó solo una muestra de 83 docentes. El resultado principal es que se halló una relación directa entre el compromiso y el desempeño ( $\rho = 0.724$ ) con un nivel de significancia inferior a 0.05. Por su parte, se encontró una predominancia del nivel alto (48.2%) y medio (25.3%) para el compromiso organizacional. Asimismo, se halló un desempeño satisfactorio (60.2%) principalmente, seguido por "En proceso" (26.5%). Añadido a esto, se encontró una correlación del compromiso afectivo (0.569), compromiso de continuidad (0.669) y compromiso normativo (0.664) con el desempeño docente. Por ende, se concluye que existe relación entre el compromiso y el desempeño en las instituciones evaluadas.

En referencia a la fundamentación teórica, se empezó definiendo el marco conceptual respecto a la variable compromiso organizacional, partiendo de este supuesto, la Teoría que respalda el estudio es el modelo de Meyer y Allen (1991)

en referencia a las características que se establecen en las relaciones de los colaboradores con la empresa donde laboran, el vínculo que se establece por medio de esta relación facilita impulsar la decisión de continuar formando parte de la organización. Partiendo de esto, los autores proponen tres componentes principales que fueron evaluados más adelante. Asimismo, se respalda en lo propuesto por Chiavenato (2009) en su Teoría del comportamiento organizacional, donde respalda al compromiso como un constructo que se deriva directamente del comportamiento, aludiendo a que esta fuerza contribuye a mejorar la disponibilidad de la fuerza de tareas en los diferentes niveles de las variables independientes.

Entendiendo esto, la variable del compromiso partiendo de los preceptos de Meyer y Allen (1991) se caracteriza como aquel estado de la mente que describe la relación de las personas con la organización donde labora. Por su parte, Oktay y Celiker (2019) mencionan que, partiendo de las características psicológicas de cada individuo, corresponde con la actitud positiva a nivel de la mente y la conexión afectiva que conlleva a desarrollar grados de compromiso entre el colaborador y la organización. En la misma línea, Al Jabari y Ghazzawi (2019) lo definió como la fuerza relativa de un sujeto para identificarse con una empresa y su participación en ella. De esta manera, el compromiso en este nivel incluye un fuerte lazo y adecuación de los objetivos organizacionales, que conllevan a mantener un aprecio por la organización de manera forzada, así como una disposición de seguir trabajando con ésta (Suharto et al., 2019).

Popularmente se conoce que el compromiso organizacional se relaciona o es sinónimo de la pertenencia dentro de la empresa donde el empleado pretende mantenerse. De esta manera, se ejemplifica con la relación que mantiene el colaborador con la organización. De esta manera, se confirmó que se ajusta a un estado mental que contribuye a sentir un mayor compromiso que se fundamenta en la aceptación y la creencia de los valores de la empresa, con un deseo ferviente de servir a la organización y disfrutar de ella (Grego, 2019). Se ha encontrado por tanto en la literatura que se encuentra directamente relacionado con la satisfacción laboral (Chegini et al., 2019; Minh, 2020), justicia organizacional (Novitasari et al.,

2020), Cultura organizacional (Aranki et al., 2019) y el liderazgo organizacional (Liu et al., 2020).

Retomando el Modelo de Meyer y Allen (1991), los autores proponen la presencia de tres dimensiones específicas que contribuyen a identificar y evaluar adecuadamente el compromiso organizacional dentro de la empresa: Primero, tenemos al compromiso normativo, el cual según Hernández et al. (2021) menciona que hace referencia a la sensación de obligatoriedad y la necesidad que se tiene de mantener un vínculo con la organización como una forma de agradecimiento o lealtad a la empresa por ciertos beneficios satisfactorios que pueda recibir. Segundo, el compromiso afectivo, que hace alusión a ese lazo emocional que establece el colaborador con la organización, esto es como consecuencia de la interiorización de la identidad de la organización como una tendencia motivacional al logro grupal que coincide con Ávila y Pascual (2020). Esta dimensión es aquella que ha recibido mayor atención a nivel de investigación, debido a que se centra en el deseo de permanecer en la organización (Baez et al., 2019). Tercero y último, el compromiso de continuidad, que se vincula con los aspectos pasivos a nivel económico que un colaborador perdería si es que tendría que retirarse de la empresa en la que labora como lo menciona Aldana et al. (2018). De este modo, esta dimensión se centra en el intercambio instrumental que corresponde al trabajo realizado en la organización, por ende, se convierte en un compromiso por conveniencia (Nava et al., 2021). Para comprender mejor, la dinámica de estas dimensiones.

En lo relacionado con el desempeño laboral, el marco teórico que aborda específicamente la información referente a la variable es aquella que fue propuesta por Joseph Campbell y sus colaboradores (1990), cuando definen al desempeño como aquel concepto multidimensional al que se le debe prestar mucha atención para poder identificar el grado en el que se encuentra dentro de la organización y determinar si existen algunas dificultades que deben ser atendidas a tiempo. Este modelo, se plantea como uno de los principales métodos por medio del cual se debe evaluar el desempeño, evidenciando un análisis complejo de las diferentes variables intervinientes que fortalecen el constructo, y permiten su evidencia en el

medio (Campbell y Wiernik, 2015). Añadido a esto, se propone lo establecido por Chiavenato (2012) quien no visualiza al desempeño como tal, sino que lo estudia desde la perspectiva del comportamiento de la persona que lo ejecuta. De esta manera, el desempeño es efectuado de manera más situacional. En este sentido, se convierte en una relación de costo y beneficio. Este autor se centra más en la evaluación del desempeño y en la importancia de establecer una métrica que permita evidenciar como se encuentra la fuerza de trabajo, por ende, defiende la idea de ejecutar diversos procedimientos que contribuyan a tener un grado adecuado de este constructo para la toma de decisiones organizacionales. De esta manera, se debe estudiar todos los factores que afectan el desempeño.

En general, el desempeño laboral, es definido por Campbell (como se citó en Bautista et al., 2020) como aquel grupo de comportamientos que se encuentran orientados a la realización fiel de los objetivos organizacionales en un sentido individual. La definición que se ofrece para este constructo es bastante abierta, sobre todo porque es la única forma de caracterizar un fenómeno que varía de acuerdo con el trabajo que se ejecuta y al tiempo de ejecución de este. Sin embargo, existe un consenso respecto a ver a este concepto de manera multidimensional, proponiéndose diferentes postulados que permitan establecer categorizaciones como el desempeño en seguridad y adaptativo. No obstante, las dimensiones que más se han aceptado son la de tareas, contextual y el comportamiento contraproducente, las cuales otorgan un enfoque integral del desempeño laboral (Ramos et al., 2019). Esta variable se configura como un elemento fundamental dentro de la psicología organizacional. Se caracteriza principalmente por ser dinámica, y porque es una variable que recibe mucha influencia del contexto, del individuo propiamente dicho y del grupo de tareas. Cuando se exige el desempeño individual, el desempeño de grupo y de la organización en conjunto se ve afectado, por ende, hay una baja en la productividad económica (Andrade et al., 2020).

En un sentido práctico, el desempeño laboral depende del trabajo individual y el grupal. Por ende, la organización se compone de personas que realizan trabajos solos o en conjunto. De esta manera se entiende que el desempeño individual es

el núcleo del desempeño organizacional y que este está íntimamente ligado con la satisfacción laboral, ya que esta conduce a una mejora en el rendimiento laboral (Donthu y Subramanyam, 2022). Siguiendo esta línea de pensamiento, al ser un constructo bastante amplio, es influido principalmente por seis factores determinantes que son: el grado de calidad del trabajo realizado, la cantidad de trabajo, la puntualidad en la entrega del trabajo, la rentabilidad de la organización, el impacto de esta sobre el personal y el nivel de supervisión (Setiawi y Ariani, 2020). Añadido a esto, Al-Omari y Okadesh (2017), mencionan que existen otros factores, que también influyen en el desempeño: el equipo, la estructura física de la organización, los procedimientos que se plantean, las recompensas, la retroalimentación, así como las habilidades propias de cada individuo.

Respecto a la importancia de la variable, para Dessler y Valera (2004) existen tres razones principales: En primer lugar, porque la evaluación del desempeño facilita la información necesaria para poder tomar decisiones gerenciales adecuadas. En segundo lugar, permite identificar aquellos comportamientos inadecuados que alteran la dinámica de la organización y que impiden que se desarrolló de manera orgánica, con el objetivo de mejorarla. Finalmente, promueve la planificación estratégica de cada uno de los puestos dentro de la carrera profesional, de modo que se pueda identificar las expectativas que se tiene de cada colaborador.

Por último, en lo que corresponde con las dimensiones del desempeño laboral, según lo propuesto por Campbell (como se citó en Bautista et al., 2020), se describen tres elementos:

Desempeño de tareas, es un constructo multidimensional, debido a que lo componen cinco factores específicos: competencia de la tarea específica, el dominio de tareas escrito y dominio de la comunicación oral, supervisión y gestión, los cuales componen diferentes sub factores que pueden ayudar a contribuir con la mejora del desempeño (Sonnetag, 2005). De esta manera se considera como parte central del movimiento técnico dentro de la organización (Bautista et al., 2020). Siendo esta la dimensión más atendida en materias de desempeño (Ramírez y Nazar, 2019).

Desempeño contextual, está relacionado con la buena relación entre los colaboradores y la empresa, y es un reflejo de las percepciones que tienen los trabajadores respecto al trato y a las actitudes que tienen dentro de la empresa. Aunque se suele adoptar desde el sentido positivo, aún tiene su lado negativo que es el que puede afectar a la empresa en conjunto (Palenzuela et al., 2019). De esta manera se encuentra relacionado con las conductas motivacionales del desempeño que conlleva a la toma de decisiones estratégicas (Bernal, 2021).

Comportamiento contraproducente, es el referido a aquellos comportamientos que afectan la dinámica de la empresa, y alteran el desempeño de la misma. Esto se encuentra en la falta de sentimiento de realización dificultades en el trabajo en equipo, y falta de alineación laboral, por lo que se evidencia en el ausentismo, el bajo control de la tarea (Álvarez et al., 2021).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

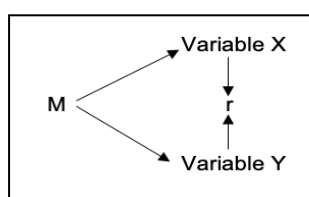
**3.1.1.** Tipo de investigación: El estudio en curso se rigió a los principios establecidos por el enfoque cuantitativo según lo propuesto por Kumar (2020). De esta manera, el fin del estudio fue poder hacer uso de los números por medio de la estadística para poder confirmar los niveles en los que se encuentra cada variable y el índice numérico de la relación entre ellos. De esta forma, fue de tipo aplicado porque pretende establecer una teoría a partir de la evidencia que se muestra los sujetos de estudio (Castro et al., 2023).

**3.1.2.** Diseño de investigación: En lo que respecta al diseño de investigación, se ajusta a lo que se conoce como el diseño no experimental, puesto que no se produjo ninguna adaptación de alguna de las variables, sino que, se pretendía únicamente describir aquello que se encuentra (Hernández y Mendoza, 2019). Además de esto, se propuso recabar información en un único periodo de tiempo, razón por la cual se le considera estudio transversal, y por el último, fue de nivel descriptivo correlacional simple, debido a que su objetivo se centra en buscar la relación entre las variables.

De este modo se esquematiza así:

**Figura 1**

*Esquema de Estudio de Variables*



*Fuente:* Elaboración propia

Donde:

M = muestra del estudio

Variable X y Variable Y = observación de las variables

r = posible relación

### 3.2. Variables y Operacionalización

**Variable 1: Compromiso organizacional**, la cual fue una variable cualitativa ordinal.

- **Definición conceptual:**

Según Meyer y Allen (1991) se definió como aquel estado de la mente que describe la manera en la que una persona elige relacionarse con la organización donde labora.

- **Definición operacional:**

La variable compromiso organizacional se evaluó a través de las tres dimensiones propuestas por el autor: Compromiso normativo, afectivo y de continuidad.

- **Indicadores:**

Los indicadores del compromiso normativo fueron: Obligación moral (ítems 2, 9), culpa (ítem 5, 6) y gratitud (Ítem 14 y 18); los indicadores referentes a compromiso afectivo son: lazos emocionales (1, 7, 12 y 15), sentido de pertenencia (ítem 3 y 10) e identidad (ítem 11); finalmente, los indicadores de compromiso de continuidad son: características del empleo (ítem 8, 13 y 16) y sueldo percibido (ítem 4 y 17).

- **Escala de Medición**

Medida de tipología ordinal: 1. Bajo, 2. Medio, 3. Alto

**Variable 2: Desempeño laboral**, siendo una variable cualitativa ordinal.

- **Definición conceptual:**

Fue definido por Campbell (como se citó en Bautista et al., 2020) como aquel grupo de comportamientos que se encuentran orientados a la realización fiel de los objetivos organizacionales en un sentido individual.

- **Definición operacional:**

Esta variable fue medida por medio de sus tres características más relacionadas con el concepto y la teoría propuesta: Desempeño de tareas, contextual y contraproducente.

- **Indicadores:**

Los indicadores del desempeño de tareas fueron: Capacidades que se corresponden con los reactivos 1 y 2, Conocimiento correspondientes con reactivos 3 y 4; y, experiencia, correspondiente con reactivos 5 y 6. Añadido a esto, los indicadores del desempeño contextual se ajustan a: Innovación que responden a



los reactivos 7 y 8, proactividad 9 y 10; y, creatividad 11 y 12. Por último, el comportamiento contraproducente, se corresponde con: cumplimiento de objetivos reactivos 13 y 14, diferenciación 15 y 16 y colaboración 17 y 18.

- **Escala de Medición**

Escala de medición con tipología ordinal: 1. Bajo, 2. Medio, 3. Alto

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población:**

Fueron consideradas como el grupo de unidades que serán analizadas con características similares y que se conjugan luego como el universo del estudio, según lo afirmado por López y Fachelli (2017). De este modo, en este estudio se consideró una población finita de colaboradores de la empresa de construcción, que constituyen un total de: 50

- **Criterios de inclusión:** Personas que son mayores de edad (+18 años), que puedan leer y marcar, que estén dispuestos a responder a la encuesta y que se encuentren laborando en la empresa escogida.
- **Criterios de exclusión:** Personas que se sientan indispuestas para formar parte de la investigación, con dificultades físicas o emocionales para realizar la encuesta y todos aquellos que no se encuentren laborando en la empresa.

#### **3.3.2. Muestra:**

Esta fue considerada por los estudiosos, como aquel subgrupo de la población que se someterá a análisis o participará de la investigación (Quispe et al., 2020). De modo que, nuestro estudio comprende una muestra censal, porque se usó a toda la población por ser un número pequeño, y se desea tener resultados más significativos.

#### **3.3.3. Muestreo:**

Dado que la muestra a considerar fue su totalidad, no corresponde realizar el muestreo.

#### **3.3.4. Unidad de análisis:**

El colaborador de la empresa de construcción.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas de recolección de datos**

Cada investigación requiere de algunas herramientas que puedan beneficiar y facilitar el recojo de información, de modo que, para el presente estudio, se usó la encuesta como técnica, ya que esta es conocida como el grupo de interrogantes en un sentido abierto o cerrado que brinden datos específicos acerca de las variables estudiadas (Katz, 2019):

#### **Validez**

Partiendo de Galicia (2017) indica que la validez es el índice en que la evidencia y lo que se conoce de la variable confirmar la interpretación que se le da a los puntajes que se obtienen de una prueba de medición con el propósito determinado. En el estudio en cuestión se realizó la validez de contenido que se elabora por medio del juicio de expertos con la ayuda de 03 personas con pericia en el tema planteado. De modo que, se elaboró el formato de validación con las dimensiones e indicadores y se revisó por cada experto.

#### **Confiabilidad**

En lo correspondiente a la confiabilidad, Manterola (2018) menciona que es la precisión de las puntuaciones o calificaciones que se obtienen de la aplicación de la encuesta sobre una muestra piloto. Por ende, para poder desarrollar la confiabilidad del instrumento se hizo uso del programa SPSS 26, con el propósito de poder identificar la consistencia entre las preguntas y sus respuestas. Se aplicó el instrumento a 15 colaboradores, y se obtuvo el Alfa de Cronbach, obteniendo un índice de 0.946 para el compromiso organizacional y de .872 para el desempeño laboral, indicando que las variables son confiables.

#### **Instrumentos de recolección de datos**

De este modo, en lo referente a la herramienta que se usó, se entiende que es el cuestionario, elemento fundamental para recabar información, presentándose como un balotario de preguntas en forma de documento físico o virtual donde se contienen cada una de las interrogantes que darán un dato específico respecto a las variables (Meneses, 2016). De modo que, para la investigación del compromiso

organizacional, se usó la Escala propuesta por Meyer y Allen, y adaptada por Arciniega y Gonzales (como se citó en Maylle, 2019), la cual está compuesta por un conjunto de 18 reactivos que se responden por medio de la escala tipo Likert con puntuaciones del 1 al 7, donde 1 es En fuerte de acuerdo y 7 en fuerte acuerdo. Por su parte, en lo correspondiente al desempeño laboral, se encuentran un conjunto de 18 ítems que evalúan cada una de las dimensiones con la escala de tipo de Likert del 1 al 5: Nunca, Casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

### **3.5. Procedimientos**

Respecto a los procedimientos utilizados para poder elaborar el estudio, se planteó a partir de la selección del tema en cuestión, posterior a ello se realizó la búsqueda exhaustiva del tema en diferentes plataformas de datos y luego se hace un resumen para configurarlo como antecedente. A partir de allí, se pide información a la empresa sobre el conjunto de colaboradores que existen en la empresa para realizar el cálculo de la muestra y el método para la selección.

Después de esto, se pidió el permiso adecuado a la empresa que se escogió para evaluar a la población seleccionada. De esta manera, antes de poder aplicar la encuesta, se debió validar los instrumentos seleccionados o elaborar el que mejor se ajusta a los parámetros de la investigación. Finalmente, se ingresarán los datos en la plataforma Excel para luego trabajarlo en SPSS 0.25 que es donde se realizará el anuncio.

Por último, se hizo la discusión de cada uno de los hallazgos obtenidos y posteriores a ello, se realizó la presentación de la investigación con las principales recomendaciones en este respecto.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En primera instancia, se procedió a al uso de lo descriptivo que corresponde a aquellas actividades que se disponen a caracterizar, en especial establecer los niveles, a cada variable. De esta manera, se explicó por medio de gráficos y tablas que faciliten su comprensión y puedan servir de manera visual a identificar aquellos factores que están más asociados en la empresa (Rendón, 2016).

En segundo lugar, se dispuso a realizar la estadística inferencial para poder identificar el grado de relación entre las variables. De esta manera, se dispuso a realizar el estudio de la distribución normal o anormal de la población para posterior a ello, identificar el índice con el que se trabajará de acuerdo con lo encontrado. Finalmente, se estableció la comprobación de hipótesis y se confirma o se niega la misma (Velásquez, 2017).

### **3.7. Aspectos éticos**

En cuanto a los principios éticos respetados para la presente investigación, se rigió a lo establecido por el Código de Ética de la Universidad César Vallejo, de modo que, nos regimos a:

Principio de autonomía: en el cual las personas que forman parte del estudio se encuentran en la libertad de retirarse cuando lo deseen.

Principio de beneficencia: debido a que, la investigación se centró en buscar beneficiarios, tanto los colaboradores como le empresa en sí misma.

Principio de propiedad intelectual, debida a que, se respeta debidamente el manual de citas, para evitar la apropiación de ideas que no corresponden a los autores.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción*

Correlación de Spearman		Desempeño laboral
Coeficiente de correlación		,542**
Compromiso organizacional	Sig. (bilateral)	,000
N		50

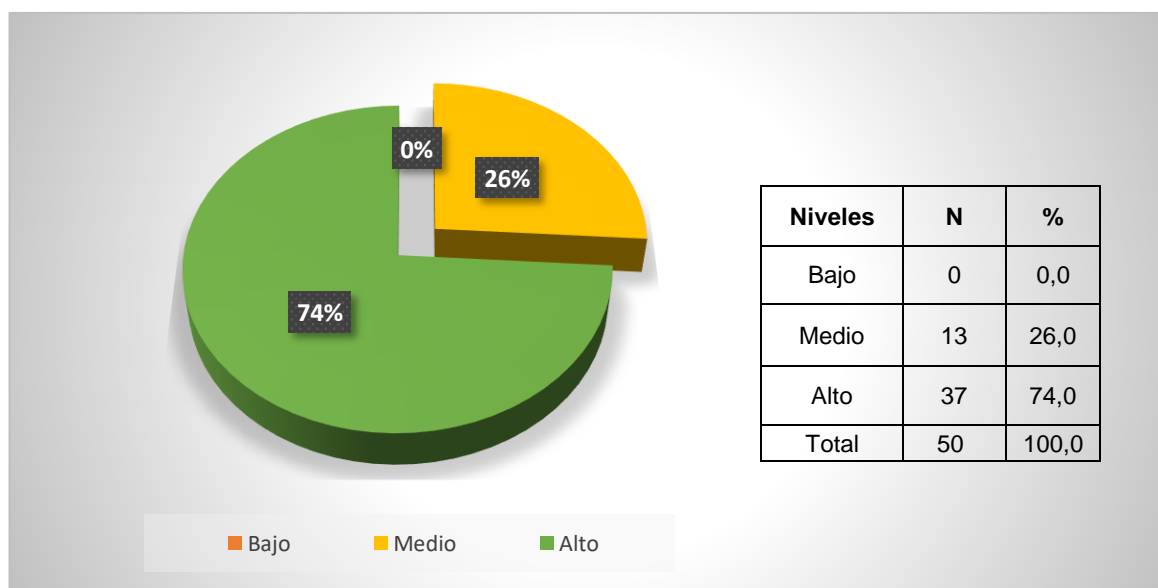
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Nota.* Datos recabados del cuestionario

La tabla 1 muestra que entre el compromiso organizacional y el desempeño de los colaboradores existe un índice directo y positivo ( $\rho = 0.542$ ), teniendo un alto grado de significancia ( $p = .000$ ), confirmando la hipótesis alterna de la presencia de correlación entre los conceptos mencionados dentro de la organización.

**Figura 2**

*Nivel del compromiso organizacional de los operarios de una empresa de construcción en Nuevo Chimbote*

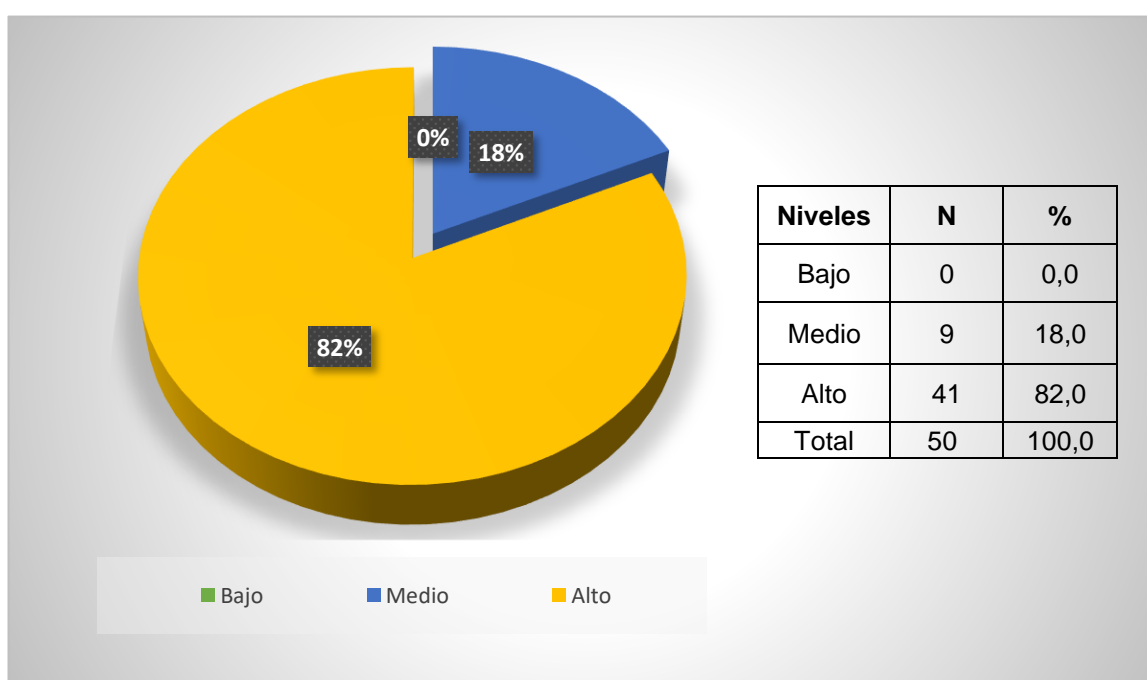


*Nota:* Elaboración propia

En la figura 2 vemos que en el compromiso organizacional de los operarios hay una prevalencia del nivel alto con un 74%, lo que indica que, se identifican con la organización y se sienten motivados para trabajar allí. Además, se observa que existe un porcentaje de 26% correspondiente al nivel medio, de colaboradores que aún tienen dificultades de manera regular en relación a la empresa.

### Figura 3

*Nivel del desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción en Nuevo Chimbote*



*Nota:* Datos recabados del cuestionario

En la figura 3 se puede apreciar que hay una prevalencia del 82% para el nivel alto, lo que indica que los colaboradores tienen una percepción adecuada de sus actividades dentro de la organización. Añadido a esto, se evidencia que, existe un porcentaje del 18% para aquellos que se encuentran en nivel medio, que, al no comprometerse con la empresa, no consideran que su desempeño sea el mejor.

**Tabla 2**

*Relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción*

Correlación de Spearman		Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	,621**
Compromiso afectivo	Sig. (bilateral)	,000
	N	50

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Nota.* Datos recabados del cuestionario

La tabla 2 evidencia claramente que el compromiso afectivo guarda relación con el desempeño laboral en un sentido directo y positivo ( $\rho = 0.621$ ), de modo que se evidencia un alto grado de significancia ( $p = .000$ ), por ende, en la comprobación de hipótesis se rechaza la nula de la negación de la presencia de relación entre las variables mencionadas.

**Tabla 3**

*Relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción*

Correlación de Spearman		Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	,411**
Compromiso normativo	Sig. (bilateral)	,003
	N	50

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Nota.* Datos recabados del cuestionario

La tabla 3 evidencia la relación entre la dimensión de la variable compromiso, referente a su característica normativa donde se halló una relación directa y positiva ( $\rho = 0.411$ ), teniendo un buen nivel de significancia ( $p = .003$ ), por ende, se niega la hipótesis nula donde se dice que no existe relación, confirmando la asociación entre las variables.

**Tabla 4**

*Relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción*

Correlación de Spearman		Desempeño laboral
Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	,465**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	50

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Nota.* Datos recabados del cuestionario

En la tabla 4 se puede mostrar que el compromiso de continuidad se asocia con el desempeño laboral de manera directa y positiva ( $\rho = 0.465$ ), teniendo un buen nivel de significancia ( $p = .001$ ), de modo que, se rechaza la hipótesis nula y se confirma la alterna de la existencia de correlación entre la variable y la dimensión Compromiso de continuidad.



## V. DISCUSIÓN

El estudio en cuestión, surge con la necesidad presente en la organización de evidenciar los factores relacionales que existen entre ciertas variables que afecta al desempeño dentro de la misma, lo que puede dificultar la calidad del servicio que se brinda. Por ende, la investigación buscó determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción en Nuevo Chimbote, 2023. De esta manera, se tomó como perspectiva los parámetros que brinda el tipo de estudio básico de diseño no experimental tomando como datos en un único momento sin intervención sobre las variables con el apoyo de dos instrumentos de medición que fueron validados en la muestra que se tomó como objeto de estudio, siendo un total de 50. Partiendo de los datos obtenidos y del análisis de los mismos, se encontró lo siguiente:

Respecto al objetivo general, es importante constar que se encontró principalmente un nivel de relación de  $\rho = .542$ , con un grado de significancia de  $p = .000$ , lo que indica que es un nivel moderado y muy significativo, por ende, se entiende que si un operario se siente identificado con la organización tendría la tendencia a mejorar el rendimiento dentro de sus puestos de trabajo. Esto se asemeja a lo encontrado por Sumlin et al. (2021) quien encontró un grado relacional de  $.561$  entre las variables mencionadas, añadiendo como dos factores adicionales a la ética organizacional y a la satisfacción dentro de la empresa, que ayudan a mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores. Añadido a esto, se corresponde con lo encontrado por Leiva (2022), debido a que, se halló principalmente que existe una relación similar de  $\rho = 0.513$  explicando esta situación como al resultado de un buen proceso de identificación de talentos y de una adecuada capacidad de liderazgo, es importante consignar que el compromiso organizacional dependerá principalmente de la personalidad de cada sujeto, el cual, en base a sus experiencias personales, tiene una actitud más positiva hacia la vida (Oktay y Ceiker, 2020). De esta manera, se establece un fuerte lazo con la organización que dispone a la persona de realizar un trabajo que beneficie a la empresa (Suharto et al., 2019). Ahora bien, esto conlleva a que el colaborador se sienta bien en el lugar en el que labora, esté satisfecho con lo que hace y, por ende, su rendimiento laboral

aumente considerablemente (Donthu y Subramanyam, 2022). Sin dejar de mencionar, que existen muchos factores que contribuyen también al desempeño, uno de ellos es el compromiso que tenga el operario que es lo que se evidencia en el estudio, otro de ellos, se relaciona con factores internos al sujeto y otros a factores externos (Al-Omari y Okadesh, 2017).

Relacionado con el primer objetivo específico, se buscó identificar el nivel de compromiso que tienen los operarios dentro de la empresa de construcción evaluada, de esta manera se encontró una prevalencia del nivel Alto con 74% que corresponde a más de la mitad de la población, y un nivel Medio de 26% que responde a la muestra restante, lo cual explica que, la percepción que los sujetos tienen sobre ellos dentro de la empresa es positiva, y se evidencia una clara disposición para desarrollar las actividades de acuerdo a los lineamientos establecidos por la organización. De esta manera, Leiva (2022) encontraron una prevalencia principalmente de nivel medio (86.7%), explicando este fenómeno amparado en las relaciones dentro de la empresa y el nivel de rotación que existe en el personal. Por su parte, Medina (2022) encontró en su población un compromiso con tendencia alta en un 80.8% que corresponde también a más de la mitad de la población, similar al presente estudio, explicándose dicha situación en el grado de satisfacción que tiene el individuo con el puesto que desarrolla y con las expectativas a futuro que tiene. Meyer y Allen (1991) hacen referencia a este constructo como un estado principalmente mental, es decir, un aspecto subjetivo que solo podría ser evaluado por el individuo mismo. Añadido a esto, se conoce que, es la fuerza que tiene el sujeto para identificarse con la empresa Al Jabari y Ghazzawi (2019), de esta manera cree en los valores de la organización, se ajusta a los parámetros que este le provee y disfruta de mantener ese lazo o esa relación (Grego, 2019) lo que conlleva también al desarrollo de la satisfacción laboral (Minh, 2020).

En relación al segundo objetivo específico, se buscó identificar el grado o nivel del desempeño laboral en los operarios de la empresa seleccionada en Chimbote. Para esto, se hizo uso del cuestionario que evalúa el constructo ya mencionado, y se encontró que hay una prevalencia del nivel alto en un 82% y del nivel medio en el

18% restante, lo que evidencia que, los colaboradores sienten que están rindiendo adecuadamente dentro de la empresa, de modo que, no solo hay una retribución o compensación económica, sino también, la organización se hace más rentable, correspondiendo a más ganancias en comparación a las pérdidas. Ahora bien, esto se relaciona con lo encontrado por Leiva (2022) quien halló un desempeño alto, pero solo del 66.7% aludiendo esto a la capacidad que tiene la empresa para brindar soporte y una buena retroalimentación en los procesos que debían desempeñar a nivel administrativo. Por su parte, Nava (2022) elaboró una investigación en un centro penitenciario y encontró entre los colaboradores una tendencia al nivel medio en un 40%, aseverando al contexto en el cual se desarrollan las actividades y las situaciones de alto grado de estrés que se dan dentro de esa institución, es importante mencionar que Campbell et al. (1990) consideran que la organización debe prestar mucha atención al desempeño de sus colaboradores de modo que se pueda atender con tiempo las situaciones que obstaculizan el proceso. Añadido a esto, es de vital importancia realizar evaluaciones constantes de desempeño, donde se evalúen las diferentes actividades que se dan para poder analizar de manera adecuada las variables que intervienen y afectan la forma en la que el individuo se relaciona con la empresa (Campbell y Wiernik, 2015). Por ende, es de vital importancia realizar procedimientos de evaluación y retroalimentación de los errores encontrados para poder mejorar aspectos relacionados con los sistemas productivos (Chiavenato, 2012).

En lo que corresponde al tercer objetivo específico, se determinó establecer una relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral en los operarios de construcción, donde se encontró principalmente un índice de relación de Spearman de .621 con un  $p = ,000$ , lo cual indica que el grado de relación es moderado alto con un nivel de significancia considerable. De modo que, el lazo afectivo o emocional del colaborador de esta empresa está ligado directamente a la motivación que tienen para desarrollar las actividades dentro de la organización y ajustarse a las dinámicas de la misma. En este sentido, Estrada y Mamani (2020) encontraron que el compromiso afectivo se relacionaba directamente con el desempeño en un .569, con un alto grado de significancia, lo que se constituye

como un principal referente para poder evaluar adecuadamente las situaciones emocionales de cada sujeto y contribuir en su desarrollo personal, es importante mencionar que, el compromiso afectivo se relaciona con ese impulso que necesita el individuo para realizar sus actividades con disposición, de modo que, se ajusta a las tendencias motivacionales de cada persona, a sus actitudes personales y a la experiencia que hayan tenido en otras organizaciones (Ávila y Pascual). Viene a ser el constructo específico que más referencias se tiene en la literatura, debido al sentido de permanencia que establece dentro de la empresa (Báez et al., 2019). De modo que, se constituye un fuerte referente cuando lo relacionamos con el desempeño laboral y con la satisfacción en el trabajo, debido a que, si se conecta con la empresa, el individuo no solo espera la compensación económica, sino que tiene esa fuerza que lo motiva a continuar trabajando por un sentido de fidelidad (Soares et al., 2020).

En lo correspondiente al cuarto objetivo específico, que buscó establecer la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de los operarios dentro de la empresa, se encontró principalmente que existe una correlación 0.411 con un  $p=0.003$ , que corresponde a nivel de significancia alta, sin embargo, la relación entre las variables es moderada baja, lo que implica que, la sensación de obligatoriedad y las normas que se impongan a la empresa, aunque son un impulso referente para lograr un buen desempeño, no se configura como el constructo más importante. En este sentido, Estrada y Mamani (2020) encontraron un nivel de correlación entre estas variables de 0.664, esto en referencia a docentes, donde la normativa es muy importante para la realización de actividades, y donde se ha encontrado que el grado de satisfacción laboral es bastante bajo (Castañeda y Sánchez, 2022), el compromiso normativo se relaciona con la obligatoriedad o la relación costo beneficio que tiene el colaborador con la empresa (Hernández et al., 2021). En este sentido, su relación se establece con la organización en base a los beneficios que obtenga de la misma, vendría a ser como el primer nivel de vínculo que establece con la organización (Coronado et al., 2020). Por ende, se encuentra ligado directamente al comportamiento personal que desempeña cada colaborador dentro de la empresa (Chiavenato, 2012) y también se configura como el planteamiento de entrada cuando un individuo toma algún grado de permanencia

dentro de una organización, lo que conlleva a que se dispongan de un desempeño individual donde su entorno más cercano es el afectado (Soares et al., 2020).

Por último, el quinto objetivo específico guarda relación con el compromiso de continuidad y el desempeño laboral en los operarios, donde se encontró principalmente, que existe un nivel de relación de 0.465 con un  $p=.001$ , lo que indica que es significativo, positivo, directo y moderado en tendencia media, por ende, un mayor compromiso de continuidad conlleva a un mejor desempeño dentro de la organización. Esto se relaciona con lo encontrado por Estrada y Mamani (2020), cuando hallaron un nivel de relación de 0.669 lo que indica que existe un grado alto entre estas variables, lo cual se explica por los aspectos positivos y el nivel de ofrecimiento a futuro que brinda la empresa al colaborador (Aldana et al., 2017), es importante considerar que el compromiso de continuidad se correlaciona con el intercambio instrumental dentro de la organización, donde se establece un lazo por conveniencia, donde hay expectativas a futuro, y hay un sentido de crecimiento profesional dentro de la empresa, lo que dispone al colaborador a desarrollar actividades enfocadas en el deseo de conocer más de la organización y de generar beneficios a la empresa (Nava et al., 2021). De modo que, afecta directamente al desempeño grupal de la empresa (Soares et al., 2020).

Finalmente, es importante mencionar que en la realización de esta investigación se encontraron algunas limitaciones por motivos de tiempo y de acceso a los colaboradores para la recabación de los datos, debido a los espacios laborales que tenían para poder llenar la encuesta y también la disposición que daba cada trabajador. Al margen de esto, se pudo lograr el objetivo planificado, y contribuye directamente para la evaluación de desempeño de la empresa de construcción y para que se conozca la realidad de la misma desde la perspectiva de los colaboradores, esto contribuye no solo a una mejor rentabilidad, sino también, en la satisfacción de los trabajadores y a la calidad de vida laboral.

## VI. CONCLUSIONES

1. En referencia al objetivo general, se concluye que existe un nivel de relación de .542,  $p=.000$ , demostrando que hay un nivel moderado y muy significativo de correlación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral, de modo que, si un operario está comprometido con su empresa tendría mayor tendencia a rendir mejor dentro de la organización, buscando el cumplimiento de metas.

2. En relación al primer objetivo específico, se concluye que existe una mayor prevalencia del nivel Alto (74%) que se ajusta a más de la totalidad de la población, así como, una presencia del nivel Medio (26%), de esto, se evidencia que, los colaboradores perciben que se encuentran muy comprometidos con la organización, por lo que se identifican, tanto por el salario que perciben que va acorde a lo esperado como por las expectativas de crecimiento en la empresa.

3. En relación al segundo objetivo específico, se concluye que hay una prevalencia del nivel alto (82%) y del nivel medio (18%) para cada colaborador, donde el desempeño de cada trabajador se percibe como bueno y adecuado dentro de la organización. Esto indica que, el rendimiento respecto a los puestos que se atribuyen a cada colaborador está obteniendo un nivel óptimo en el cumplimiento de metas, así como, en la relación contigua entre colaboradores.

4. En relación con el tercer objetivo específico, se encontró que existe un nivel de correlación de 0.621 con un  $p=,000$ , que corresponde a un nivel significativo y moderado de relación entre el compromiso afectivo y desempeño laboral. Esto indica que, el lazo emocional que une al colaborador con la empresa, sería un fuerte impulso para lograr un adecuado desempeño en la organización.

5. En relación con el cuarto objetivo específico, se encontró que existe una correlación 0.411 con un  $p=0.003$  entre el compromiso normativo y el desempeño laboral. De modo que, las normas establecidas por la empresa para lograr el rendimiento de los colaboradores, no es el impulso más relevante.

6. En relación con el quinto objetivo específico, se encontró que existe un nivel de correlación de 0.465 con un  $p=.001$ , lo que indica que es significativo, positivo,

directo y moderado en tendencia media entre el compromiso de continuidad y desempeño laboral. Esto demuestra que, las expectativas de mayor permanencia en la empresa son índices de gran relevancia para lograr el desempeño en la organización.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a la empresa establecer adecuados procedimientos de recompensa para lograr que los colaboradores se sientan más comprometidos con la organización, y esto se revele en el desempeño laboral de los mismos.
2. Se recomienda a la empresa realizar continuas evaluaciones de desempeño para poder identificar las variables que están produciendo una menor rentabilidad dentro de la organización y se puedan mejorar en el proceso de retroalimentación, con el propósito de verificar los objetivos de la empresa y buscar concretarlos.
3. Se recomienda a la empresa realizar una adecuada captación de personal, que se ajusten a su perfil laboral, de modo que, se sientan satisfechos con el trabajo que realicen, se comprometan con la organización y mejoren su desempeño dentro de la empresa.
4. Se recomienda a la empresa realizar capacitaciones de personal donde se revele la identidad cultural de la organización de modo que, los colaboradores estén informados de lo que se espera de ellos, y así, poder trazarse las metas hasta fin de mes.
5. Se recomienda a los colaboradores mantener una adecuada comunicación interna, informando acerca de los procedimientos, falencias y dificultades que se presentan en la empresa para que los encargados puedan visualizar el problema y establecer mecanismos de solución óptimos.
6. Se recomienda a los futuros investigadores hacer evaluaciones de correlación de las variables estudiadas (compromiso organizacional y desempeño laboral) en relación con la satisfacción en el trabajo, la comunicación organizacional, el liderazgo, entre otros, que fueron variables que surgieron como factores relevantes para mejorar la performance de la organización.



## REFERENCIAS

- Aldana, E., Tafur, J., y Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. *Revista ESPACIOS*, 39(11), 13–20.
- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Leading thought leadership: A practice-oriented framework. *Internationalleadershipjournal.com*.  
<http://internationalleadershipjournal.com/wp-content/uploads/2019/07/Winter-2019-Vol.-11-No.-1.pdf#page=79>
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.  
[https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24\\_223.pdf](https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf)
- Álvarez Escalante, J. C., Ruvalcaba Coyaso, F. J., Romero de Loera, B. M., y Palacios Montoya, J. C. (2021). Comportamiento antisocial en las organizaciones; una revisión y análisis conceptual. Vol 1 Núm 1 (2015) *El comienzo de una Nueva Época*, 7(1), 23–41.  
<https://doi.org/10.22402/j.rdipycs.unam.7.1.2021.330.23-41>
- Andrade, É. G. S. de A., Queiroga, F., & Valentini, F. (2020). Short version of self-assessment scale of job performance. *Anales de psicología*, 36(3), 543–552. <https://doi.org/10.6018/analesps.402661>
- Andrade, É., Queiroga, F., & Valentini, F. (2020). Short version of self-assessment scale of job performance. *Anales de psicología*, 36(3), 542–552. <https://doi.org/10.6018/analesps.36.3.402661>
- Aranki, D. H., Suifan, T. S., & Sweis, R. J. (2019). The relationship between organizational culture and organizational commitment. *Modern applied science*, 13(4), 137. <https://doi.org/10.5539/mas.v13n4p137>

- Ávila Vila, S., & Pascual Faura, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales Segunda Época*, 1(1), 201–226. <https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.12>
- Baez-Santana, R., Zayas-Agüero, P. M., Velázquez-Zaldívar, R., & Lao-León, Y. O. (2019). Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 15–35. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v40n1/1815-5936-rii-40-01-14.pdf>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., y Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bernal González, I. (2021). Influencia de la creatividad, competencias y colaboración del capital humano en el desempeño contextual de las instituciones de educación superior. *RIDE revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 12(23). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.986>
- Cable News Networks [CNN] (2023). Estas son las empresas que han despedido empleados este año hasta el momento. CNN. <https://cnnespanol.cnn.com/2023/01/23/empresas-despedido-empleados-este-ano-hasta-el-momento-despidos-trax/>
- Campbell, J. P., McHenry, J., & Wise, L. (1990). Modeling Job Performance. <https://es.scribd.com/document/418963090/CAMPBELL-1990-MODELING-JOB-PERFORMANCE-pdf>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and*

Organizational Behavior, 2(1), 47–74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>

Castro Maldonado, J. J., Gómez Macho, L. K., y Camargo Casallas, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), 140–174. <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>

Chegini, Z., Janati, A., Asghari-Jafarabadi, M., & Khosravizadeh, O. (2019). Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses. *Nursing Practice Today*, 6(2), 86–93. <https://npt.tums.ac.ir/index.php/npt/article/download/445/404>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional (Segunda Edición)*. McGraw-Hill. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dina\\_mica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf)

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones (Novena edición)*. McGraw-Hill. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)

Dessler, G., y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos: Enfoque Latinoamericano (Quinta Edición)*. Pearson Education. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1558/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Donthu, S., & Subramanyam, P. (2022). Job satisfaction on job performance of employees in information technology industry. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 28(4), 1135–1147. <https://doi.org/10.47750/cibg.2022.28.04.087>

- El economista. (2022). El 80% de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las-personas-en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo-20220727-0093.html>
- Elizabeth, E., Rivera, A., Janery, Castillo, T., y Guerra, M. L. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla -Colombia Organizational commitment as a successor of the quality of the health sector in Colombia. *Revista Espacios*, 39(11), 13–23. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Enciso, M. R. (2023, abril 2). Sector construcción cerraría el primer trimestre con una caída de 10%, según Macroconsult: ¿qué desafíos enfrenta el rubro? *El Comercio Perú*. <https://elcomercio.pe/economia/sector-construccion-cerraria-el-primer-trimestre-con-una-caida-de-10-segun-macroconsult-que-desafios-enfrenta-el-rubro-capeco-inmobiliarias-autoconstruccion-materiales-noticia/>
- Estrada, E., y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Feldman, P. M. (2022, agosto 26). Cómo mantener el compromiso de sus trabajadores a distancia. *RPP*. <https://rpp.pe/columnistas/percymarquinafeldman/como-mantener-el-compromiso-de-sus-trabajadores-a-distancia-noticia-1427596?ref=rpp>
- Galicia, L., Balderrama, J., y Edel, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura*, 9(2), 49–53. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-61802017000300042&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-61802017000300042&script=sci_abstract)

- Gallup. (2023). State of the global Workplace. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and Organizational Citizenship Behaviors in the public and private sectors. *Sustainability*, 11(22), 6395. <https://doi.org/10.3390/su11226395>
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2019). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture Tourism and Hospitality Research*, 14(1), 102–120. <https://doi.org/10.1108/ijcthr-05-2019-0094>
- Hernández Chávez, Y., Jaramillo Villanueva, J. L., y Hernández Chávez, G. (2021). La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero. *Estudios de administración*, 28(1), 102. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2019). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. UNAM. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Juevesa, R. D., Juevesa, C. V., & Castino, J. M. P. (2020). Employee engagement, commitment, satisfaction and organizational performance among multigenerational workforce. *International Journal of Research in Engineering, Science and Management*, 3(7), 36–40. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.28086.73282>
- Katz, M., Seid, G., y Abiuso, F. L. (2019). La técnica de encuesta: Características y aplicaciones. Universidad de Buenos Aires. <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>

- Kotliarskyi, U. (2022, abril 6). El 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos. Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>
- Kumar, H. (2020). Quantitative research: A successful investigation in natural and social sciences. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 9(4), 52–79. [https://mpr.aub.uni-muenchen.de/105149/1/MPRA\\_paper\\_105149.pdf](https://mpr.aub.uni-muenchen.de/105149/1/MPRA_paper_105149.pdf)
- Leiva Ventura, C. R. (2022). Compromiso organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaranchal, año 2021 [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88965/Leiva\\_VCR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88965/Leiva_VCR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Liu, C., Wang, N., & Liang, H. (2020). Motivating information security policy compliance: The critical role of supervisor-subordinate guanxi and organizational commitment. *International Journal of Information Management*, 54, 102152. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102152>
- Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management science letters*, 10, 3308–3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- López-Roldán, P., y Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Uab.cat. [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua\\_cap2-4a2017.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf)
- Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P., y Quiroz, G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista Chilena de*

Infectologia: Organo Oficial de La Sociedad Chilena de Infectologia, 35(6), 680–688. <https://doi.org/10.4067/s0716-10182018000600680>

Maylle Adriano, C. (2019). Validación de la escala de compromiso organizacional de meyer y allen en trabajadores de una cadena de restaurantes. Universidad Nacional Federico Villarreal.

Medina Cardenas, J. M. (2022). Compromiso y desempeño laboral en los trabajadores de un hospital de Lima Este, Perú, 2022 [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94708>

Meneses, J. (2016). El Cuestionario. Universidad Abierta de Cataluña. Recuperado el 19 de mayo de 2023, de <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://static.s123-cdn.com/uploads/3966828/normal\\_600e130c3a04c.pdf](https://static.s123-cdn.com/uploads/3966828/normal_600e130c3a04c.pdf)

Nava, J. E. (2022). Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de un Instituto Nacional Penitenciario del Norte del Perú [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93960/Nava\\_OGJE-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93960/Nava_OGJE-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

Nava Soto, M. I., Ramos Rubio, P., y García Uribe, E. F. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*, 10(29). <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/html/>

- Nguyen, T. H., & Tu, V. B. (2020). Social responsibility, organizational commitment, and organizational performance: Food processing enterprises in the Mekong river delta. *Journal of Asian Finance Economics and Business*, 7(2), 309–316. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no2.309>
- Novitasari, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Work-family conflict and worker's performance during covid-19 pandemic: What is the role of readiness to change mentality? *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 122–134. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijSMS-v3i4p112>
- Okday, C., & Celiker, N. (2019). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of culture, tourism and hospitality research*, 1(1), 1–20. [https://www.researchgate.net/publication/336800983\\_Examining\\_the\\_relationship\\_between\\_organizational\\_commitment\\_and\\_turnover\\_intention\\_via\\_a\\_meta-analysis](https://www.researchgate.net/publication/336800983_Examining_the_relationship_between_organizational_commitment_and_turnover_intention_via_a_meta-analysis)
- Organización de las Naciones Unidas. (2022). El 25% de los empleados no se sienten valorados en su trabajo. ONU. <https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2023). La economía de América Latina se ralentizará durante 2023. ONU. <https://news.un.org/es/story/2023/04/1520342>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). PANORAMA LABORAL 2021. ilo.org. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms\\_836196.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_836196.pdf)
- Palenzuela, P., Delgado, N., & Rodríguez, J. A. (2019). Exploring the relationship between contextual performance and burnout in healthcare professionals.



Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones, 35(2), 115–121. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a13>

Porras, M. (2018). Estadística inferencial. <https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1012/159/1/15-Estadistica%20Inferencial%20-%20%20Diplomado%20en%20An%C3%A1lisis%20de%20Informaci%C3%B3n%20Geoespacial.pdf>

Quispe, A. M., Pinto, D. F., Huamán, M. R., Bueno, G. M., y Valle-Campos, A. (2020). Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de muestra con STATA y R. *Revista del Cuerpo Médico del HNAAA*, 13(1), 78–83. <https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.627>

Radio Programas del Perú [RPP]. (2022). Cómo mantener el compromiso de sus trabajadores a distancia. RPP. <https://rpp.pe/columnistas/percymarquinafeldman/como-mantener-el-compromiso-de-sus-trabajadores-a-distancia-noticia-1427596>

Ramírez-Vielma, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791–799. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>

Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>

Rendón-Macías, E. M., Villasís-Keeve, M. Á., y Miranda-Novales, M. G. (2016). Metodología de la investigación Estadística descriptiva. *Revista Alergia*

- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Sys Rev Pharm*, 11(12), 839–849. <https://www.sysrevpharm.org/articles/improving-employee-performance-through-perceived-organizational-support-organizational-commitment-and-organizational-cit.pdf>
- Ríos, M. (2016, julio 1). ¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan? *Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/?ref=gesr>
- Setiawati, T., & Ariani, I. D. (2020). Influence of performance appraisal fairness and job satisfaction through commitment on job performance. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(3), 133–151. [http://buscompress.com/uploads/3/4/9/8/34980536/riber\\_9-3\\_08\\_s19-204\\_133-151.pdf](http://buscompress.com/uploads/3/4/9/8/34980536/riber_9-3_08_s19-204_133-151.pdf)
- Sociedad de Comercio Exterior del Perú [COMEXPERÚ]. (2021). Desempeño del Mercado Laboral Peruano: Resultados al III Trimestre 2021. ComexPerú. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/informe-trimestral-laboral-001.pdf>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2005). Performance Concepts and Performance Theory. En *Psychological Management of Individual Performance* (pp. 1–25). John Wiley & Sons, Ltd.
- Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, VII(2), 189–206. <https://ijeba.com/journal/227>

Sumlin, C., Hough, C., & Green., K. W. (2021). The Impact of Ethics Environment, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Organizational Performance. *Journal of Business and Management*, 27(1), 53–78. <https://jbm.johogo.com/pdf/volume/2701/JBM-vol-2701.pdf#page=63>

The Wall street Journal. (2022, Diciembre 1). The power of mattering at work. *Wall Street Journal (Eastern Ed.)*. <https://www.wsj.com/articles/the-power-of-mattering-at-work-11669910125>

Ventura-León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista cubana de salud publica*, 43(4), 0–0. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000400014](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014)

Vidal Rischmoller, J. C. (2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3600–3631. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2487](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2487)

## **ANEXOS**

### **ANEXO 01. CONSENTIMIENTO INFORMADO**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO \***

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Compromiso organizacional y desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción en Nuevo Chimbote, 2023

Investigador (a) (es): Loo Tamara Silvana y Vásquez Farromeque Jennifer Jassiel

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Compromiso organizacional y desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción en Nuevo Chimbote, 2023", cuyo objetivo es: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción, Nuevo Chimbote, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución SERVISUEL SAC.

Debido a la importancia que se requiere de poder identificar el compromiso de los colaboradores y su desempeño para establecer una relación que pueda dar paso a programas de intervención para la mejora del clima y cultura organizacional.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Compromiso organizacional y desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción en Nuevo Chimbote, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la institución.
3. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de no maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es): Loo Tamara Silvana, email [slout@ucvvirtual.edu.pe](mailto:slout@ucvvirtual.edu.pe) y Vásquez Farromeque Jennifer Jassiel, email: [jfarromequeg@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jfarromequeg@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor: Cancharí Preciado Miguel Ángel, email: [mcancharip@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mcancharip@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

\* Obligatorio a partir de los 18 años

## ANEXO 02. AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20600953223
SERVISUEL SAC	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Edwin Raúl Tanta Lozano	DNI: 46856963

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (\*), autorizo [x], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Compromiso organizacional y desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción en Nuevo Chimbote, 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Silvana Loo Tamara Jennifer Jassiel Vasquez Farromeque	DNI: 41320158 42240700

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chimbote, 10 de abril de 2023



SERVISUEL SAC  
EDWIN RAÚL TANTA LOZANO  
GERENTE GENERAL

Firma y sello: \_\_\_\_\_

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

## ANEXO 3. Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

### Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Compromiso organizacional y desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción en Nuevo Chimbote, 2023

Autor(es): Loo Tamara Silvana y Vásquez Farromeque Jennifer Jassiel

Especialidad del autor principal del proyecto: Administración

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: Mg. Cancharí Preciado, Miguel Angel

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Chimbote, Perú

Código de revisión del proyecto:

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor:

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.			
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.			
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.			
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.			
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.			
<b>II. Criterios éticos</b>				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.			
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.			
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.			

**Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.**

Lima, 22 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

## **ANEXO 4. Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración**

### **Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración**

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Compromiso organizacional y desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción en Nuevo Chimbote, 2023", presentado por los autores Loo Tamara Silvana y Vásquez Farromeque Jennifer Jassiel, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

( ) favorable ( ) observado ( ) desfavorable.

Lima, 22 de noviembre de 2023

<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Cargo</b>	<b>DNI N.º</b>	<b>Firma</b>
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	



## ANEXO 5. Matriz De Operacionalización De Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE ESCALA	VALORES FINALES
<b><u>Variable 01:</u></b> <b><u>Compromiso Organizacional</u></b>	Según Meyer y Allen (1991) se definen como aquel estado de la mente que describe la forma en la que la persona se relaciona con la organización donde labora.	La variable compromiso laboral se mide a través de las tres dimensiones propuestas por el autor: Compromiso normativo, afectivo y de continuidad.	<b>Dimensión 1:</b> Compromiso afectivo	- Obligación moral	Ordinal	Bajo, Medio y Alto
				- Culpa		
				- Gratitud		
			<b>Dimensión 2:</b> Compromiso normativo	- Lazos emocionales		
				- Sentido de pertenencia		
				- Identidad		
			<b>Dimensión 3:</b> Compromiso de continuidad	- Características del empleo		
				- Sueldo percibido		
<b><u>Variable 02:</u></b> <b><u>Desempeño Laboral</u></b>	Es definido por Campbell (como se citó en Bautista et al., 2020) como aquel grupo de comportamientos que se encuentran orientados a la realización fiel de los objetivos organizacionales en un sentido individual.	La variable desempeño laboral es medida en base a sus tres dimensiones: Desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento contraproducente.	<b>Dimensión 1:</b> Desempeño de tareas	- Capacidades	Ordinal	Bajo, Medio y Alto
				- Conocimientos		
				- Experiencia		
			<b>Dimensión 2:</b> Desempeño contextual	- Innovación		
				- Proactividad		
				- Creatividad		
			<b>Dimensión 3:</b> Desempeño contraproducente	- Cumplimiento de objetivos		
				- Diferenciación		
				- Desempeño Contraproducente		

## ANEXO 6. Instrumentos

### Cuestionario para la variable COMPROMISO ORGANIZACIONAL

#### ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Autor: Meyer y Allen (1997)

Adaptación: Arciniega y Gonzales (2006)

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del programa de formación para adultos de la Universidad Cesar Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en **forma voluntaria**; SI ( ) NO ( ) **doy mi consentimiento para continuar con la investigación** que tiene como título Compromiso organizacional y desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción, Nuevo Chimbote - 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo **manteniendo mi anonimato**.

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

En fuerte desacuerdo (FD)	En moderado desacuerdo (MD)	En ligero desacuerdo (LD)	Indiferente (I)	En ligero acuerdo (LA)	En moderado acuerdo (MA)	En fuerte acuerdo (FA)
1	2	3	4	5	6	7

Nº	ENUNCIADO	FD	MD	LD	I	LA	MA	FA
<b>Dimensión 1: Compromiso normativo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
1	Ahora mismo no abandonaré mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.							
2	Considera que la falta de responsabilidad en sus funciones, afectaría significativamente el desarrollo de la empresa							

3	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa.							
4	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado.							
5	Esta empresa merece mi lealtad, por eso continúo trabajando con ella.							
6	Continúo trabajando en esta empresa porque me siento en deuda con ella por todo lo que me ha dado.							
<b>Dimensión 2: Compromiso afectivo</b>								
7	Actualmente trabajo en esta empresa más por afecto que por necesidad.							
8	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.							
9	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.							
10	Estaría muy complacido de compartir mis experiencias laborales en esta empresa.							
11	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.							
12	Me siento identificado al pertenecer a la familia laboral de la empresa.							
13	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.							
<b>Dimensión 3: Compromiso de continuidad</b>								
14	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.							
15	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.							
16	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.							
17	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.							
18	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.							

**Cuestionario para la variable DESEMPEÑO LABORAL**  
**ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL**

Autor: Loo y Vásquez (2023)

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del programa de formación para adultos de la Universidad Cesar Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en **forma voluntaria**; SI ( ) NO ( ) **doy mi consentimiento para continuar con la investigación** que tiene como título Compromiso organizacional y desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción, Nuevo Chimbote - 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo **manteniendo mi anonimato**.

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Nº	ENUNCIADOS					
Dimensión 1: Desempeño de tareas		1	2	3	4	5
1	Considera usted que llega a completar las actividades que le demandan en el tiempo especificado.					
2	Tiene la percepción de que ha recibido la capacitación que necesita para poder desarrollar sus actividades.					
3	Cree que posee todos los conocimientos que se necesitan para realizar sus actividades.					
4	Considera que adquirió la información básica para poder colaborar con sus compañeros de trabajo.					
5	Considera que tiene una experiencia mayor a un año en lo que corresponde al sector de construcción.					

6	Considera que la pericia que tiene en este rubro le ayudó a solucionar problemas en su entorno laboral.					
<b>Dimensión 2: Desempeño contextual</b>						
7	Considera que hace más de lo que la empresa le solicita.					
8	Puede confirmar que suele hacer horas extras porque quiere hacer lo mejor para la empresa.					
9	Cree que toma decisiones por iniciativa con el propósito de beneficiar a la empresa.					
10	Considera que suele hacer cosas antes que se lo pidan.					
11	Considera que tiene la creatividad necesaria para poder resolver los problemas que se presentan.					
12	Considera que su trabajo se diferencia del resto por la forma particular en la que lo hace.					
<b>Dimensión 3: Desempeño contraproducente</b>						
13	Considera que cumple su trabajo en la brevedad de tiempo posible.					
14	Cree que realiza todas las tareas que le asigna la empresa					
15	Cree que usted hace un mejor trabajo en comparación a la del resto.					
16	Cree que suele diferenciarse su trabajo de los demás colaboradores.					
17	Considera que se caracteriza por ser muy colaborador dentro de la organización.					
18	Cree que, de todos los trabajadores, usted es el que más disposición muestra para apoyar.					

## ANEXO 7. Ficha técnica de los instrumentos de recolección de datos

### FICHA TÉCNICA – COMPROMISO ORGANIZACIONAL

<b>Nombre Original del instrumento:</b>	ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
<b>Autor y año</b>	<b>Original:</b> De Meyer y Allen (1997)
	<b>Adaptación:</b> Arciniega y Gonzales (2006)
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Esta escala evalúa el Índice global del compromiso organizacional. Está dividido en 3 componentes (Compromiso afectivo, normativo y de continuidad).
<b>Usuarios</b>	Colaboradores de una empresa
<b>Forma de Administración o modo de aplicación</b>	Es una escala compuesta de 18 ítems que se responden por medio de la escala tipo Likert con puntuaciones del 1 al 7, donde 1 es En fuerte de acuerdo y 7 en fuerte acuerdo.
<b>Validez</b>	Se elaboró por juicio de expertos con el apoyo de 03 peritos.
<b>Confiabilidad</b>	Un alfa de Cronbach con una muestra 0.946.

### FICHA TÉCNICA – DESEMPEÑO LABORAL

<b>Nombre Original del instrumento:</b>	ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL (2023)
<b>Autor y año</b>	<b>Original:</b> De Loo y Vásquez (2023)
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Esta escala pretende identificar el índice global del desempeño laboral. Está dividido en 3 dimensiones (Desempeño de tareas, contextual y contraproducente)
<b>Usuarios</b>	Colaboradores de una empresa.
<b>Forma de Administración o modo de aplicación</b>	Es una escala compuesta de 18 ítems, que se responden por medio de la escala tipo Likert con puntuaciones del 1 al 5, donde 5 es Siempre y 1 es Nunca.

<b>Validez</b>	Se elaboró por juicio de expertos con el apoyo de 03 peritos.
<b>Confiabilidad</b>	Un alfa de Cronbach con un valor total de 0.872.

## ANEXO 8. Confiabilidad

### VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

#### 10.1. CONFIABILIDAD: FIABILIDAD POR CAPACIDAD DISCRIMINANTE DEL INSTRUMENTO (ALFA DE CRONBACH)

Muestra	Items / Reactivos / Preguntas																		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	3	3	3	2	105
2	5	6	6	6	5	4	4	4	4	1	4	6	4	2	2	5	5	5	78
3	7	1	6	7	7	6	2	7	7	7	7	7	6	6	6	5	7	7	108
4	7	5	7	6	7	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	111
5	7	6	6	6	7	6	5	6	6	7	7	7	7	5	5	6	6	6	111
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	86
7	1	1	3	6	7	5	3	6	6	6	6	6	5	5	4	6	6	6	87
8	5	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	5	40
9	6	7	7	6	6	6	5	6	7	5	6	6	6	4	3	6	5	7	104
10	5	2	7	3	2	5	1	1	3	1	3	4	5	3	3	5	5	3	61
11	4	3	5	2	4	2	3	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	63
12	5	5	6	4	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	6	6	6	6	95
13	6	5	4	6	6	7	5	6	6	5	5	6	5	6	7	6	6	6	103
14	5	6	6	6	6	6	4	5	5	6	5	5	6	7	6	6	6	6	101
15	6	5	5	6	6	6	5	5	6	6	5	5	6	7	6	5	6	7	103
VARIANZA	2.2	3.7	1.7	2.6	2.2	1.8	2.3	2.9	2.0	4.6	2.2	2.2	2.2	2.6	3.3	1.8	2.4	2.2	423.2
TOTAL	45.1																		

<b>N° ÍTEMS (K)</b>	<b>18</b>
<b>MÉTODO</b>	<b>ALFA DE CRONBACH</b>
<b>ALFA=</b>	<b>0.9460</b>
Si el coeficiente es mayor a 0.8000 cercano a 1, entonces se tiene una alta confiabilidad del instrumento.	

### VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

#### PASO 10: MIDA LA FIABILIDAD DE SU INSTRUMENTO

#### 10.1. CONFIABILIDAD: FIABILIDAD POR CAPACIDAD DISCRIMINANTE DEL INSTRUMENTO (ALFA DE CRONBACH)

Muestra	Items / Reactivos / Preguntas																		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	75
2	3	4	4	5	1	4	4	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	74
3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	63
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	72
6	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	81
7	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	83
8	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	79
9	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82
10	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	70
11	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	65
12	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	77
13	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	59
14	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	86
15	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	69
VARIANZA	0.4	0.9	0.4	0.5	1.6	0.3	0.3	0.8	0.6	0.5	0.3	0.5	0.5	0.3	0.5	0.5	0.4	0.6	56.3
TOTAL	9.9																		

<b>N° ÍTEMS (K)</b>	<b>18</b>
<b>MÉTODO</b>	<b>ALFA DE CRONBACH</b>
<b>ALFA=</b>	<b>0.8720</b>
Si el coeficiente es mayor a 0.8000 cercano a 1, entonces se tiene una alta confiabilidad del instrumento.	

## ANEXO 9. PRINT TURNITIN

Título del trabajo	Cargado	Nota	Similitud
6° AVANCE TESIS - LOO y VASQUEZ.pdf	19 Nov 2023 21:25 -05	--	15%

### 6° AVANCE TESIS - LOO y VASQUEZ.pdf

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>15%</b>	<b>15%</b>	<b>2%</b>	<b>8%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>5%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>igobernanza.org</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorioacademico.upc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>www.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.uct.edu.pe</b> Fuente de Internet	



# ANEXO 10. Evaluación por juicio de expertos

## EXPERTO 1



### Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Compromiso organizacional y desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción. Nuevo Chimbote, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre y Apellido del juez:	Henry Joseph del Castillo Villacorta	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Administración pública y privada, docencia universitaria.	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la prueba:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Arciniega y Gonzales (2006) y Loo y Vásquez (2023)
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	50 operarios de una empresa de construcción en la ciudad de Nuevo Chimbote.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 8 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Compromiso organizacional  
Según Meyer y Allen (1991) se definen como aquel estado de la mente que describe la forma en la que la persona se relaciona con la organización donde labora.



• **Variable 2: Desempeño laboral**

Es definido por Campbell (como se citó en Bautista et al., 2020) como aquel grupo de comportamientos que se encuentran orientados a la realización fiel de los objetivos organizacionales en un sentido individual.

Variable	Dimensiones	Definición
Compromiso organizacional	Compromiso normativo	Según Hernández et al. (2021) menciona que hace referencia a la sensación de obligatoriedad y la necesidad que se tiene de mantener un vínculo con la organización como una forma de agradecimiento o lealtad a la empresa por ciertos beneficios satisfactorios que pueda recibir.
	Compromiso afectivo	Hace alusión a ese lazo emocional que establece el colaborador con la organización, esto es como consecuencia de la interiorización de los valores y la cultura de la organización como una tendencia motivacional al logro grupal que coincide con Avila y Priocasi (2020).
	Compromiso de continuidad	Se relaciona con los costos y beneficios a nivel económico que un colaborador perdería si es que tendría que retirarse de la empresa en la que trabaja como lo menciona Aldana et al. (2017).
Desempeño laboral	Desempeño de tareas	Es un constructo multidimensional, debido a que lo componen cinco factores específicos: competencia de la tarea específica, el dominio de tareas, escrito y dominio de la comunicación oral, supervisión y gestión, los cuales componen diferentes <del>variables</del> que pueden ayudar a contribuir con la mejora del desempeño (Gonzalez, 2005).
	Desempeño contextual	Está relacionado con la buena relación entre los colaboradores y la empresa, y es un reflejo de las percepciones que tienen los trabajadores respecto al trato y a las actitudes que tienen dentro de la empresa. Aunque se suele adoptar desde el sentido positivo, aún tiene su lado negativo que es el que puede afectar a la empresa en conjunto (Palenzuela et al., 2019).
	Desempeño contraproducente	Es el referido a aquellos comportamientos que afectan la dinámica de la empresa, y alteran el desempeño de la misma. Esto se encuentra en la falta de sentimiento de realización dificultades en el trabajo en equipo, y falta de alineación laboral, por lo que se evidencia en el ausentismo, el bajo control de la tarea (Álvarez et al., 2021).

**3. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, le usted le presenta el cuestionario "Compromiso organizacional y desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción, Nuevo Chimbote, 2023" elaborado por Leo Tamara Silveira y Viqueza Páramoque Jennifer Jelsiel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>CONCORDANCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial ajena con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra totalmente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su relación, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del Instrumento:** Compromiso organizacional

- Primera dimensión: Compromiso normativo

Indicadores	Item	Ciclo 2017	Cobertura 2017	Índice 2017	Observaciones
Obligación moral	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Culpa	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Gratitud	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso afectivo

Indicadores	Item	Ciclo 2017	Cobertura 2017	Índice 2017	Observaciones
Lazos emocionales	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Sentido de pertenencia	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Identidad	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	



- Tercera dimensión: Compromiso de continuidad

Indicadores	Item	Ciclo 2017	Cobertura 2017	Índice 2017	Observaciones
Características del empleo	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
Sueldo percibido	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	

**Variable del Instrumento:** Desempeño laboral

- Primera dimensión: Desempeño de tareas

Indicadores	Item	Ciclo 2017	Cobertura 2017	Índice 2017	Observaciones
Capacidades	19	4	4	4	
	20	4	4	4	

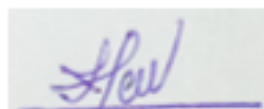
Conocimientos	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
Experiencia	23	4	4	4	
	24	4	4	4	

• Segunda dimensión: Desempeño contextual

Indicadores	Item	Ciclo ad	Ciclo entaja	Ciclo ataca	Observaciones
Innovación	25	4	4	4	
	26	4	4	4	
Proactividad	27	4	4	4	
	28	4	4	4	
Creatividad	29	4	4	4	
	30	4	4	4	

• Tercera dimensión: Desempeño contraproducente

Indicadores	Item	Ciclo ad	Ciclo entaja	Ciclo ataca	Observaciones
Cumplimiento de objetivos	31	4	4	4	
	32	4	4	4	
Diferenciación	33	4	4	4	
	34	4	4	4	
Colaboración	35	4	4	4	
	36	4	4	4	



Dr. Henry Joseph del Castillo Villacorta  
DNI: 32982481

Rd.: al presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y **Quinn** (1966) así como Powell (2003), remarca que se existe un consenso respecto al número de expertos a elegir. Por otro lado, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras **Quinn** y Wolf (1990), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en **Urbano** et al. 2000) sugieren un rango de 2 hasta 20 **expertos**, **Urbano** et al. (2000) manifiestan que 10 **expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (confiabilidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80% de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (**Urbano** & **Urbano**, 1995, citados en **Urbano** et al. (2003).

Ver: <https://www.revistas.unal.edu.co/vol2017/issue2017-2018/> entre otra bibliografía.

## EXPERTO 2



### Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Compromiso organizacional y desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción, Nuevo Chimbote, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Dra. Jenny Martha Guispe López		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( X )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Arciniega y Gonzales (2006) y Lop y Vásquez (2023)
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	50 operarios de una empresa de construcción en la ciudad de Nuevo Chimbote.
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 8 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

#### 4. Soporte teórico

- Variable 1:** Compromiso organizacional  
Según Meyer y Allen (1991) se definen como aquel estado de la mente que describe la forma en la que la persona se relaciona con la organización donde labora.



- Variable 2: Desempeño laboral**  
 Es definido por Campbell (como se citó en Bautista et al., 2020) como aquel grupo de comportamientos que se encuentran orientados a la realización fiel de los objetivos organizacionales en un sentido individual.

Variable	Dimensiones	Definición
Compromiso organizacional	Compromiso normativo	Según Hernández et al. (2021) menciona que hace referencia a la sensación de obligatoriedad y la necesidad que se tiene de mantener un vínculo con la organización como una forma de agradecimiento o lealtad a la empresa por ciertos beneficios satisfactorios que pueda recibir.
	Compromiso afectivo	Hace alusión a ese lazo emocional que establece el colaborador con la organización, esto es como consecuencia de la interiorización de las metas y la cultura de la organización como una tendencia motivacional al logro grupal que coincide con Ávila y Pascual (2020).
	Compromiso de continuidad	Se relaciona con los costos y beneficios a nivel económico que un colaborador perdería si es que tendría que retirarse de la empresa en la que labora como lo menciona Aidana et al. (2017).
Desempeño laboral	Desempeño de tareas	Es un constructo multidimensional, debido a que lo componen cinco factores específicos: competencia de la tarea específica, el dominio de tareas, escrito y dominio de la comunicación oral, supervisión y gestión, los cuales componen diferentes subfactores que pueden ayudar a contribuir con la mejora del desempeño (Sopontag, 2005).
	Desempeño contextual	Está relacionado con la buena relación entre los colaboradores y la empresa, y es un reflejo de las percepciones que tienen los trabajadores respecto al trato y a las actitudes que tienen dentro de la empresa. Aunque se suele adoptar desde el sentido positivo, aún tiene su lado negativo que es el que puede afectar a la empresa en conjunto (Palenzuela et al., 2019).
	Desempeño contraproducentes	Es el referido a aquellos comportamientos que afectan la dinámica de la empresa, y alteran el desempeño de la misma. Esto se encuentra en la falta de sentimiento de realización, dificultades en el trabajo en equipo, y falta de alineación laboral, por lo que se evidencia en el ausentismo, el bajo control de la tarea (Álvarez et al., 2021).

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Compromiso organizacional y desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción. Nuevo Chimbote, 2023" elaborado por **Luz Tamara Sívani y Vázquez Caroussu, Jennifer Jossal** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de alguno de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su relación, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Variable del Instrumento:** Compromiso organizacional

- Primera dimensión: Compromiso normativo

Indicadores	Item	Clase 1a	Clase 2a	Clase 3a	Observaciones
Obligación moral	1	4	4	4	
	2	4	3	4	
Culpa	3	4	4	4	
	4	3	4	4	
Gratitud	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso afectivo

Indicadores	Item	Clase 1a	Clase 2a	Clase 3a	Observaciones
Lazos emocionales	7	4	4	4	
	8	4	3	4	
Sentido de pertenencia	9	4	4	4	
	10	3	4	4	
Identidad	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	3	4	

- Tercera dimensión: Compromiso de continuidad

Indicadores	Item	Clase 1a	Clase 2a	Clase 3a	Observaciones
Características del empleo	14	4	4	4	
	15	4	3	4	
Sueldo percibido	16	4	4	4	
	17	3	4	4	
	18	4	3	3	

**Variable del Instrumento:** Desempeño laboral

- Primera dimensión: Desempeño de tareas

Indicadores	Item	Clase 1a	Clase 2a	Clase 3a	Observaciones
Capacidades	19	4	4	4	
	20	4	3	4	

Conocimientos	21	4	4	4	
	22	3	4	4	
Experiencia	23	4	4	4	
	24	4	4	4	

▪ Segunda dimensión: Desempeño contextual

Indicadores	Item	Clasificación	Clasificación	Clasificación	Observaciones
Innovación	25	4	4	4	
	26	4	3	4	
Proactividad	27	4	4	4	
	28	3	4	4	
Creatividad	29	4	4	4	
	30	4	4	4	



▪ Tercera dimensión: Desempeño contraproducente

Indicadores	Item	Clasificación	Clasificación	Clasificación	Observaciones
Cumplimiento de objetivos	31	4	4	4	
	32	4	3	4	
Diferenciación	33	4	4	4	
	34	3	4	4	
Colaboración	35	4	4	4	
	36	4	4	4	



Dr. JENNY MARTHA QUISPE LÓPEZ  
N°

Pd.: el presente formato debe leerse en cuenta:

Milliken y [Guba](#) (1984) así como Powell (2003), manifiesta que se existe un consenso respecto al número de expertos a elegir. Por otra parte, el número de juicios que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras [Guba](#) y [Wolf](#) (1993), [Cohen](#) y [Davis](#) (1997), y [Lynn](#) (1986) (citados en [Urbano](#) et al. 2003) sugieren un rango de 3 hasta 30 expertos, [Urbano](#) et al. (2003) manifiesta que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento ([Urbano](#) y [Urbano](#) 1995, citados en [Urbano](#) et al. (2003).

Ver: <https://www.revistas.unp.edu.pe/revistas/2017/29.pdf> entre otra bibliografía.

## EXPERTO 3



### Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Compromiso organizacional y desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción. Nuevo Chimbote, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	MG. OMAR ALBERTO BARRETO GONZALES	
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> ( X )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( <input checked="" type="checkbox"/> )
	Educativa <input checked="" type="checkbox"/> ( X )	Organizacional <input type="checkbox"/> ( )
Áreas de experiencia profesional:	Sector Público y Docente Universitario	
Institución donde labora:	Municipalidad Provincial del Santa y Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/> ( X )	



#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Arciniega y Gonzales (2006) y Loo y Vásquez (2023)
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ambito de aplicación:	50 operarios de una empresa de construcción en la ciudad de Nuevo Chimbote.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 8 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1: Compromiso organizacional**  
Según Meyer y Allen (1991) se definen como aquel estado de la mente que describe la forma en la que la persona se relaciona con la organización donde labora.

- Variable 2: Desempeño laboral**  
 Es definido por Campbell (como se citó en Bautista et al., 2020) como aquel grupo de comportamientos que se encuentran orientados a la realización fiel de los objetivos organizacionales en un sentido individual.

Variable	Dimensiones	Definición
Compromiso organizacional	Compromiso normativo	Según Hernández et al. (2021) menciona que hace referencia a la sensación de obligatoriedad y la necesidad que se tiene de mantener un vínculo con la organización como una forma de agradecimiento o lealtad a la empresa por ciertos beneficios satisfactorios que pueda recibir.
	Compromiso afectivo	Hace alusión a ese lazo emocional que establece el colaborador con la organización, esto es como consecuencia de la interiorización de las metas y la cultura de la organización como una tendencia motivacional al logro grupal que coincide con Avila y Pascual (2020).
	Compromiso de continuidad	Se relaciona con los costos y beneficios a nivel económico que un colaborador perdería si es que tendría que retirarse de la empresa en la que labora como lo menciona Aldana et al. (2017).
Desempeño laboral	Desempeño de tareas	Es un constructo multidimensional, debido a que lo componen cinco factores específicos: competencia de la tarea específica, el dominio de tareas, escrito y dominio de la comunicación oral, supervisión y gestión, los cuales componen diferentes <del>subfactores</del> <b>subfactores</b> , que pueden ayudar a contribuir con la mejora del desempeño (Sonnentag, 2005).
	Desempeño contextual	Esta relacionado con la buena relación entre los colaboradores y la empresa, y es un reflejo de las percepciones que tienen los trabajadores respecto al trato y a las actitudes que tienen dentro de la empresa. Aunque se suele adoptar desde el sentido positivo, aún tiene su lado negativo que es el que puede afectar a la empresa en conjunto (Palenzuela et al., 2019).
	<u>Desempeño contraproducentes</u>	Es el referido a aquellos comportamientos que afectan la dinámica de la empresa, y alteran el desempeño de la misma. Esto se encuentra en la falta de sentimiento de realización dificultades en el trabajo en equipo, y falta de alineación laboral, por lo que se evidencia en el ausentismo, el bajo control de la tarea (Álvarez et al., 2021).



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Compromiso organizacional y desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción. Nuevo Chimbote, 2023" elaborado por ~~Loa~~ Tamara Silvana y Vásquez ~~Carroquis~~ Jennifer Jassiel en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semánticas son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Compromiso organizacional

- Primera dimensión: Compromiso normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Obligación moral	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Culpa	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Gratitud	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Lazos emocionales	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Sentido de pertenencia	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Identidad	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso de continuidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Características del empleo	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
Sueldo percibido	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Desempeño laboral

- Primera dimensión: Desempeño de tareas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidades	19	4	4	4	
	20	4	4	4	

Conocimientos	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
Experiencia	23	4	4	4	
	24	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño contextual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Innovación	25	4	4	4	
	26	4	4	4	
Proactividad	27	4	4	4	
	28	4	4	4	
Creatividad	29	4	4	4	
	30	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desempeño contraproducente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento de objetivos	31	4	4	4	
	32	4	4	4	
Diferenciación	33	4	4	4	
	34	4	4	4	
Colaboración	35	4	4	4	
	36	4	4	4	



MG. OMAR ALBERTO BARRETO GONZALES  
DNI: 44011878

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarrard et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Yukis et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Vucelja & Lukic, 1995, citados en Yukis et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## ANEXO 11. CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Al ser una investigación donde se uso un muestreo por conveniencia sobre una muestra censal no hubo necesidad de la aplicación de la fórmula.

## ANEXO 12. BASE DE DATOS

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 47 de 47 variables

	Edad	Sexo	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	i18	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	VAR00033	V.	V.
1	20	Hombre	Auxiliar TC	SL AUTORIZO	6	6	6	7	6	6	6	7	5	6	5	6	5	5	6	6	5	6	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4		
2	31	Hombre	SUPERVISOR INTE.	SL AUTORIZO	5	7	5	5	5	5	4	6	4	6	5	5	5	6	6	5	6	5	6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5		
3	30	Hombre	Auxiliar Comercial	SL AUTORIZO	5	6	6	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	6	6	4	5	4	4	6	5	5	5	4	4	4	4	4		
4	28	Mujer	Admis tractora	SL AUTORIZO	5	5	5	6	6	4	4	6	3	7	6	6	5	3	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3		
5	38	Hombre	FUSIONISTA	SL AUTORIZO	5	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	6	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4		
6	37	Hombre	AUXILIAR TC	SL AUTORIZO	5	5	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4		
7	21	Hombre	AUXILIAR DE FUSI.	SL AUTORIZO	6	6	7	6	7	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4		
8	36	Hombre	AUXILIAR TC	SL AUTORIZO	5	5	5	5	5	6	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
9	37	Hombre	AUXILIAR TC	SL AUTORIZO	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4		
10	20	Hombre	AUXILIAR TC	SL AUTORIZO	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	5	7	6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4		
11	60	Hombre	AUXILIAR TC	SL AUTORIZO	6	7	6	7	7	6	6	6	6	6	6	5	7	7	7	7	7	7	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4		
12	45	Hombre	AUXILIAR TC	SL AUTORIZO	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4		
13	67	Hombre	AUXILIAR TC	SL AUTORIZO	6	7	7	6	7	6	7	6	7	6	7	7	6	7	7	7	7	6	6	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	
14	35	Hombre	Tecnico de habilita.	SL AUTORIZO	6	6	6	5	6	6	5	6	5	6	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4		
15	32	Hombre	TECNICO DE HABIL.	SL AUTORIZO	6	5	6	5	6	6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
16	22	Hombre	AUXILIAR DE TC	SL AUTORIZO	6	5	6	6	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4		
17	29	Hombre	auxiliar de internas	SL AUTORIZO	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4		
18	25	Hombre	AUXILIAR DE TC	SL AUTORIZO	6	5	5	5	6	6	4	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4		
19	32	Hombre	SUPERVISOR DE TC	SL AUTORIZO	6	7	7	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	
20	32	Hombre	LIDER DE CUADRI.	SL AUTORIZO	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
21	28	Hombre	AUXILIAR DE NTE.	SL AUTORIZO	5	6	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
22	31	Hombre	auxiliar de TC	SL AUTORIZO	5	5	4	6	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4		
23	36	Hombre	auxiliar de TC	SL AUTORIZO	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	
24	38	Hombre	AUXILIAR DE TC	SL AUTORIZO	6	7	6	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	31	Hombre	FUSIONISTA	SL AUTORIZO	6	6	6	6	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	
26	30	Hombre	AUXILIAR DE NTE.	SL AUTORIZO	6	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	33	Hombre	AUXILIAR DE TC	SL AUTORIZO	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	35	Hombre	AUXILIAR DE TC	SL AUTORIZO	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:OFF

## ANEXO 13. FOTOS







13 oct. 2023 8:24:10 a. m.  
405 Jirón Cahuide  
Villa María  
Chimbote  
Santa  
Áncash