



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y  
COMUNICACIONES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**TESIS**

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA NOVAPERU, CAÑETE - 2022

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

JAIME ZA VALETA VASQUEZ  
ORCID: 0000-0002-8751-6960

**ASESOR**

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE  
ORCID: 0000-0003-0128-0123

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA  
DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS**

**LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2022**



**CC BY-ND**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

*Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.*

## Referencia bibliográfica

Zavaleta Vasquez, J. (2024). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete - 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

## HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Jaime Zavaleta Vasquez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	45647504
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-8751-6960">https://orcid.org/0000-0002-8751-6960</a>
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40612463
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0128-0123">https://orcid.org/0000-0003-0128-0123</a>
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Jorge Alonso Ramos Chang
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40968849
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Julio Brayan Saldaña Narro
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	76743585
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	James Arístides Pajuelo Rodriguez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	03497186
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete - 2022
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de organizaciones y personas
URL de disciplinas OCDE	<a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a>

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el MAG. JORGE ALONSO RAMOS CHANG como presidente, el MAG. JULIO BRAYAN SALDAÑA NARRO como secretario y el MAG. JAMES ARÍSTIDES PAJUELO RODRIGUEZ como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

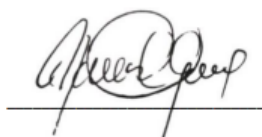
**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA NOVAPERU, CAÑETE - 2022**

Presentado por el bachiller:


**JAIME ZAVALA VASQUEZ**

Para obtener el **Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado-Bueno** con una calificación de **DIECISEIS (16)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 20 de diciembre del 2022.



**PRESIDENTE**  
MAG. JORGE ALONSO  
RAMOS CHANG



**SECRETARIO**  
MAG. JULIO BRAYAN  
SALDAÑA NARRO



**VOCAL**  
MAG. JAMES ARÍSTIDES  
PAJUELO RODRIGUEZ

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NOVAPERU, CAÑETE - 2022

Del bachiller JAIME ZA VALETA VASQUEZ, certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 30 de setiembre de 2024



---

LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

40612463

## **DEDICATORIA**

Me complace infinitamente lograr el sueño añorado de mi madre, sus palabras y aliento de fuerza tuvieron mucho más valor que el dinero, el cual considero su apoyo incondicional, ya que gracias a ella tengo las energías y ganas de lograr todos mis objetivos.

### **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por ayudarme espiritualmente en mi desarrollo personal y laboral y profesional, por fortalecernos en mente y alma, por habernos puesto en nuestro camino las personas ideales que fueron el soporte en mi vida. Un agradecimiento muy sincero e infinito a mi madre Juana Vásquez Bustamante, que también brindo la función de padre. Al jefe de administración de personas en gestión humana de la empresa Novaperú S.A.C., por hacer factible este estudio.



## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	2
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	3
<b>LISTA DE TABLAS</b> .....	5
<b>LISTA DE FIGURAS</b> .....	6
<b>RESUMEN</b> .....	7
<b>ABSTRACT</b> .....	8
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</b> .....	9
<b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA</b> .....	27
2.1 Tipo y diseño de investigación .....	28
2.2 Población, muestra y muestreo.....	29
2.3 Hipótesis .....	29
2.4 Variables y operacionalización .....	30
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.6 Procedimientos .....	33
2.7 Análisis de datos .....	33
2.8 Aspectos éticos .....	34
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS</b> .....	35
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN</b> .....	43
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES</b> .....	46
<b>CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES</b> .....	48
<b>REFERENCIAS</b>	
<b>ANEXOS</b>	

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización del compromiso organizacional
Tabla 2	Operacionalización del desempeño laboral
Tabla 3	Validez de expertos
Tabla 4	Fiabilidad del compromiso organizacional
Tabla 5	Fiabilidad del desempeño laboral
Tabla 6	Valoración porcentual del compromiso organizacional
Tabla 7	Valoración porcentual del desempeño laboral
Tabla 8	Valoración porcentual del compromiso afectivo
Tabla 9	Valoración porcentual del compromiso normativo
Tabla 10	Valoración porcentual del compromiso de continuidad
Tabla 11	Valoración porcentual del desempeño de la tarea
Tabla 12	Valoración porcentual del desempeño contextual
Tabla 13	Valoración porcentual del desempeño adaptativo
Tabla 14	Valoración porcentual del comportamiento laboral
Tabla 15	Resultados de normalidad
Tabla 16	Asociación entre las variables
Tabla 17	Asociación entre la dimensión 1 y variable 2
Tabla 18	Asociación entre la dimensión 2 y variable 2
Tabla 19	Asociación entre la dimensión 3 y variable 2

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Resultados porcentuales de la relación entre las variables

Figura 2 Gráfico de dispersión entre las variables

# COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NOVAPERU, CAÑETE - 2022

JAIME ZAVALETA VASQUEZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

## RESUMEN

El objetivo es establecer la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral desde la perspectiva del personal de la empresa Novaperu, Cañete - 2022. Esta investigación se desarrolló con las consideraciones de los estudios básicos no experimentales considerando una muestra de 95 trabajadores de dicha organización. Asimismo, los cuestionarios desarrollados constan de 24 ítems para cada una de las pruebas con una escala de Likert. Estas pruebas presentan validez de contenido y niveles de consistencia interna de 0.882 y 0.901 para las variables respectivamente. Los resultados de normalidad indican que los datos no provienen de una normalidad indicando que se debe aplicar el estadístico no paramétrico. Los resultados estadísticos de comprobación de hipótesis fueron satisfactorios que evidencia una correlación considerablemente significativa ( $\rho=0.659$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ), concluyendo que el compromiso organizacional incide de forma favorables en el desempeño laboral.

**Palabras claves:** compromiso organizacional, desempeño laboral, continuidad

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND LABOR PERFORMANCE OF THE  
EMPLOYEES OF THE NOVAPERU COMPANY, CAÑETE - 2022**

**JAIME ZAVALETA VASQUEZ**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**ABSTRACT**

The objective of the study is to establish the relationship between organizational commitment and job performance from the perspective of the employees of the company Novaperu, Cañete - 2022. This research was developed with the considerations of basic non-experimental studies considering a sample of 95 workers of said organization. Likewise, the questionnaires developed consist of 24 items for each of the tests with a Likert scale. These tests present content validity and internal consistency levels of 0.882 and 0.901 for the variables respectively. The normality results indicate that the data do not come from normality, indicating that the non-parametric statistic should be applied. The statistical results of hypothesis testing were satisfactory, showing a considerably significant correlation ( $\rho=0.659$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ), concluding that organizational commitment has a favorable impact on the work performance.

**Keywords:** organizational commitment, job performance, continuity

**CAPÍTULO I**  
**INTRODUCCIÓN**

El compromiso organizacional es sumamente indispensable en una organización más aun en estos momentos de post pandemia por el COVID-19, donde las organizaciones tuvieron que migrar a un trabajo presencial a un trabajo remoto, en este sentido, el compromiso organizacional es un enfoque del lugar de trabajo que busca crear las condiciones necesarias para que los colaboradores se identifiquen con las organizaciones, con sus valores, su cultura, sus objetivos y su desarrollo. En ese sentido, un compromiso por parte de la empresa tiene su influencia positiva en el desarrollo laboral, pues como bien indican los autores consultados, un colaborador que siente que su organización se compromete con él, hace que éste se identifique más con la organización influyendo positivamente en la idoneidad de las funciones que realiza en sus puestos de trabajo, pues aumentan su productividad, mejoran los estándares de satisfacción, aumentan la retención de los colaboradores y se sincronizan el compromiso con el éxito de la empresa y por ultimo mejora la cultura de la empresa.

El compromiso de los colaboradores es sumamente importante para cualquier organización, puesto que en esta época donde las empresas dependen del funcionamiento y predisposición de su personal, se le debe prestar la debida atención considerando que se deben implementar estrategias que involucre la satisfacción, la motivación por desarrollar sus labores, así como la identificación con la misión y visión de su organización (Meyer y Allen, 1991).

Según el autor que precede existen tres tipos de compromisos que desarrollan las personas dentro de su organización como el afectivo, el cumplimiento de normas o el normativo y el compromiso de continuidad o pertenencia. El desarrollo de estos compromisos trae consecuencias positivas para la organización facilitando el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Meyer y Allen, 1991).

Es importante precisar que el desempeño laboral es una consecuencia del compromiso organizacional, pues la eficacia y eficiencia de los colaboradores depende en gran medida de la predisposición y motivación que tienen para desarrollar sus funciones (Davis & Newstrom, 2003). Desde esta misma perspectiva, se puede mencionar el buen desempeño depende de las acciones que se tomen desde la parte jerárquica más alta de una empresa; es decir, las acciones que hace que el personal de su empresa permanezca motivado siempre (Drucker, 2002).

En el ámbito mundial, según la encuesta desarrollada por Oxford Economics (2020) donde se menciona que el 13% de los colaboradores se compromete con su organización por el manejo y liderazgo de su gerente. Este aporte es importante porque hace denotar que el impacto que ejerce un líder inspira de manera positiva tanto en su motivación como en su nivel de desempeño. Esta cita evidencia que una gran mayoría de los colaboradores presentan una carencia de compromiso convirtiéndose en un factor que los empleadores todavía tienen dificultades por resolver. En ese sentido, es una necesidad de las empresas contar con colaboradores comprometidos para que se sientan predispuestos a sobresalir y entregar todo su esfuerzo para el desarrollo adecuado de sus labores como del logro de los objetivos.

En EE. UU. según información compartida por HR Cloud (2022) donde se indica que en el estado de Washington el 55% de los trabajadores no se comprometen con su organización razón por la cual las organizaciones no logran alcanzar sus objetivos afectando su calidad de servicio y productos, así como su mejor posición en el mercado americano que es uno de los más exigentes y competitivos.

En Latinoamérica, según el periódico colombiano Portafolio (2016) la principal preocupación que tienen estos países es lograr el compromiso renovado de los colaboradores con su organización, y según los datos estadísticos el 95% de los



empresarios considera que el compromiso es sumamente importante, el 74% de ellos viene implementando acciones que permitan comprometer a sus colaboradores con los objetivos de la empresa y finalmente, un 10% tiene en proyecto implementar acciones de mejora del compromiso laboral de sus colaboradores.

En el Perú, el diario Perú 21 (2022) menciona que las empresas en esta parte del mundo tienen que necesidad de tener un jefe, es decir establecen una cultura jerárquica de manera vertical donde se busca tener dominio y posesión sobre las demás áreas, asimismo los colaboradores se sienten desmotivados y falta de rumbo si es que no tienen un líder o jefe a su costado que los controle sobre sus obligaciones y sus horarios de trabajo. Los jefes de las empresas peruanas prácticamente obligan a los trabajadores a optimizar sus funciones, y estos desarrollan sus actividades por miedo a perder su trabajo, razón por la cual existe una sobrecarga laboral y el nivel de compromiso es más forzado que nazca de ellos mismos.

Otra de las características de las organizaciones en este lado del continente es que no se tiene una política de reconocimiento y valoración de las aptitudes y destrezas de los colaboradores provocando que los colaboradores no se comprometan con las organizaciones y no desarrollen un sentido de pertenencia con el logro de las metas. Con esta deficiencia de las empresas solo se logra que los trabajadores desarrollen lo justo y preciso para cumplir con sus tareas propias de su área, por el contrario, no se valoran las habilidades y destrezas de los colaboradores. Es decir, no existe una motivación por brindar más por la empresa y por su desarrollo y posicionamiento.

A nivel local, la empresa Novaperu ubicado en el distrito de Cañete durante el año 2022, el rubro de esta empresa es la conservación de productos marinos, esta actividad lo realizan como importación en un menor porcentaje y exportación en su

gran mayoría. En esta empresa se observan deficiencias relacionadas a las variables de estudio, aspectos relacionados al compromiso afectivo, se evidencia que la mayoría de los colaboradores no desarrollan emociones positivas o establecen una relación de afecto por el logro de los objetivos de la empresa, esto a razón que no se sienten valorados, por ende, no existe una retribución de sus esfuerzos con su centro de labores. En cuanto al compromiso normativo, existe colaboradores que son reacios a cumplir con las políticas, reglas y normas de la empresa, por otro lado, indican que las políticas normativas no permiten que los colaboradores sean retribuidos de manera adecuada en relación con el cumplimiento de sus funciones. Por otro lado, el compromiso de continuidad, porque el personal trabaja por la necesidad del trabajo y con el ingreso mensual fijo que le permitan sustentar sus necesidades familiares.

Por otro lado, en relación con el desempeño de tareas, no existe motivación con el desarrollo de las tareas que le fueron asignadas, lo que genera reprocesos en las actividades lo que implica un mayor número de horas de trabajo. Asimismo, en relación con el desempeño contextual, se evidencia que los colaboradores desarrollan sus actividades sin el logro de los objetivos de sus áreas, asimismo, no se evidencia una sinergia que busque un resultado óptimo con las metas de cada área. En relación con el desempeño adaptativo, se evidencia que no realiza actividades de inducción al personal nuevo, tal es así que es casi nulas las actividades de inducción por el personal nuevo de la empresa, teniendo sus consecuencias en un desempeño deficiente. Finalmente, en los comportamientos labores de los trabajadores, se evidencia que, debido a la poca motivación del colaborador, no se esfuerzan por lograr las metas en ninguna de las áreas de la empresa y los comportamientos que algunas veces se evidencia hace que sea difícil el trabajo en equipo y la generación de un buen clima laboral.

El problema consiste en ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete – 2022? Asimismo, los específicos que se plantearon consisten en ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete – 2022?, ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete – 2022? y ¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete – 2022?

La investigación es importante puesto que el nivel de compromiso del colaborador es sumamente primordial para el desarrollo de la empresa, pues sus efectos positivos son múltiples como un desempeño laboral óptimo, identificación con la organización, índices de rotación de personal mínimos, trabajo en equipo, cumplimiento de metas, calidad de atención al cliente, entre otras. Debido a lo expuesto es que es pertinente la realización de la investigación porque las organizaciones deben conocer y aplicar estrategias de compromiso que hagan que el trabajador sea más comprometido, responsable y que asuma las metas como suyos. Desde el punto de vista teórico, este estudio pretende contribuir a una mejor explicación de los constructos y que sea un referente para posteriores investigaciones. Por otro lado, el desarrollo de la variable compromiso organizacional se base en las consideraciones teóricas de Meyer y Allen (1991) y el desempeño laboral en los apotres de Chiavenato (2017). Asimismo, el estudio contribuye con soluciones importantes a la solución de los inconvenientes identificados en la empresa y relacionado a las variables analizadas con la finalidad de generar competencias en el compromiso del personal que ayuden a mejorar el desempeño de

los colaboradores. Finalmente, metodológicamente, se pretende presentar a la comunidad académica dos instrumentos de medición de las variables.

El objetivo consiste en establecer la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete – 2022. En la misma línea, los problemas específicos fueron redactados como: Establecer la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete – 2022, establecer la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete – 2022 y establecer la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete – 2022.

Por otro lado, se presentaron diferentes dificultades relacionadas básicamente a las teorías que expliquen el desempeño laboral que comprende diferentes dimensiones, sin embargo, con la predisposición del investigador y las asesorías se logró culminar con éxito la investigación.

En las revisiones de tesis internacionales se consideró el desarrollado por Chiang y Candia (2021) en su artículo “Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales”, este estudio tuvo como finalidad analizar la incidencia de las creencias organizacionales en el nivel de satisfacción del personal. Este estudio concluye que las creencias como parte de la cultura de la empresa impactan de forma positiva en el compromiso de las personas de una organización. esta investigación es importante porque la teoría que sustenta el desarrollo de sus variables es completa y explica la forma en que el comportamiento fomentan un adecuado desempeño de las labores de los colaboradores.

Del mismo modo se consideró el estudio Peng et al. (2020) en su artículo: “Desempeño laboral percibido por los empleados, identificación organizacional y comportamientos pro-ambientales en la industria hotelera” donde se tuvo como finalidad analizar el nivel de identificación de los colaboradores con la organización como un factor predictor del desempeño laboral y los comportamientos proambientales de la empresa. En sus resultados se explica que el nivel de desempeño laboral percibido fue positivo a raíz de una buena identificación organizacional ( $\beta=.361$ ,  $p<0.001$ ). Asimismo, la identificación organizativa también presenta una relación positiva con el comportamiento proambiental ( $\beta=.410$ ,  $p<0.001$ ). En este sentido, se concluyó que la identificación de un colaborador con la empresa es un factor mediador que influencia en el comportamiento del cuidado del medio ambiente.

Asimismo, se consideró el estudio de Muhammad (2020) en su tesis que obtuvo como finalidad analizar la inseguridad laboral como un factor de impacto en el comportamiento organizacional y el rendimiento de los colaboradores. El estudio se desarrolló en tres fases que contempla en primer término la inseguridad que afecta un rendimiento laboral adecuado; el segundo término, se considera el rol del moderador de la institución, que analizar los resultados obtenidos y finalmente, la identidad organizativa que actúa de forma mediadora con la seguridad laboral. Se concluye que los colaboradores que se sienten identificados con los objetivos del trabajo contribuyen con su comportamiento en la organización.

Por otro lado, se consideró el artículo desarrollado por Ramírez y Mapén (2019) titulado: “Evaluación del compromiso organizacional de servidores públicos en México”, cuyo objetivo fue analizar y explicar el nivel de compromiso organizacional que presentan los servidores de entidades públicas de México. Asimismo, se analizaron

variables demográficas como el lugar, tiempo de servicio y género. En los resultados se evidenciaron que el compromiso del personal en las instituciones del estado es sumamente importante para su desarrollo considerando que son los colaboradores quienes son responsables de un mejor uso de los recursos que provee el estado. Otra de las contribuciones del este estudio es que el compromiso permite reflejar el mejor de los desempeños de los colaboradores mejorando su productividad y demostrando su iniciativa para desarrollar de la mejor forma sus funciones dentro de las instituciones del estado.

En las revisiones de tesis de carácter nacional se consideró el desarrollado por Condor (2022) en su tesis desarrollado en un hospital público de Lima, tuvo por objetivo analizar el nivel de relación que presenta el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores. En sus conclusiones se demuestra que las variables guardan una relación moderada ( $\rho=0.575$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ). Existen también relaciones moderadas entre el compromiso ( $\rho=0.491$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ), entre el compromiso continuo ( $\rho=0.511$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ) y entre el compromiso normativo ( $\rho=0.514$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ) con el desempeño del personal. Estos resultados confirman lo indicado por los autores, cuando explican que el compromiso de la persona con la organización propicia niveles de desempeño laborales óptimos ayudando al logro de los objetivos organizaciones, como de los colaboradores.

Asimismo, se consideró la investigación de Guillen (2021) desarrollado en una empresa de Transportes y que tuvo como finalidad estudiar la asociación entre los constructos. Se demuestra que la identidad organizacional del personal tiene una tendencia negativa, lo que propicia que el nivel de desempeño del personal no cumpla con los estándares de las organizaciones. En este estudio se resalta que la

identificación que pueden alcanzar los colaboradores con la organización es determinante para mejorar el desempeño.

Por otro lado, se consideró el estudio de Fuentes (2018) que desarrolló este estudio en una unidad de gestión educativa y que tuvo por finalidad relacionar las variables en dicha institución. Se concluye que el compromiso del personal se relaciona a un nivel significativo ( $\rho=0.367$ ), el compromiso afectivo ( $\rho=0.357$ ), el compromiso de continuidad ( $\rho=0.555$ ) y el compromiso normativo ( $\rho=0.400$ ) con el nivel de desempeño. Los resultados indican que el compromiso de las personas es preponderante en toda organización puesto que estas trabajan con personas que presentan sentimientos y que necesitan ser valorados por la organización para que exploten el mayor de sus potencialidades en beneficio del desarrollo de la misión y la visión de la institución.

Finalmente, se consideró el estudio desarrollado por De La Puente (2017) en los colaboradores de una institución del estado, el cual tuvo por finalidad analizar la incidencia que tiene el compromiso de la empresa con la motivación de logro de los resultados del personal de dicha entidad municipal. En sus resultados se indica que el 53% del personal demuestra un nivel de compromiso organizacional adecuado. Los resultados de los factores del organizacional demostraron que el compromiso afectivo es adecuado en un 47%, las implicancias en el desempeño laboral en un 40% y su tendencia a continua en la empresa en un 57%. Estos resultados indican una correlación muy baja entre el compromiso de las personas con el cumplimiento de los objetivos.

Luego de desarrollar la revisión de los antecedentes se procedió a desarrollar teóricamente la variable compromiso organizacional que se entiende a razón de Meyer y Allen (1991) como: "El estado psicológico que presenta la relación que se

desarrolla entre los trabajadores y la organización, y que está basado en tres dimensiones las cuales serán explicadas más adelante” (p. 91). En el mismo sentido, Robbins y Coulter (2010) indican: “El compromiso organizacional es el nivel de identificación del trabajador con su organización y el compromiso con las metas deseando mantener esa relación de manera duradera” (p. 102). Un aporte diferente a las definiciones explicadas en el desarrollado por Chiavenato (2004) argumenta: “El compromiso organizacional son aquellas emociones o sentimientos en la comprensión del pasado y el presente de la organización, a su vez el entendimiento de los objetivos planteados por la organización por el lado de los trabajadores” (p. 38). Del mismo modo, Alles (2017) expresa que el compromiso organizacional es: “Se sienten identificados y por ello anhelan seguir laborando para dicha organización, en esta dirección, los trabajadores se sienten satisfechos con su centro de labores debido al comportamiento de sus compañeros de trabajo” (p. 39).

El compromiso organizacional es el sentido de pertenencia que desarrollen las personas con la empresa; en ese sentido, es importante que el personal de la empresa se identifique con la empresa de tal modo que permita lograr los objetivos de la organización.

El compromiso organizacional de acuerdo con Meyer y Allen (1991) es importante dentro de las organizaciones por las siguientes razones:

- Permite hacer frente a los diversos cambios y oportunidades que se generan en el campo de los negocios.
- Permite la generación de mejores resultados y que éstos estén acordes con los lineamientos y los objetivos de la institución.
- Contribuyen al crecimiento de las organizaciones, así como estar al tanto de la vanguardia del mercado.



- Permite la disminución del ausentismo laboral, así como facilita la contribución de un desempeño eficiente de los colaboradores.
- Permite reflejar la calidad de las capacitaciones que se desarrollan en las organizaciones, así como mejora los estándares de rentabilidad de la empresa.
- Disminuye la rotación del personal puesto que motiva al personal y hacer que estos asuman los objetivos como personales.
- Permite el perfeccionamiento de las habilidades y destrezas de tal forma que le permitan cumplir con las metas trazadas.
- Permite tener un personal motivado y feliz de su situación laboral con la empresa, lo que le permite seguir involucrándose con los lineamientos.

Siguiendo con los mismo autores, Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional de los colaboradores presenta las siguientes características:

- Permite que el colaborador valore de forma positiva a su organización puesto que consideran que sus esfuerzos harán que mejore su posición en la empresa.
- Los colaboradores indicados con la organización sienten que la empresa es su segundo hogar por lo que buscan lograr a toda costa sus objetivos.
- Genera satisfacción del personal con su trabajo, lo que propicia que los lazos con la empresa se fortalezcan cada vez más.
- El compromiso del personal hace que sean conscientes de su crecimiento profesional dentro de la empresa producto de su identificación con la misma.
- Los colaboradores comprometidos tienen una tendencia a continuar en la empresa incluso frente a las mejoras salariales de otras propuestas.

La teoría que explica el crecimiento del compromiso laboral es la que es desarrollada por Méndez (1996) quien explica que dentro de las empresas existen

colaboradores de diferente índole pero que se diferencia por el grado de compromiso e identificación que tienen con la organización. Los factores asociados al nivel de compromiso organizacional son diversos, dentro de las principales se tiene a la motivación, la satisfacción, la identificación y el fortalecimiento de los lazos emocionales entre el trabajador y la empresa. Otra de las teorías importantes para la explicación de esta variable es la teoría de las expectativas desarrollada por Guédez (2013) quien explica el proceso que desarrolla el colaborador al esforzarse a cumplir con los objetivos de sus funciones y el impacto de la importancia que tiene para el desarrollo eficiente de las funciones de la empresa. En ese sentido, un colaborador comprometido se sentirá recompensado por la dedicación y el esfuerzo que le dedica a desarrollar sus actividades.

Las dimensiones que se considera en la medición de esta variable son las explicadas por Meyer y Allen (1991) quienes determinan que los componentes principales en la que se basa el desarrollo del compromiso laboral están relacionados al afectivo, al normativo y al de continuidad.

A. Compromiso afectivo. Meyer y Allen (1991) indican que esta dimensión es el que se requiere dentro de las organizaciones considerando que este compromiso es el que hace que el colaborador permanezca en la empresa por voluntad propia, esto es un indicador que el colaborador ya identificó los aspectos positivos que tiene la empresa y que estos los satisfacen de sobremanera generando con ello lazos fuertes de emociones y sentido de pertenencia. Es preciso recalcar que la empresa debe ser entendido como una familia donde debe prevalecer el compañerismo y el trabajo en equipo siendo para ello importante la parte afectiva del colaborador.

B. Compromiso normativo. Meyer y Allen (1991) indican que esta dimensión se entiende como el nivel de compromiso que tienen los colaboradores para cumplir con

las normas y las reglas que se plantean en la empresa. Estas reglas generalmente son construidas y elaboradas en concordancia con las opiniones de los colaboradores, por lo tanto, son obligaciones y deberes que tienen que desarrollar los colaboradores para desarrollar un trabajo armonioso dentro de la organización. Este compromiso hace que se cree un vínculo de lealtad del colaborador con la organización haciendo que prevalezca el respeto y la tolerancia.

C. Compromiso de continuidad. Meyer y Allen (1991) indican que esta dimensión se entiende como la predisposición que tienen los colaboradores para continuar desarrollando sus actividades profesionales dentro de la organización, considerando que se tiene bien establecido las relaciones de normativa como afectiva esta dimensión se garantiza su continuidad. En caso contrario, cuando no se cumple la garantía de normatividad y afectiva, se tiende a pensar en optar otras ofertas que hagan que el colaborador se sienta más satisfechos migrando a otras organizaciones.

La otra variable considerada en esta investigación es el desempeño laboral que se entiende como el buen accionar, la compatibilidad y las habilidades que demuestra el personal para cumplir sus funciones dentro de la organización. En ese sentido, Chiavenato (2017) explica: “El desempeño laboral adecuado y óptimo requiere de asegurar y facilitar la comunicación dentro de la organización” (p. 53). En el mismo sentido, Uzcátegui (2011) menciona: “Es el desempeño que tiene un colaborador en concordancia con las habilidades que desarrolla en el campo asignado a lograr el objetivo de la empresa” (p. 121). Por otro lado, Pedraza et al. (2010) indican: “Es el comportamiento objetivo y la capacidad de los individuos para mejorar la comunicación organizacional, lo que significa que los empleados deben estar plenamente preparados y capacitados para actuar en el campo organizacional” (p. 57).

Las características que presenta el desempeño laboral según Chiavenato (2017) son las siguientes:

- Los colaboradores actuales están familiarizados con las redes computarizadas que permitan desarrollar sus actividades, así como el proceso de evaluación.
- Permite a las organizaciones capitalizar y optimizar el capital humano demostrando la idoneidad de sus funciones.
- Permite ahorrar a la empresa considerando que desarrollar acciones de capacitaciones y actualizaciones hace que los empleados y/o colaboradores sean más eficientes.

Chiavenato (2017) explica que los objetivos que tiene el desempeño laboral son las siguientes:

- Genera un ambiente competitivo en los colaboradores porque permite generar mejores niveles de productividad en razón que los colaboradores demuestran ser más competitivos.
- Establece relación entre el desempeño y la ventaja competitiva de la empresa, estableciendo que en cada momento buscan generar algo nuevo y único para tener una ventaja competitiva en el mercado.
- Garantiza la creación de un buen clima en base a una buena comunicación y estableciendo lazos de empatía entre directivos y colaboradores.
- Busca generar un ambiente de aprendizaje, innovación y desarrollo profesional del personal, considerando que las exigencias actuales demanda colaboradores actualizados en el campo de las habilidades blandas como el manejo adecuado de la tecnología.

Chiavenato (2017) también indica que la evaluación del desempeño requiere evaluarse con la finalidad perfeccionarla en ese sentido aporte con las dos últimas formas de medición, entre ellas se tiene:

A. La evaluación 360°. Es la evaluación que integra la valoración de las áreas internas y externas. Este es uno de las técnicas más importantes porque permite desarrollar actividades de planeación, implementación de políticas de capacitación, mejoras en el desarrollo profesional y optimización del desempeño del colaborador. Esta evaluación se diferencia de otros enfoques porque implementa la retroalimentación como una de las acciones que permite mejorar al colaborador de tal modo que tenga una mejor y más rápida calificación. Este método de evaluación permite medir el desempeño del personal en base a su eficiencia y eficacia para el desarrollo de sus acciones; permite evaluar las competencias del colaborador porque le permite implementar mejorar dentro de la organización y permite diseñar acciones de aprendizaje para generar nuevas habilidades y destrezas del colaborador.

B. La evaluación 180°. Esta evaluación permite mejorar las habilidades del colaborador, pero no del jefe, puesto que este no entra en la evaluación, sin embargo, es necesario evaluar a los socios. Este tipo de evaluación, según Chiavenato (2017) expone: “Es útil en situaciones de desempeño porque es una oportunidad para impulsar las áreas con mayor desempeño y detectar las áreas que no están rindiendo además el colaborador sabe cómo lo van a evaluar” (p. 38). En esta evaluación los colaboradores tienen una idea más real de sus capacidades porque conoce sus resultados de forma más sencilla.

En relación con las dimensiones, Robbins y Coulter (2010) quienes que el desempeño laboral se valora considerando acciones como el nivel de desempeño, así como la forma de comportarse dentro de la empresa.

A. Desempeño de tareas. Este desempeño está relacionado con el correcto desarrollo de las responsabilidades del colaborador, es decir, el colaborador demuestra cuan preparado se encuentra para desempeñar sus funciones en relación con las competencias que posee. Al respecto, Murphy (1990) menciona: “El desempeño de la tarea es el logro de las tareas y responsabilidades de un trabajo de acuerdo con las capacidades que están incluidas en las tareas descritas para cada puesto que contribuyen a la organización directa o indirectamente” (p. 72). En el mismo sentido, Koopmans et al. (2011) argumenta: “Este desempeño está relacionado al proceso de transformación de los recursos disponibles en la empresa en los productos para los que fue destinado y el otro comportamiento relacionado con las actividades que brindan soporte al núcleo de la organización” (p. 22).

B. Desempeño contextual. Chiavenato (2017) explica: “El desempeño contextual son los comportamientos que respaldan al entorno en el que opera el núcleo técnico. Los ejemplos de comportamientos de desempeño contextual incluyen ayudar a los compañeros, ser voluntario para tareas y defender a la organización” (p. 83). Asimismo, Robbins y Coulter (2010) argumenta: “Son las acciones de comportamiento que desarrolla el colaborador de manera voluntaria haciendo propicia que el desempeño laboral tengo mejores resultados porque parte de la iniciativa del colaborador y no de la imposición de los jefes” (p. 61). Este desempeño esta relacionado con el comportamiento que tiene el colaborador con el nivel de desempleo del puesto; es decir, la capacidad que tiene para desarrollar sus funciones en contraste con las obligaciones que tiene que cumplir en el área donde se desempeña.

C. Desempeño adaptativo. Chiavenato (2017) explica: “Es el grado en el cual un individuo se adapta a los cambios en el sistema de trabajo. Comprende el manejo de crisis, estrés, resolución de problemas, cambios impredecibles en el trabajo,

aprendizaje de las tareas y adaptación física” (p. 101). Este desempeño esta más relacionado con la autoeficacia o la habilidad para trabajar bajo presión o en contexto no comunes de trabajo.

D. Comportamiento laboral. Otra de las formas de evaluación del desempeño es el comportamiento que tiene el colaborador en el ámbito de trabajo que en algunas ocasiones son acciones deliberadas y malintencionadas que generan prejuicios a la empresa. Robbins y Coulter (2010) explican: “Los comportamientos contraproducentes son actos deliberados que se dan de manera voluntaria que buscan perjudicar a las organizaciones e individuos constituyéndose en advertencia tanto para el bienestar de la organización como para los empleados” (52).

**CAPÍTULO II**  
**METODOLOGÍA**



## 2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es básica, pues se fundamenta en el análisis de una teoría y permanece en ella. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) afirman: “Una investigación básica o pura tiene su motivación es una simple curiosidad de descubrir nuevos conocimientos y a su vez es como base de futuras investigaciones para el desarrollo de la ciencia” (p. 102).

El nivel es correlacional porque asocia las variables de estudio analizando el comportamiento que tienen estas en su contexto natural. Hernández y Mendoza (2018) explican: “La investigación correlacional tiene como objetivo hallar la relación o grado de vínculo entre las variables de estudio en su contexto natural, es decir, analizar su comportamiento en su normal desarrollo para brindar la solución a la problemática identificada” (p. 104).

Es de enfoque cuantitativo porque tiene un proceso secuencial y probatorio. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) explican: “Estos estudios presentan un conjunto de procesos secuenciales que no se pueden omitir, en el cual se definen las variables, se analiza y vincula la información obtenida, para extraer las conclusiones luego de validar sus hipótesis” (p. 110).

El diseño es no experimental, es decir, ningún elemento manipuló de forma deliberada las variables compromiso organizacional y desempeño laboral. Hernández y Mendoza (2018) indican: “El diseño no experimental basa su análisis en la observación de la variable sin hacer ninguna manipulación en el fenómeno” (p. 115). Finalmente, es transversal, Hernández y Mendoza (2018) indican: “Los estudios de corte transversal solo se realiza en un único momento de recopilación durante la investigación; es decir las unidades de información solo llenan las encuestas en un momento dado” (p. 113).

## **2.2. Población, muestra y muestreo**

Hernández y Mendoza (2018) argumentan: “La población en el conjunto de todos los elementos que tienen las mismas especificaciones; es decir, son todos los objetos o personas que cuentan con las mismas características” (p. 121). La población de estudio esta conformado por 125 colaboradores.

Hernández y Mendoza (2018) señalan que: “La muestra es un subgrupo de la población que es de suma importancia para la investigación, en el cual se hace la recolección de datos y debe ser obtenida de la población puesto que deben tener las mismas características o condiciones” (p. 132).

En ese sentido, el tamaño de la muestra consta de 95 personas pertenecientes a la población de estudio, siendo una muestra no probabilística, Hernández y Mendoza (2018) afirman: “La muestra no probabilística es la elección que no depende de la probabilidad sino por la conveniencia del contexto de la investigación” (p. 92).

Respecto a la técnica de selección intencional, Hernández y Mendoza (2018) afirman: “El muestreo intencional consiste en seleccionar ciertos casos para que se puedan ser analizados y con ello comparar los resultados obtenidos de los primeros realizándose a criterio del investigador” (p. 95).

## **2.3. Hipótesis**

### ***Hipótesis general***

El compromiso organizacional guarda una relación positiva con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete – 2022.

### ***Hipótesis específicas***

El compromiso afectivo guarda una relación positiva con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete – 2022.

El compromiso normativo guarda una relación positiva con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete – 2022.

El compromiso de continuidad guarda una relación positiva con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete – 2022.

## 2.4. Variables y operacionalización

Hernández et al. (2014) explican: “La variable se define como características que identifican una situación y que puede estudiar y controlar por medio de procesos de investigaciones” (p. 105).

**Tabla 1**

*Operacionalización del compromiso organizacional*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Robbins y Coulter (2010) menciona: “El compromiso organizacional es el grado en que un colaborador acepta participar en cumplir las metas, valores y objetivos de su empresa, sintiéndose identificado con ella misma” (p. 43).	El compromiso organizacional se mide considerando sus dimensiones, así como 9 indicadores que permitieron medir el compromiso del personal.	Compromiso afectivo  Compromiso normativo  Compromiso de continuidad	- Identificación - Pertenencia. - Desarrollo emocional - Práctica de valores. - Lealtad organizacional - Obligación y cumplimiento. - Necesidad de seguir en la empresa. - Oportunidades laborales - Remuneraciones y compensaciones.	Escala de Likert

Luego del desarrollo de la operacionalización de la primera variable, también se realizó la desagregación de la variable en dimensiones e indicadores que facilite levantar la información de manera objetiva de las unidades que se encuentran laborando en la empresa.

**Tabla 2**

*Operacionalización del desempeño laboral*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Alles (2017) sostiene: "Sirve para gerenciar, dirigir y supervisar al personal. Debe estar alineada con los objetivos organizacionales, y luego asegurarse que la herramienta adecuada comenzará el entrenamiento colaborador" (p. 310).	El desempeño laboral se mide de acuerdo con sus dimensiones como el desempeño de la tarea, el desempeño contextual, el desempeño adaptativo y el comportamiento laboral, al mismo tiempo que permitieron medir el desempeño laboral.	Desempeño de tarea  Desempeño contextual  Desempeño adaptativo	- Planificación de tareas. - Orientación a resultados - Cumplimiento de metas - Iniciativa - Mejora constante - Participación - Inducción - Predisposición al cambio - Solución de problemas. - Comunicación asertiva - Fomento de orden - Solución de problemas.	Escala de Likert

## 2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se aplicó la encuesta como técnica que fueron aplicadas a un grupo muestral de la población de tal modo que permita comprobar lo planteado por el investigador. Al respecto, Baena (2017) indica: "La encuesta es la aplicación de un cuestionario a

una muestra, que explora y recolecta datos mediante la elaboración de preguntas, con el fin de alcanzar los objetivos de un estudio” (p. 82).

Los cuestionarios, facilitaron la medición de las variables con criterios que permitan medir las hipótesis. Estas pruebas pasaron por validez de contenido y confiabilidad antes de su aplicación a la muestra. Hernández y Mendoza (2018) indican: “El cuestionario es la recopilación de preguntas cerradas que recopilan información, el cual debe de ser concluyente con las variables y la hipótesis planteada” (p. 49).

Respecto a la validez de un cuestionario, Ñaupas et al. (2018) afirman: “Un instrumento es válido si se ha determinado su validez de contenido, validez de criterio y validez de constructo, mediante el juicio de experto” (p. 205).

**Tabla 3**

*Validez de expertos*

Validador	Resultado de aplicabilidad
Mg. Mario Edgar Chura Alegre	Adecuado
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Adecuado
Mg. James Arístides Pajuelo Rodríguez	Adecuado

La tabla indica que los cuestionarios presentan validez de contenido de tal modo que las proposiciones responden a los indicadores de medición.

Respecto a la confiabilidad, Ñaupas et al (2018) afirman: “La confiabilidad determina si los resultados de la aplicación de un cuestionario es la misma al aplicarse repetidas veces a una misma unidad de análisis” (p. 207).

**Tabla 4**

*Fiabilidad del compromiso organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	24

En la tabla se explica que esta prueba es confiable para el levantamiento de información (alfa=0.882).

**Tabla 5**

*Fiabilidad del desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	24

En la tabla se explica que esta prueba es confiable para el levantamiento de información (alfa=0.901).

## **2.6. Procedimientos**

La investigación empezó con el análisis del problema, así como las unidades de medición de la información. Luego se solicitó el permiso de la empresa, siendo de forma verbal. Posteriormente, se construyeron los cuestionarios y recogieron los datos.

## **2.7. Análisis de datos**

Primero. Se elaboró una base de datos en Microsoft Excel y luego fueron pasados al programa estadístico SPSS versión 26, en la que se realizaron las mediciones suficientes para probar lo planteado por el investigador en esta investigación.

Segundo. Las pruebas fueron sometidas a prueba de consistencia interna lo que determinó que son adecuados para recoger la muestra.

Tercero. Luego de determinar que los resultados son confiables, se desarrolló los análisis descriptivos siendo presentados en gráfico de barras y tablas de frecuencias por variables y dimensiones tanto del compromiso organizacional como del desempeño laboral.

Cuarto. La prueba de Kolmogorov-Smirnov permitió conocer la distribución de los puntajes.

Quinto. Se aplicó la prueba de estadística Rho Spearman para analizar los niveles de correlación de las variables; el cual se basó en la siguiente distribución de puntajes:

Sexto. Por último, se realizó las discusiones comparando con investigaciones anteriores que brindan una visión de cómo está relacionada las variables; asimismo se determinó las conclusiones y finalmente se estableció las recomendaciones que ayudaron a mejorar el problema estudiado.

## **2.8. Aspectos éticos**

Este estudio satisface los indicadores de originalidad que indica la universidad y el consentimiento informado de los colaboradores de la empresa.

**CAPÍTULO III**  
**RESULTADOS**



## 4.2. Resultados descriptivos de las variables

**Tabla 6**

*Valoración porcentual del compromiso organizacional*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	26	27,4
Regular	45	47,4
Bueno	24	25,3
Total	95	100,0

En la tabla se indica que el 47.37% consideran que su compromiso organizacional con la empresa es regular, el 27.37% presenta un nivel malo y finalmente, el 25.26% presenta un nivel bueno.

**Tabla 7**

*Valoración porcentual del desempeño laboral*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	21	22,1
Regular	64	67,4
Bueno	10	10,5
Total	95	100,0

En la tabla se indica que el 67.37% consideran que el desempeño laboral en un nivel regular, el 22.11% presenta un nivel malo y el 10.53% tiene un nivel bueno.

## 4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

**Tabla 8**

*Valoración porcentual del compromiso afectivo*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	23	24,2
Regular	57	60,0
Bueno	15	15,8
Total	95	100,0

En la tabla se indica que el 60% consideran tiene un compromiso afectivo de nivel regular, el 24.21% un nivel malo y finalmente, el 15.79% un nivel bueno.

**Tabla 9**

*Valoración porcentual del compromiso normativo*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	35	36,8
Regular	34	35,8
Bueno	26	27,4
Total	95	100,0

En la tabla se indica que el 36.84% presenta un compromiso normativo en una escala mala, el 35.79% considera un nivel regular y finalmente, el 27.37% considera un nivel bueno.

**Tabla 10**

*Valoración porcentual del compromiso de continuidad*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	33	34,7
Regular	51	53,7
Bueno	11	11,6
Total	95	100,0

En la tabla se indica que el 53.68% presenta un compromiso de continuidad regular, el 34.74% un nivel malo y finalmente, el 11.58% un nivel bueno.

**Tabla 11**

*Valoración porcentual del desempeño de la tarea*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	18	18,9
Regular	73	76,8
Bueno	4	4,2
Total	95	100,0

En la tabla se indica que, el 76.84% indican que el desempeño de la tarea se desarrolla en un nivel regular, el 18.95% indica un nivel malo y finalmente, 4 el 4.21% indica un nivel bueno.

**Tabla 12**

*Valoración porcentual del desempeño contextual*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	24	25,3
Regular	60	63,2
Bueno	11	11,6
Total	95	100,0

En la tabla se indica que, el 63.16% indica que el desempeño contextual es de nivel regular, el 25.26% indica un nivel malo y finalmente, el 11.58% indica nivel bueno.

**Tabla 13**

*Valoración porcentual del desempeño adaptativo*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	9	9,5
Regular	79	83,2
Bueno	7	7,4
Total	95	100,0

En la tabla se indica que, el 83.16% indica que el desempeño adaptativo es de nivel regular, el 9.47% indica un nivel malo y finalmente, el 7.37% es de nivel bueno.

**Tabla 14**

*Valoración porcentual del comportamiento laboral*

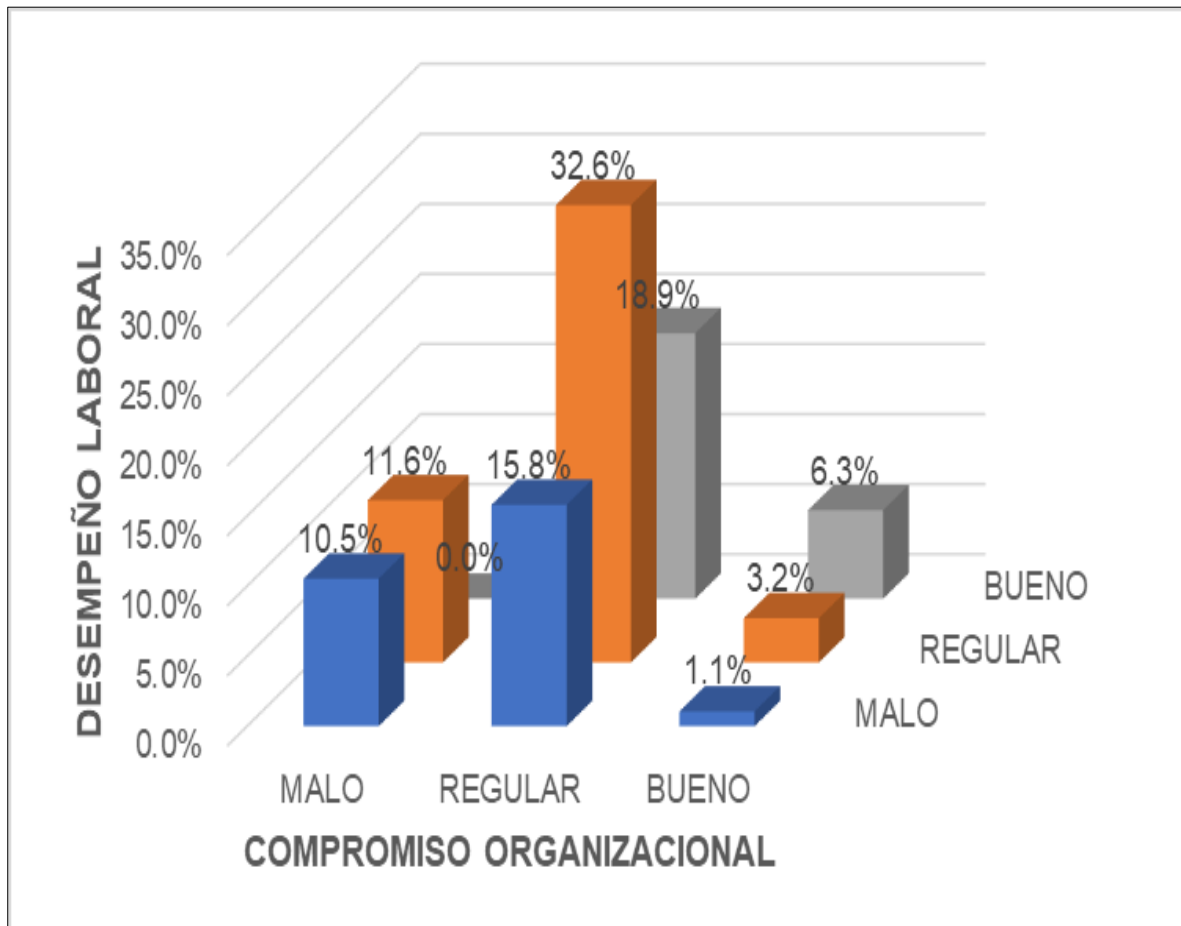
	Colaboradores	Porcentaje
Malo	24	25,3
Regular	60	63,2
Bueno	11	11,6
Total	95	100,0

En la tabla se indica que, el 63.16% indica un comportamiento de nivel regular, el 25.26% indica un nivel malo y finalmente, el 11.58% indica un nivel bueno.

#### 4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

**Figura 1**

*Resultados porcentuales de la relación entre las variables*



El gráfico indica que el 10.5% manifiesta que las variables se asocian en un nivel malo, el 32,6% indica una asociación regular y el 6.3% considera una asociación buena.

#### 4.5. Prueba de normalidad para la variable de estudio

$H_0$ . Se evidencia una distribución normal en las variables.

$H_a$ . No se evidencia una distribución normal en las variables.

**Tabla 15***Resultados de normalidad*

		Compromiso organizacional	Desempeño laboral
N		95	95
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	92,8000	95,0632
	Desv. Desviación	9,01370	7,07379
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,127	,181
	Positivo	,127	,152
	Negativo	-,078	-,181
Estadístico de prueba		,127	,181
Sig. asintótica(bilateral)		,001 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

Las evidencias de la tabla evidencian una significación menor a 0.05, indicando que las variables no provienen de una distribución normal. Por lo tanto, las hipótesis se deben probar con una prueba no paramétrico.

**4.6. Procedimientos correlacionales****Tabla 16***Asociación entre las variables*

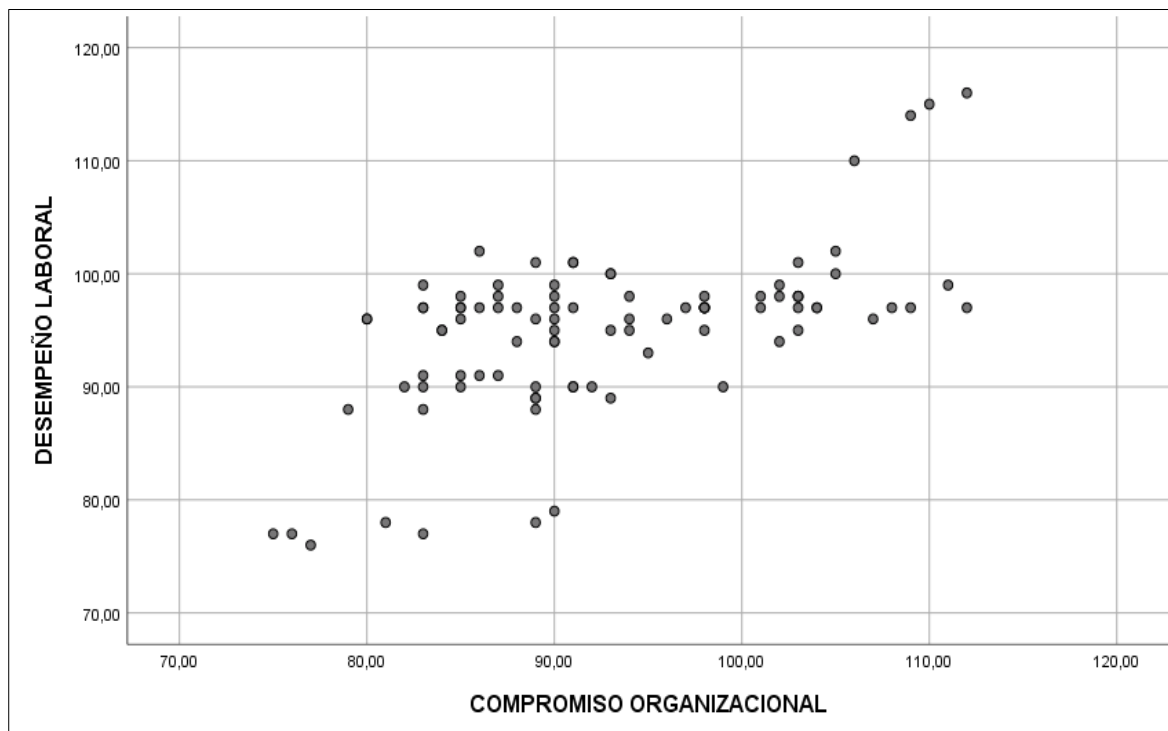
			Desempeño laboral
Rho de	Compromiso	Coeficiente de correlación	,708**
Spearman	organizacional	Sig. (bilateral)	,000
N			95

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

Los resultados indicados en la tabla muestran una significación del 0.000 y resultado Rho de Spearman de 0.708 evidenciando que las variables presentan una correlación positiva considerable según el personal de la empresa Novaperu, Cañete – 2022.

**Figura 2**

Gráfico de dispersión entre las variables



En la figura se presenta la dispersión de puntos de las variables, asimismo, se indica que existencia una tendencia positiva debido a la pendiente que evidencian sus puntos.

### ***Contrastación de la hipótesis específica 1***

**Tabla 17**

*Asociación entre la dimensión 1 y variable 2*

			Desempeño laboral
Rho de	Compromiso	Coefficiente de correlación	,722**
Spearman	afectivo	Sig. (bilateral)	,000
		N	95

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

Los resultados indicados en la tabla muestran una significación del 0.000 y un resultado Rho de Spearman de 0.722 evidenciando que los constructos medidos presentan una correlación positiva considerable según el personal de la empresa Novaperu, Cañete – 2022.

### **Contrastación de la hipótesis específica 2**

**Tabla 18**

*Asociación entre la dimensión 2 y variable 2*

			Desempeño laboral
Rho de	Compromiso	Coeficiente de correlación	,767**
Spearman	normativo	Sig. (bilateral)	,000
			N
			95

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

Los resultados indicados en la tabla muestran una significación del 0.000 y un coeficiente Rho de Spearman de 0.767 evidenciando que los constructos medidos presentan una relación positiva muy fuerte según los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete – 2022.

### **Contrastación de la hipótesis específica 3**

**Tabla 19**

*Asociación entre la dimensión 3 y variable 2*

			Desempeño laboral
Rho de	Compromiso	Coeficiente de correlación	,795**
Spearman	de continuidad	Sig. (bilateral)	,000
			N
			95

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

Los resultados indicados en la tabla muestran una significación del 0.000 y un coeficiente Rho de Spearman de 0.795 evidenciando que los constructos medidos presentan una correlación positiva muy fuerte según los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete – 2022.

**CAPÍTULO IV**  
**DISCUSIÓN**



El cumplimiento de los objetivos del estudio demandó de la aplicación de dos pruebas importantes que permitieron el levantamiento de información, tanto del compromiso organizacional como del desempeño laboral. Estos mismos presentan resultados de 0,882 en la prueba de compromiso organizacional y 0.901 para la prueba de desempeño en el trabajo.

Las evidencias de la hipótesis general demuestran que las variables se asocian en un nivel positivo considerable ( $r=0,708$ ). Estos resultados se contrastan con los obtenidos por Condor (2022) quien concluye en su investigación que el compromiso organizacional se relaciona a un nivel moderado con el desempeño laboral de los colaboradores mediante un resultado Rho de Spearman de 0.575. Estos resultados indican que los colaboradores se esfuerzan mejor por el desarrollo de sus actividades; es decir, la energía que desarrollan les permite cumplir con sus actividades con pasión y por ende su rendimiento y productividad serán más eficaces.

Las evidencias de la hipótesis específico 1 demuestran que la dimensión y la variable se asocian en un nivel positivo considerable ( $r=0,722$ ). Los resultados coinciden con Fuentes (2018) quien en sus conclusiones encontraron relaciones positivas moderadas entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral ( $\rho=0.357$ ). Estos resultados reafirman lo indicado en la teoría, en el cual se explica que el personal comprometido de forma emocional con la organización presenta una mayor resistencia mental, por lo tanto, son capaces de trabajar bajo presión por la organización demostrando su mejor esfuerzo para el logro de los objetivos de la empresa.

Las evidencias de la hipótesis específico 2 demuestran que la dimensión y la variable se asocian de nivel positivo muy fuerte ( $r=0,767$ ). Estos resultados se contrastan con los obtenidos por Condor (2022) quien en sus conclusiones indica que

el compromiso normativo y el desempeño laboral presentan una correlación fuerte demostrado mediante un resultado Rho de Spearman de 0.514. Estos resultados confirman lo que indican los autores quienes indican que el cumplimiento de la normatividad de una empresa es fundamental para el logro de los objetivos, pues el cumplimiento de estas normas garantiza que un desempeño laboral ordenado por parte de los colaboradores.

Las evidencias de la hipótesis específico 3 demuestran que la dimensión y la variable se asocian en un nivel positivo muy fuerte ( $r=0,795$ ). Asimismo, Fuentes (2018) en su estudio concluyó que el compromiso de continuidad y el desempeño laboral se asocian en un nivel moderado. Estos resultados indican que el compromiso de continuidad de los colaboradores es fundamental para el logro de los objetivos, hay que entender que la empresa invierte en el colaborador desde su ingreso a la empresa, pues el colaborador con la experiencia y capacitaciones logra desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que le permiten ser un colaborador imprescindible para la empresa pues conoce el manejo de la empresa y sabe cómo solucionar los problemas que generalmente ocurren.

**CAPÍTULO V**  
**CONCLUSIONES**

Se concluye que los constructos se relacionan en un nivel considerable ( $Rho=0.708$ ). Es decir, la empresa debe implementar acciones que fortalezcan el compromiso organizacional de los colaboradores, entonces mejora el desempeño laboral de los colaboradores.

Se concluye que el compromiso afectivo y el desempeño laboral se asocian en un nivel considerable ( $Rho=0.722$ ). Es decir, la identificación del personal hace que mejoren las funciones del personal.

Se concluye que el compromiso normativo y el desempeño laboral presentan una relación muy fuerte ( $Rho=0.767$ ). Es decir, la implementación de acciones que fortalezcan el compromiso normativo de los colaboradores buscando que éstos conozcan las normas de las empresas y las cumplan mejoran los niveles de desempeño.

Se concluye que el compromiso de continuidad y el desempeño laboral se asocian en un nivel muy fuerte ( $Rho=0.795$ ). Es decir, la identificación con la empresa propicia que se garantice la continuidad del colaborador.

**CAPÍTULO VI**  
**RECOMENDACIONES**

Se sugiere que la empresa implementar acciones orientadas a mejorar un mejor nivel de compromiso con la organización de tal modo que le permite tener un mejor desempeño, cumplir de forma eficiencia sus actividades y desarrolle un sentido de pertenencia.

Se sugiere que la empresa desarrollar talleres de inducción e integración de todos los colaboradores desarrollado por un coaching profesional especializado que tenga como finalidad generar un mejor compromiso de los trabajadores con la empresa.

Se sugiere que la empresa desarrollar capacitaciones que tengan como temática el desarrollo y conocimiento de la normatividad de la empresa buscando generar motivación en los colaboradores.

Se sugiere que la empresa implementar políticas orientadas al desarrollo de la línea de carrera de los colaboradores para que éstos sientan que la empresa en un lugar donde puedan crecer profesionalmente acompañados de una buena gestión de compensaciones.

## **REFERENCIAS**

- Alles, M. (2017). *Comportamiento organizacional: Como lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Granica.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Patria.
- Chiang, M., & Candia, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25.  
[http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2409-87522021000100014](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000100014)
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2ª ed.). McGraw-Hill.
- Condor, Y. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84235>
- Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill.
- De La Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/298>
- Drucker, P. (2002). *La gerencia en la sociedad futura*. Cemlad.
- Fuentes, K. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de



la Universidad Cesar Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19480>

Guédez, M. (2013). *Teoría de las expectativas. Mariug.*

Guillen, U. (2021). *Identificación organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Transportes Chao, Provincia de Virú, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio de la Universidad Nacional de Trujillo.

<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/unitru/18076/guillen%20U>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas.* McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, R., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.

HR Cloud (2022, junio). *20 estadísticas sobre el compromiso de los empleados que debes conocer.* HR Cloud. <https://www.hrcloud.com/blog/20-employee-engagement-statistics-you-need-to-know#:~:text=Start%20Now,Only%2036%25%20of%20Employees%20Are%20Engaged%20in%20the%20Workplace,spreading%20negativity%20to%20their%20colleagues.>

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., De Vet, H., & Van Der Beek, A. (2011). Conceptual frameworks of Individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 53*(8), 856-866. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21775896/>

Méndez, J. (1996). *Identidad y compromiso organizacional.* Morata.

Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61 – 98. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>

- Muhammad, Y. (2020). *Chatbot-based interview simulator: a feasible approach to train novice requirements engineers* [Tesis de maestría, Universidad Politécnica de Madrid]. Repositorio de la Universidad Politécnica de Madrid. <https://oa.upm.es/63783/>
- Murphy, K. (1990). *Job performance and productivity*. Hillsdale.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U.
- Oxford Economics (2020, marzo). *Workforce 2020*. <https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/pdf/2016/03/gr-pr-18thhrs-nicolaides.pdf>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales* 16(3), 493-505. [https://www.researchgate.net/publication/262631348\\_Desempeno\\_laboral\\_y\\_estabilidad\\_del\\_personal\\_administrativo\\_contratado\\_de\\_la\\_Facultad\\_de\\_Medicina\\_de\\_la\\_Universidad\\_del\\_Zulia](https://www.researchgate.net/publication/262631348_Desempeno_laboral_y_estabilidad_del_personal_administrativo_contratado_de_la_Facultad_de_Medicina_de_la_Universidad_del_Zulia)
- Peng, X., Lee, S., & Lu, Z. (2020). Desempeño laboral percibido por los empleados, identificación organizacional y comportamientos pro-ambientales en la industria hotelera. *International Journal of Hospitality Management*, 90(7), 102-32. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102632>
- Perú 21 (2022, 29 de abril). Día del Trabajador: Estudios demuestran que un trabajador feliz genera mayor rentabilidad en las empresas. *Diario Perú 21*. <https://peru21.pe/cheka/dia-del-trabajador-estudios-demuestran-que-un->

trabajador-feliz-genera-mayor-rentabilidad-en-las-empresas-trabajador-salud-  
mental-cultura-organizacional-noticia

Portafolio (2016, 27 de setiembre). El valor de las marcas colombianas y la reputación.

*Portafolio*. <https://www.portafolio.co/negocios/especial-de-marcas-en-colombia-2016-500609>

Ramírez, V., & Mapén, F. (2019). Evaluación del compromiso organizacional de servidores públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinoia*, 4(8), 166–189. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=576861156008>

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10ª ed.). Pearson.

Uzcátegui, J. (2011). *Dimensiones del desempeño*. Águila Editores.

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Novaperu, Cañete - 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete – 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete – 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete – 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete – 2022.</p>	<b>Variable 1. Compromiso organizacional</b>		
	<p><b>Objetivos específicos</b> Establecer la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete – 2022. Establecer la relación entre el compromiso</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete – 2022.</p>	<p><b>Dimensiones</b></p>	<p><b>Indicadores</b></p>	<p><b>Escala de medición</b></p>
			Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación con el trabajo</li> <li>- Significación y pertenencia.</li> <li>- Lazos emocionales.</li> </ul>	<p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Práctica de valores.</li> <li>- Lealtad organizacional</li> <li>- Obligación y cumplimiento.</li> </ul>	
Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesidad de seguir en la empresa.</li> <li>- Oportunidades laborales</li> <li>- Remuneraciones y compensaciones.</li> </ul>				
			<b>Variable 2. Desempeño laboral</b>		

<p>¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete – 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete – 2022?</p>	<p>normativo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete – 2022.</p> <p>Establecer la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete – 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete – 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novaperu, Cañete – 2022.</p>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
			Desempeño de tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación de tareas.</li> <li>- Orientación a resultados</li> <li>- Cumplimiento de metas</li> </ul>	<p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p>
			Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iniciativa</li> <li>- Mejora constante</li> <li>- Participación</li> </ul>	
			Desempeño adaptativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inducción</li> <li>- Predisposición al cambio</li> <li>- Solución de problemas.</li> </ul>	
		Comportamiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación asertiva</li> <li>- Fomento de orden</li> <li>- Solución de problemas.</li> </ul>		
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Estadísticos utilizados</b>		
<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p>	<p><b>Población:</b> 125 colaboradores de la empresa Novaperu.</p> <p><b>Muestra:</b> 95 colaboradores de la empresa Novaperu.</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionarios que miden las variables</p>	<p><b>Estadística descriptiva</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tablas de frecuencia</li> <li>- Gráfico de barras</li> </ul> <p><b>Estadística inferencial</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rho de Spearman.</li> </ul>		

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

**Indicaciones.** Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el compromiso organizacional. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Lea atentamente cada pregunta y marque la respuesta que usted crea conveniente. Para contestar las preguntas utilice la siguiente escala:

1. Nunca            2. Casi nunca    3. A veces            4. Casi siempre    5. Siempre

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>						
1	Te sientes a gusto trabajando en la empresa.	1	2	3	4	5
2	Te sientes en la obligación moral de trabajar en la empresa.	1	2	3	4	5
3	Tienes una fuerte sensación de pertenecer en la empresa.	1	2	3	4	5
4	Consideras seguir trabajando en la empresa porque el sueldo es superior al promedio.	1	2	3	4	5
5	Trabajas en la empresa por los beneficios que brinda al trabajador.	1	2	3	4	5
6	Consideras que sentirías culpa en caso dejes de laborar en la empresa.	1	2	3	4	5
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para usted como trabajador.	1	2	3	4	5
8	Sientes gusto al desarrollarte como profesional en la empresa.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2: COMPROMISO NORMATIVO</b>						
9	Considera que, al salir de la empresa, te resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	1	2	3	4	5
10	Considero que la empresa merece mi lealtad.	1	2	3	4	5
11	Me siento feliz cumpliendo las normas de la empresa.	1	2	3	4	5
12	Me gusta trabajar en la empresa por las normas de convivencia que existe.	1	2	3	4	5
13	Consideras que la empresa forma parte importante de tu vida.	1	2	3	4	5

14	Me siento muy identificado con la empresa porque me siento en deuda por todo lo que me ha dado.	1	2	3	4	5
15	La empresa es importante en el mercado por la calidad de sus colaboradores	1	2	3	4	5
16	La cultura de la empresa está basado en la responsabilidad y el respeto.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>						
17	Consideras que tienes pocas posibilidades de conseguir otro trabajo.	1	2	3	4	5
18	Has considerado abandonar tu trabajo en la empresa.	1	2	3	4	5
19	Sientes que la empresa es parte de tu familia.	1	2	3	4	5
20	Asumes las obligaciones de la empresa como si fueran tuyos.	1	2	3	4	5
21	Hablas lo bueno de las empresas con tus compañeros y amigos.	1	2	3	4	5
22	Dejarías la empresa por una mejor propuesta económica.	1	2	3	4	5
23	La empresa considera tus aspiraciones personales como profesionales.	1	2	3	4	5
24	Sientes que la empresa se preocupa por capacitarte	1	2	3	4	5



## CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

**Indicaciones.** Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo desarrollas tus actividades en la empresa. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Lea atentamente cada pregunta y marque la respuesta que usted crea conveniente. Para contestar las preguntas utilice la siguiente escala:

1. Nunca            2. Casi nunca    3. A veces            4. Casi siempre    5. Siempre

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1. DESEMPEÑO DE LA TAREA</b>						
1	Te consideras capacitado para el desarrollo de tus funciones.	1	2	3	4	5
2	Consideras que las funciones que tienes que realizar son de acuerdo con tu perfil profesional.	1	2	3	4	5
3	Realizar la planificación de las actividades que tienes que realizar.	1	2	3	4	5
4	Consideras importante el cumplimiento de los objetivos de la empresa.	1	2	3	4	5
5	Las metas del área en que te desempeñas con alcanzables.	1	2	3	4	5
6	Consideras importante los objetivos de la empresa y tuyo como colaborador.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2. DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>						
7	Realizas las tareas con esfuerzo, iniciativa y entusiasmo.	1	2	3	4	5
8	Ayudas a tus compañeros para el desarrollo de sus funciones.	1	2	3	4	5
9	El trato en la empresa es de cortesía y deferencia.	1	2	3	4	5
10	En la empresa existe un trato de integración y respeto mutuo	1	2	3	4	5
11	La empresa desarrolla capacitaciones para el desarrollo de habilidades.	1	2	3	4	5
12	Te capacitas con la finalidad de generar conocimientos actualizados.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 3. DESEMPEÑO ADAPTATIVO</b>						

13	Afrontas los problemas difíciles con creatividad y predisposición.	1	2	3	4	5
14	Consideras importante el logro de las nuevas metas de la empresa.	1	2	3	4	5
15	Consideras importante los vínculos afectivos en la adquisición de valores de la empresa.	1	2	3	4	5
16	Considero que cada colaborador es único por lo tanto trato de entenderlo.	1	2	3	4	5
17	Realizó la planificación del trabajo para lograr cumplirlos.	1	2	3	4	5
18	Considera que la estrategia que aplicas en el desarrollo de sus funciones es adecuada.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 4. COMPORTAMIENTO LABORAL</b>						
19	Realizas acciones que están en contra de las normas de la empresa.	1	2	3	4	5
20	Participas adecuadamente en los procesos de coordinaciones de la empresa	1	2	3	4	5
21	Tienes faltas injustificadas en la empresa.	1	2	3	4	5
22	Considera que trato de manera adecuada a mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
23	Muestras disconformidad ante pequeños cambios en mi trabajo	1	2	3	4	5
24	Brindas alternativa de solución ante los problemas del área en que te desarrollas.	1	2	3	4	5

### Anexo 3. Ficha de validación por criterio de jueces expertos

#### Validación del instrumento: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mario Edgart Chura Alegre

DNI: 43486931

Especialidad del validador: Temático [ ]      Metodológico [ ]      Estadístico [ X ]

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

#### Validación del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mario Edgart Chura Alegre

DNI: 43486931

Especialidad del validador: Temático [ ]      Metodológico [ ]      Estadístico [ x ]

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

**Validación del instrumento: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Hay suficiencia \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: ..... Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: ..... 40968849

Especialidad del validador:    Temático [ x ]      Metodológico [ ]      Estadístico [ ]

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**

**Validación del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Hay suficiencia \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: ..... Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: ..... 40968849

Especialidad del validador:    Temático [ x ]      Metodológico [ ]      Estadístico [ ]

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**

**Validación del instrumento: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: MAG. Pajuelo Rodríguez James Aristides

DNI: 03497186

Especialidad del validador: Temático [  ]

Metodológico [  ]      Estadístico [  ]

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del experto informante

**Validación del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: MAG. Pajuelo Rodríguez James Aristides

DNI: 03497186

Especialidad del validador: Temático [  ]

Metodológico [  ]      Estadístico [  ]

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del experto informante

## Anexo 4. Informe de índice de coincidencia

Jaime Zavaleta Vasquez  
TESIS PARA REPOSITORIO \_JAIME ZVALETA VASQUEZ.docx

Similitud 19% Marcas de alerta Escritura con IA 0%

**EMPRESAS**

**TESIS**  
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA NOVAPERU, CAÑETE - 2022

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE**  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**AUTOR**  
JAIME ZVALETA VASQUEZ  
ORCID: 0000-0002-8751-6960

**ASESOR**  
DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

Página 1 de 70 10757 palabras 128%

**19% Similitud general** Filtros

Fuentes  
Mostrar las fuentes solapadas

1 Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	11%
72 text blocks 995 palabras coincidentes		
2 Internet	hdl.handle.net	2%
15 text blocks 155 palabras coincidentes		
3 Internet		

## Anexo 5. Constancia de la realización del estudio en la Municipalidad de Chorrillos

### DECLARACION JURADA

Yo, Teresa Jannet Durán Torres, identificado con DNI 40949673 y con domicilio en Jirón Monte Álamo 1150 - Surco

Declaro bajo juramento.

1. La tesis presentada: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NOVAPERU, CAÑETE - 2022.
2. Haber realizado la encuesta a los trabajadores de la empresa NOVAPERU SAC.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, duplicados ni copiados.

Lima 12 de diciembre del 2022

  
NOVAPERU S.A.C.  
Teresa Jannet Durán Torres  
JEFA DE R.U.H.H.

H.U. PARQUE INDUSTRIAL Mz G Lote 2 Chilca - Cañete - Lima





46	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3
47	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5
48	4	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4
49	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
50	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
52	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
53	4	5	5	4	4	5	3	5	4	3	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5
54	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	5	4	4	3	4
56	3	4	3	5	3	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
57	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	2	5	4	4	3	4	4	4	5
58	5	4	5	3	5	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4
59	4	3	4	5	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	3	4	4
61	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
62	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	2	5	4	4	3	4	4	4	5
63	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4
64	4	3	4	5	4	5	4	2	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5
65	4	3	4	5	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
66	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
67	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3
69	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4
70	5	4	5	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
71	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4
72	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
73	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
74	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	5	3	4	3
75	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
76	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4
77	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	5	5	4
78	4	5	5	4	4	5	3	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5
79	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	3	4	3	5	3	4	5	3	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
81	4	4	3	4	4	3	3	5	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
82	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
83	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4
84	3	4	3	5	3	4	5	3	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
85	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5
86	5	4	5	3	5	3	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4
87	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	3	4	5	3	4	4
88	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
89	5	5	5	2	5	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4
90	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
91	3	4	3	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
92	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5
93	4	3	4	5	4	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
94	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	3	4	4
95	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4



