



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Desempeño organizacional y compromiso laboral del colaborador en  
la empresa Retenes WR E.I.R.L, San Martín de Porres 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración**

**AUTORAS:**

Curasi Cano, Marcela Lucía ([orcid.org/0000-0003-4382-8302](https://orcid.org/0000-0003-4382-8302))

Perez Pino, Ricardina ([orcid.org/0000-0002-5976-8554](https://orcid.org/0000-0002-5976-8554))

**ASESOR:**

Dr. Anderson Puyen Carlos Enrique ([orcid.org/0000-0001-7627-3177](https://orcid.org/0000-0001-7627-3177))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

La presente tesis es dedicada en primer lugar a nuestros Padres, por formarnos como personas guerreras que luchan día a día por cumplir sus metas, como es el caso de esta etapa de nuestra formación profesional que mediante su apoyo moral siempre estuvieron con nosotras, muchos de nuestros logros se lo debemos a ellos.

### **Agradecimiento**

EL agradecimiento de esta tesis va dirigido en primer lugar a Dios por darnos salud y bienestar, a nuestro Docente por siempre motivarnos y guiarnos en todo momento para culminar mi carrera profesional éxito.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Indice de contenidos .....	iv
Indice de tablas.....	v
Indicede figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	5
III.METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización .....	13
3.3. Población, muestra y muestreo .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos .....	19
3.7. Aspectos Eticos.....	19
IV. RESULTADOS .....	20
4.1.Estadística descriptiva .....	20
4.2 Estadística inferencial.....	25
V. DISCUSIÓN .....	31
VI. CONCLUSIONES .....	34
VII.RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS .....	36
ANEXOS.....	42

## Índice de tablas

Tabla 1	Tecnica e instrumentos de recoleccion de datos .....	16
Tabla 2	Consolidado de expertos .....	17
Tabla 3	Estadisticos de fiabilidad Desempeño organizacional y compromiso laboral .....	17
Tabla 4	Estadisticos de fiabilidad de Desempeño organizacional .....	17
Tabla 5	Estadisticos de fiabilidad de Compromiso laboral .....	18
Tabla 6	Relacion entre Desempeño organizacional y compromiso laboral .....	20
Tabla 7	Relacion entre Rendimiento y compromiso laboral .....	21
Tabla 8	Relacion entre Eficiencia y compromiso laboral .....	22
Tabla 9.	Relacion entre Eficacia y compromiso laboral .....	24
Tabla 10	Prueba de normalidad de Desempeño organizacional y compromiso laboral .....	26
Tabla 11	Prueba de contrastacion de hipotesis general entre Desempeño organizacional y compromiso laboral .....	27
Tabla 12	Correlacion entre Rendimiento y Compromiso Laboral .....	28
Tabla 13	Correlacion entre Eficiencia y Compromiso Laboral .....	29
Tabla 14	Correlacion entre Eficacia y Compromiso Laboral .....	29
Tabla 15	Rango de decisión del Rho spearman.....	44
Tabla 16	Niveles de confiabilidad.....	45

## Índice de figuras

Figura 1	Relacion entre Desempeño organizacional y compromiso laboral.....	20
Figura 2	Relacion entre Rendimiento y compromiso laboral .....	21
Figura 3	Relacion entre Eficiencia y compromiso laboral.....	23
Figura 4	Relacion entre Eficacia y compromiso laboral .....	24

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el desempeño organizacional y compromiso laboral del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R. L, San Martín de Porres 2022. Asimismo, la investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal de nivel correlacional aplicada. La población fue de 30 colaboradores, considerándolo como la muestra total por ser una población finita, es así que fueron objetivo de estudio para la recolección de datos mediante la técnica de la encuesta como el instrumento el cuestionario, el mismo que fue sometido a la validez de contenido teniendo como resultado 85% de calificación de los expertos. Por otro lado, el análisis estadístico se desarrolló a través del programa SPSS, por medio del cual se obtuvo una Alfa de Cronbach de ,962 aplicada a la prueba piloto, lo cual indicó una confiabilidad muy alta. Finalmente, se obtuvo el resultado de Rho Spearman de ,363 lo cual significa una correlación positiva baja entre las variables, además se obtuvo un nivel de significancia ,049 siendo  $< 0.05$  indicando que existe correlación entre ambas variables de estudio. Por lo tanto, se concluye que, al mejorar el desempeño organizacional, mejora el compromiso laboral.

**Palabras clave:** desempeño organizacional, compromiso laboral

## **Abstract**

The objective of this investigation was to determine the relationship between organizational performance and the labor commitment of the collaborator in the company Retenes WR E.I.R. L, San Martin de Porres 2022. Likewise, the research was of a quantitative approach, a cross-sectional non-experimental design of applied correlational level. The population was 30 collaborators, considering it as the total sample because it is a finite population, so they were studied for data collection through the survey technique as the questionnaire instrument, the same one that was submitted to the validity of content resulting in 85% expert rating. On the other hand, the statistical analysis was developed through the SPSS program, through which a Cronbach's Alpha of .962 was obtained applied to the pilot test, which indicates a very high reliability. Finally, the Rho Spearman result of .363 was obtained, which means a low positive connection between the variables, in addition, a significance level of .049 was obtained, being  $< 0.05$ , indicating that there is a connection between both study variables. There fore, it is concluded that, by improving organizational performance, labor commitment improves.

**Keywords:** organizational performance, work commitment.

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el desempeño organizacional y compromiso del colaborador han logrado convertirse en un componente principal cuando se trata de alcanzar las metas organizacionales. Sánchez (2021) argumenta que en la pandemia COVID-19 ha sido motivo de cambios muy fuertes en las condiciones de vida laboral y sostenibilidad de muchas organizaciones. (Foronda 2021) nos menciona que el confinamiento impactó considerablemente en el desempeño organizacional del colaborador por que sienten mayor seguridad trabajando desde casa y mejorar la carga laboral y familiar, todo esto repercute en el compromiso laboral del colaborador, lo cual se manifiesta en los siguientes tipos: el compromiso normativo, afectivo y de permanencia. Del mismo modo, para Martínez y Lezcano (2020) el desempeño laboral durante el COVID-19 se vio influenciado por el nivel de comunicación que manifestó la empresa con sus colaboradores, ya que ello impacta en la satisfacción y compromiso laboral. Entonces, la comunicación interna es fundamental cuando se trata de afrontar los retos actuales para las organizaciones, de esa manera garantiza la calidad y la competitividad (Rearte et al 2020).

En el contexto internacional, actualmente el entorno se volvió competitivo, cambiante y exigente. Las organizaciones empezaron a priorizar el compromiso de los colaboradores sumado al rendimiento laboral, por ello los trabajadores de cada empresa son un activo fundamental para lograr el éxito (Davidescu et al. (2020). Márquez y Rueda (2020), nos menciona que el ambiente laboral requiere que las organizaciones transmitan seguridad y confianza para que esto influya en el compromiso y el desempeño del colaborador. Para lipa (2020) el compromiso organizacional refleja en qué medida el empleado se ajusta a los objetivos de la organización, es decir, cómo muestra lealtad y conexión con su organización, por lo tanto, la organización ahora necesita saber el tipo y grado de compromiso. (Araya 2020). Por este motivo, las organizaciones buscan que sus colaboradores logren estar comprometidos con la organización de la que forman parte.

En América Latina, la pandemia estalló antes de que las economías entrasen en un período de relativo estancamiento, habiendo crecido entre el periodo de 2004 y 2013 una tasa promedio de 4,0 %, y entre el periodo de 2014 y 2019 cayendo a 0,6 %. (Cichevski 2021). Según Soria y Contreras (2021), cuando se realizó un estudio de empresas Latinoamericanas, el porcentaje de compromiso laboral de los colaboradores jóvenes y mujeres fue de 79%, cuatro puntos porcentuales sobre el promedio para América Latina, lo que muestra, que las prácticas laborales son mundialmente valoradas. Según Santiago y Rojas (2021), en el caso de Colombia, la transformación en las condiciones de trabajo a causa de la pandemia, ha fortalecido el grado de importancia del compromiso organizacional, donde del 100% de encuestados, el 92,03% consideran lo fundamental que se ha vuelto el compromiso laboral, del mismo modo sugieren que el nuevo ambiente de trabajo influyo considerablemente en el compromiso laboral en un 32% dentro de la organización. En el caso de Panamá, según la encuesta de diagnóstico de Bienestar 2021, el 66% de los empleadores indicó que durante el COVID-19 se observó un impacto negativo en los colaboradores afectando directamente en su desempeño y, por otro lado, el 83% se vio afectado en su bienestar (salud física y mental, relaciones sociales y bienestar financiero).

En cuanto al ámbito nacional, según El Comercio (2021) se muestra el resultado de la encuesta realizada por Aptitus, donde el 81% del total de colaboradores, señalaron que es de suma importancia el ambiente y clima laboral para la obtención de un buen desempeño organizacional. sin embargo, existen otros aspectos relevantes, los cuales son: la remuneración 27%, el clima laboral 19 %, trabajo formal 23%.

A nivel local, La empresa Retenes WR E.I.R.L, está ubicada en San Martín de Porres, se dedica a la fabricación y venta de autopartes, repuestos y accesorios. La empresa fue creciendo de manera constante, posicionándose en mercado como uno de los mejores en el rubro de piezas y accesorios para automóviles. Por otro lado, se observó una notable disminución en el rendimiento de los colaboradores en sus puestos de trabajo y además de ello se evidencio la falta de compromiso laboral, esto se vio reflejado en la insatisfacción, reclamos y quejas que se registraron. Esta situación surge a base de la falta de compromiso por parte de colaboradores.

Seguidamente se plantea como problema general:

¿Qué relación existe entre el desempeño organizacional y compromiso laboral del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R.L, San Martin de Porres 2022?

A continuación, se plantea los siguientes problemas específicos:

- ¿Cómo se relaciona el rendimiento y compromiso laboral del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R.L, San Martin de Porres 2022?
- ¿Cómo se relaciona la eficiencia y compromiso laboral del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R.L, San Martin de Porres 2022?
- ¿Cómo se relaciona la eficacia y compromiso laboral del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R.L, San Martin de Porres 2022?

La justificación teórica la investigación, tuvo como finalidad generar debates y reflexiones, sobre la relación existente del desempeño organizacional y compromiso laboral, las empresas buscan estudiar el comportamiento de sus colaboradores y de esa manera motivarlos para que su desempeño sea el esperado.

Justificación práctica, busca indagar estrategias que permitan comprender la relevancia del compromiso y desempeño laboral, brindando así elementos para entender el comportamiento del colaborador y que influye en el su compromiso hacia la empresa.

Justificación social, aportara soluciones a los posibles problemas que enfrenta la sociedad, así mismo brindara información para que los altos directivos mejoren la toma de decisiones lo cual influenciara a una buena gestión dentro de la empresa.

La justificación metodológica, el objetivo del estudio es emplear técnicas de investigación como la encuesta, además de ello se garantizará la valides de nuestros datos estadísticos mediante el programa SPSS.

Como objetivo general se identifica los siguiente:

Determinar la relación entre el desempeño organizacional y compromiso laboral del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R.L, San Martin de Porres 2022.

Como objetivo general se identifica los siguiente:

Determinar la relación entre el desempeño organizacional y compromiso laboral del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R.L, San Martin de Porres 2022.

Los objetivos específicos se mencionan a continuación:

- Definir la relación entre rendimiento y compromiso laboral del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R.L, San Martin de Porres 2022.
- Definir la relación entre la eficiencia y compromiso laboral del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R.L, San Martin de Porres 2022.
- Definir la relación entre la eficacia y compromiso laboral del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R.L, San Martin de Porres 2022.

Continuando como el estudio como hipótesis general:

Existe relación entre el desempeño organizacional y compromiso laboral del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R.L., San Martín de Porres 2022.

A si mismo las hipótesis específicas:

- Existe relación entre el rendimiento y compromiso laboral del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R. L, San Martin de Porres 2022.
- Existe relación entre la eficiencia y compromiso laboral del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R. L, San Martin de Porres 2022.
- Existe relación entre la eficacia y compromiso laboral del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R.L, San Martin de Porres 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los estudios internacionales se presentan a los siguientes autores:

Fernández (2018) Menciona que el compromiso laboral tiene un impacto positivo cuando se refiere a un mayor o menor rendimiento laboral, del mismo modo, la falta de liderazgo hace que los colaboradores no se involucren con la empresa y en consecuencia genera la falta de compromiso e identidad con la empresa. Sumado a esto, se dan situaciones en donde el colaborador siente que no cuenta con beneficios sociales y opta por otra empresa donde le brindarán mejores condiciones laborales además de un ambiente de trabajo agradable. Los resultados de este estudio fueron, para el Número de Semejanza de Pearson  $r = 0,8094$ , el compromiso laboral si tiene relación con el rendimiento laboral de los colaboradores.

Para Tello (2018) Tiene como meta indispensable identificar la conexión del Compromiso laboral y su impacto con la Satisfacción de los colaboradores, para este objetivo se tiene que definir la infraestructura de la compañía de Calzado Mil Boots ubicada en la ciudad de Ambato, específicamente en el área del parque Industrial. A fin de definir el compromiso organizacional se aplicó el uso de una encuesta adjunto con un cuestionario que dimensiona tres aspectos clásicos: afectiva, continuidad y normativa, para los colaboradores del nivel administrativa y también operativa de dicha empresa. Estos resultados demostraron que la empresa ya mencionada no cuenta con conexión evidente que muestre una relación entre las variables mencionadas por lo que se considera de forma global y también con los resultados de ciertos análisis en referencia al asunto.

Se corrobora la manera de pensar de que los colaboradores sentían insatisfacción con ciertos aspectos de su trabajo, no obstante, la encuesta demostró que el compromiso organizacional logró más de la mitad, representando un 54,57% y la satisfacción representó un 69,04%. Es por esto que se define que el compromiso afectivo obtiene un 65,31%. Este factor del compromiso, el estado de poder sentir que forma parte de la organización tal como una familia se trata alcanza el 85,7% y el conversar sobre esta misma obtiene el 79,4%. El compromiso de continuidad alcanza el 47,6%. Entonces es de este elemento que se resalta se las dimensiones individuales del compromiso de continuidad logran el 61,9% y 57,1%. En tanto al compromiso normativo se

obtuvo el 51,05%. En donde se resalta la fidelidad y la correspondencia a la organización con 57,1% por circunstancia respectivamente.

De acuerdo a Morales et al. (2016) la finalidad era precisar el grado de longitud en donde se ubica el capital intelectual que tiende a disminuir el desempeño laboral de las organizaciones no públicas de formación primordial en la zona sur de México. Se trata de un análisis con punto de vista cuantitativo en un grado de correlación, el fondo de este análisis tiene como objeto los encargados de las instituciones educativas no estatales a nivel de base, siendo 81 directores como muestra. La herramienta utilizada llegó a ser un cuestionario. Los resultados indican una relación positiva moderada entre las variables de estudio ( $r = 0.581$ ;  $p = 0.01$ ), en tanto el talento humano y el desempeño de cada trabajador nos demuestran un vínculo positivo frágil ( $r = 0,346$ ;  $p = 0,01$ ). En última instancia, entre el capital intelectual y desempeño laboral de la misma manera se distinguió un vínculo positiva y frágil ( $r = 0.383$ ;  $p = 0.01$ ). Se obtuvo un resultado que indica cómo los factores influyen de positiva.

Así mismo, según Norashikin et al. (2016) el objetivo fue explicar de forma clara la realidad cultural de una institución de educación y como coopera en el incremento y desarrollo de una empresa. Un análisis de perspectiva cuantitativa, la población objetiva fue académicos de un centro de educación estatal superior, la muestra representó 40 académicos, las herramientas que se emplearon para estos análisis fueron cuestionarios con distintas aplicaciones. Los más relevantes de los resultados indicaron que la enseñanza continua es lo que más se relaciona con el desempeño de cada colaborador, a pesar de ello, la enseñanza y el aprendizaje están relacionados con la renovación de las empresas. A raíz de este estudio se finalizó con intervenciones del análisis y la búsqueda futura.

Según Harris et al. (2014) tiene como finalidad investigar sobre los factores que influyen el compromiso laboral. Se utilizó una encuesta que consta de 29 preguntas y un cuestionario, validada por expertos en el tema. Para la confiabilidad se utilizó el Alpha Cronbach, la cual logró un puntaje de 0.9745. Tuvimos como resultados que el 79,8% de los colaboradores se sienten identificados con la empresa. Concluyeron que los empleados se sentían conectados con la cultura, sus metas y compartían la lógica de la filosofía de la empresa.

De igual manera, se presenta los antecedentes nacionales

Querevalú (2021) obtuvo como resultado una prueba de Rho de Spearman = .439, De lo cuantificado se evidencia que, los colaboradores que muestren una relación con las metas trazadas de la empresa, tienden a ser mucho más predispuestos a generar 10 producción dentro de la organización influyendo directamente al crecimiento económico y el posicionamiento en el mercado empresarial.

De acuerdo con Guillén (2018) el objetivo es determinar el grado del compromiso de la organización y efectividad general, el trabajo que brinda un cooperador en una tienda de retail de una compañía. Lima Metropolitana 2018, su relación y semejanza en función del género, campo de trabajo, edad y situación laboral. Se empleó la escala de actitud de compromiso con el trabajo y, al igual que el desempeño laboral, también se empleó la escala de evaluación directa del desempeño. La muestra incluye 241 cooperadores. Los resultados mostraron que las herramientas muestran la confiabilidad y validez de la construcción, en relación a los niveles de compromiso, ya que mostró que el 18,2% de los cooperadores tienen un nivel bajo a medio en el compromiso, mientras que el 81,8% calificó como bueno – medio Al describir el desempeño laboral, el 16,2 % de los cooperadores reportó un desempeño entre pobre y moderado, mientras que el 83,8 % se desempeñó entre alto y excelente. Al vincular el compromiso organizacional con el desempeño laboral, un alto porcentaje adquirido en la relación directa de manera positiva altamente significativa. Al comparar el nivel del compromiso promedio con la organización, se encontró que no hubo diferencia en el nivel promedio de interacción por industria y género, en contraste con el compromiso promedio por tema. Condiciones de trabajo y edad, donde existen diferencias estadísticamente significativas. Al contrastar el desempeño laboral promedio, parece que no hay diferencia en el desempeño promedio según género, sector laboral y condiciones de trabajo, mientras que el desempeño promedio según edad muestra una diferencia significativa.

Según de la Paz (2018) el objetivo fue investigar de qué modo se vincula el compromiso y el desempeño El método es cuantitativo, la localidad consiste en 30 cooperadores, se utilizó la encuesta. Resultados nos menciona que el 60,0% (18) de los cooperadores expresaron su opinión en un nivel medio sobre su compromiso con la organización y el 23,3% (7) lo consideró bajo, mientras que el desempeño laboral , 60% (18) de los cooperadores dijo que este es regular,

mientras que 16.7 (5) consideran que hay deficiencia. Mediante los resultados corroboramos que hay un vínculo entre las variables mencionadas, donde el valor  $\rho = 0.458$ , lo que significa que hay vínculo directo en las variables de varianza, mientras que el valor  $p = 0.011$  por debajo del nivel de significación, se decidió aceptar la hipótesis alterna.

Teorías en relación a la variable desempeño organizacional:

Para Bernal et al. (2020) el desempeño laboral es una palabra muy conocida de producción o resultados que obtiene una empresa, ya sea que se mediante una mezcla de indicadores internos o externos.

De la misma manera, se presenta las teorías de las dimensiones de la variable uno.

Estudiando a Galarreta (2020), afirma que el desarrollo del proceso de trabajo y las funciones asignadas en su puesto laboral a cada colaborador son el reflejo del rendimiento laboral y de esta forma influye de manera beneficiosa a su profesionalismo. Explicado de esta forma, la aptitud de un colaborador para poder elaborar, construir, fabricar y terminar todo con la finalidad de lograrlo en un tiempo óptimo, además de un esfuerzo adecuado y siempre priorizando la calidad y que esté dentro del marco de la evaluación, esto tendrá un resultado positivo en su desenvolvimiento.

De la misma manera, Surco (2018) asegura que lograr los objetivos usando la menor cantidad de recursos empleados en una compañía se denomina como eficiencia, porque distribuye cada recurso de manera óptima. En otros términos, la eficiencia de un colaborador estará cimentado en alcanzar todos los objetivos presupuestos con una cantidad mínima y necesaria de recursos además considerando que tiempo aplicado será más corto e idóneo para el logro de metas, lo cual se verá óptimo en las operaciones corporativas.

Teorías de la segunda variable:

De acuerdo a Pedraza (2020) menciona que los colaboradores que cuentan con experiencias, habilidades y conocimientos para su función pueden dar un mejor rendimiento dentro de la compañía y de esa manera poder alcanzar los objetivos tanto de la compañía como los objetivos individuales de los colaboradores.

Por consiguiente, se encuentran 3 dimensiones de la segunda variable las cuales son: afectivo, continuidad y normativo.

De acuerdo a Barreto (2021) menciona que el compromiso afectivo puede deducirse un estado positivo y persistente de manera afectiva y emocional ya sea con los personales que experimenten pasión y la dedicación que lo ponen dentro de sus centros laborales.

De la misma manera Pizarro (2020) infiere que el compromiso de continuidad consiste en que cada organización tiene la obligación de implementar mecanismos completos que coadyuven en la mejora emocional, el sentimiento de pertenencia y la relación de reciprocidad entre la empresa y los colaboradores, los cuales se lograría a través de la producción de un planeamiento de la vida empresarial, que configuren una relación directa de objetivos individuales de los trabajadores con referencia a los objetivos de la compañía.

Igualmente, Baes et al. (2019) menciona que el compromiso normativo consiste en que el cooperador tiene el deber de mantenerse dentro de la institución no solo porque se encuentra contratado, sino también porque cree que tiene la razón. En base a ello, se deduce que los cooperadores experimentan diferentes formas de compromiso. Por ejemplo, el cooperador puede sentir un anhelo emocional de permanencia o también la necesidad de permanecer por su remuneración y se puede dar el caso de permanecer en su centro laboral por la obligación de hacerlo por la parte normativa.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Enfoque**

En tal sentido esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que se mide mediante el cuestionario y ello nos permite contrarrestar a nuestra hipótesis. Sánchez (2018) cuantitativa se denomina así porque trata con fenómenos que se pueden medir.

##### **3.1.2. Tipo**

El análisis recae en el tipo de estudio aplicado, a razón de que los conocimientos y datos recabados serán usados. Debido a esto Lozada (2014), aplicada por qué se va a utilizar los conocimientos adquiridos previamente.

##### **3.1.3. Nivel**

Así mismo, se considera de nivel correlacional y ello nos permite determinar si existe un vínculo entre las variables utilizadas. Por ello Hernández, et al. (2014) infiere que el nivel correlacional por qué se va a determinar la relación que existe entre ambas variables.

##### **3.1.4. Diseño**

variables de los análisis no son alteradas. Se denomina de corte transversal porque la información es recopilada en un solo momento.

Desde otro punto de vista, Fernández y Baptista, (2010) diseño no experimental infiere que no se realiza manipulación en nuestras variables

Asimismo, Rodríguez y Mendivelso (2018) infirió que el diseño de corte transversal es un estudio de observación individual, que por lo general tiene dos objetivos: descriptivo y analítico

#### **3.2 Variables y operacionalización**

Conforme con Rangel (2018) nos dice que a la operación de variables se le debe de entender como la transformación y modificación de las variables abstractas y generales, hacia variables concretas y específicas, haciendo su posibilidad de observarlas y medirlas.

Se tomará variables cualitativas, las cuales pasarán a convertirse en variables cuantitativas en el instante de realizar la definición operacional (Anexo 1). En relación a ello Sánchez (2018) sugiere que la investigación cualitativa examina diferentes objetivos para comprender la vida social del

sujeto a través de los significados que desarrolla

### **3.2.1 Desempeño organizacional**

#### **Definición conceptual**

Para Bernal, et al (2020) La palabra que se utilizará para hacer referencia a los resultados logrados por parte de una empresa como objetivo de su dinámica de factores internos y externos se le denomina desempeño organizacional. Dicho de otro modo, el desempeño organizacional está directamente plasmado por la conducta de los factores diseñados para el alcance de objetivos marcados, llámese así los resultados financieros, la estructura funcional, la calidad, la participación con la competencia, la satisfacción de los colaboradores, entre varios otros.

#### **Definición operacional**

La primera variable se midió mediante la encuesta de desempeño organizacional por donde se observa sus dimensiones como rendimiento, eficiencia, eficacia y sus respectivos indicadores

### **3.2.2 Compromiso laboral**

#### **Definición conceptual**

Hernández et al. (2018) nos habla del compromiso organizacional que tiene tres aspectos básicos en el desarrollo de un individuo, categorizados de la siguiente manera: Compromiso emocional: el apego emocional del empleado a la compañía, que se obtiene satisfaciendo a la organización con las necesidades y expectativas sentidas por los empleados. Compromiso de continuidad: El resultado de la inversión del tiempo y esfuerzo de un individuo en la permanencia de su vida en la compañía y lo pierde si deja el cargo. Compromiso Normativo: Obligación ética o gratitud sentida por los empleados que deben retribuir a la compañía por los beneficios ganados.

#### **Definición operacional**

El cuestionario nos sirvió para medir el compromiso laboral, esto mediante las dimensiones que son el compromiso afectivo, continuidad, normativo. Esto relacionado directamente a sus indicadores y dimensiones.

## **3.3 Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1 Población**

Se llevo a cabo en una población finita ya que cuenta con 30 colaboradores, debido a que se conoce la cantidad exacta del número de pobladores que

hay en la empresa se indica que es una población finita.

Para Arispe et al. (2020) concluye que una población infiere a un conjunto de casos con característica comunes y se encuentran en un estado determinado

### **3.3.2 Criterios de selección**

- **Criterios de Inclusión:** Se tomó a los cooperadores de la organización, la cual está formada por el personal del área de producción y administrativa.
- **Criterios de Exclusión:** no se tomó en cuenta a los clientes de la empresa para la recolección de datos.

### **3.3.3 Muestra**

Se considero como muestra censal por que se incluyó a todos los colaboradores ya que no supera ni es igual a 100 trabajadores. Ramírez (2012) infiere que la muestra censal es cuando todas las unidades de análisis y estudio eran denominadas como muestra.

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

### **3.4.1 Técnica**

La técnica que se hace uso es una encuesta, porque recolectó datos vinculados a las variables.

### **3.4.2 Instrumento**

El instrumento a utilizar fue el cuestionario. Se empleó la escala de tipo Likert lo cual midió las actitudes y el grado de conformidad a los colaboradores de la empresa. Para Rivas (2017) menciona que un instrumento sirve para recopilar datos relevantes que ayuden a aportar evidencia empírica y que facilite dar respuestas a las interrogantes planteadas en la investigación.

### **VARIBALE 1: Desempeño organizacional**

Selman (2017), la primera variable hizo uso del cuestionario como instrumento estuvo estructurado de 18 preguntas, y se usó la escala ordinal para su medición.

### **VARIABLE 2: Compromiso Laboral**

Selman (2017), la segunda variable hizo uso del cuestionario como instrumento estuvo estructurado de 18 preguntas, y se usó la escala ordinal para su medición.

**Tabla 1***Técnica e instrumento de recolección de datos.*

Variable	Técnica	Instrumentos	Informantes
Desempeño Organizacional	Encuesta	Cuestionario <a href="https://docs.google.com/forms/d/1aPZ2L-EZaqz0Z-9ygZzCzSBRaztKzIK4f6fIEUuQ35w/edit">https://docs.google.com/forms/d/1aPZ2L-EZaqz0Z-9ygZzCzSBRaztKzIK4f6fIEUuQ35w/edit</a>	Colaboradores
		Cuestionario <a href="https://docs.google.com/forms/d/1aPZ2L-EZaqz0Z-9ygZzCzSBRaztKzIK4f6fIEUuQ35w/edit">https://docs.google.com/forms/d/1aPZ2L-EZaqz0Z-9ygZzCzSBRaztKzIK4f6fIEUuQ35w/edit</a>	
Compromiso Laboral	Encuesta	Cuestionario <a href="https://docs.google.com/forms/d/1aPZ2L-EZaqz0Z-9ygZzCzSBRaztKzIK4f6fIEUuQ35w/edit">https://docs.google.com/forms/d/1aPZ2L-EZaqz0Z-9ygZzCzSBRaztKzIK4f6fIEUuQ35w/edit</a>	Colaboradores

- **Validez**

Para que el instrumento refleje su validez en el presente trabajo de investigación se tuvo en cuenta el juicio de expertos con la debida intervención de 3 docentes especializados en la materia.

Ñaupas et al. (2018), menciona que la encuesta es válida cuando alcanza lo que se propone medir, entonces esto indica que logra ser eficiente para representar las características que son de su interés.

**Tabla 2***Consolidado de expertos*

Nº	Datos de experto
Experto 1	Dr. Navarro Tapia Javier Félix
Experto 2	Mg. Cervantes Ramon Edgar Francisco
Experto 3	Dr. Roger Armando Saldaña Bernal

- **Confiabilidad**

Se utilizó el estadístico del Alfa de Cronbach, con la finalidad de cuantificar la confiabilidad del cuestionario, se contó con la ayuda del programa SPSS.

**Tabla 3***Estadísticos de fiabilidad de Desempeño organizacional y*

*compromiso laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.962	36

En el cuadro se presenta el análisis del Alfa de Cronbach que fue ,962 la misma que fue analizada a la encuesta piloto constituida por 10 colabores con respecto a la variable de estudio, lo cual significa una confiabilidad muy alta del instrumento para ser aplicado al total de la muestra. Así mismo, se realizó la prueba de confiabilidad a la primera variable, Desempeño Organizacional.

**Tabla 4**

*Estadísticos de fiabilidad de Desempeño organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.908	18

En el cuadro se presenta la confiabilidad del desempeño organizacional que fue de ,908 como resultado de la encuesta piloto, demostrando tener un nivel muy alto para aplicar al total de la muestra.

**Tabla 5**

*Estadísticos de fiabilidad de Compromiso laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.956	18

En esta parte de la investigación se evidencia la confiabilidad respecto a la segunda variable compromiso laboral aplicada a la encuesta piloto, el cual arrojó un Alfa de Cronbach de ,956 la misma que indico tener un nivel muy alto para aplicar al total de la muestra.

**3.5 Procedimientos**

Para comenzar la investigación fue necesario identificar la problemática de la empresa Retenes WR E.I.R.L, posteriormente fue escogido el tema de investigación, la cual va a estar constituida por dos variables cualitativas. Seguidamente la tesis mostró los antecedentes a grado internacional, nacional y local. Para seguir con la descripción de la introducción, fueron planteados los problemas; la justificación teórica, práctica, metodológica y

social. Posteriormente fue desarrollado el marco teórico donde se va a hacer la indagación de trabajos previos, las diversas teorías y los enfoques conceptuales descritas por diferentes autores. Seguidamente se desarrollará la metodología de estudio que será aplicada durante la realización de este trabajo, para luego recolectar los datos a través de una encuesta aplicada a 30 colaboradores, previo consentimiento del colaborador, se continuará con la clasificación de los datos reunidos en un documento de Microsoft Excel. Como último paso se procesarán los datos en el software estadístico SPSS para comparar la hipótesis con el fin determinar la correlación entre las variables propuestas en nuestra investigación.

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

En el estudio desarrollado se manejó la estadística descriptiva y el software estadístico SPSS para adquirir los datos numéricos, que luego se expresaron en tablas y figuras con sus explicaciones para facilitar la comprensión, asimismo, se ejecutó el análisis inferencial junto con la prueba de normalidad

#### **3.6.1 Análisis de datos descriptivos**

Se analizaron las respuestas de la información recolectada, las cuales fueron tratadas por medio del programa SPSS, y de esta manera se obtuvo una información clara y precisa, ello se ven reflejado mediante tablas y figuras debidamente interpretadas de forma coherentemente.

#### **3.6.2 Análisis de datos inferencial**

El análisis inferencial muestra la interpretación de los resultados de cada gráfico, para realizar esto se utilizó la prueba de normalidad que se obtuvo con mediante el SPSS.

### **3.7 Aspectos Éticos**

El proceso investigativo se desarrolló en la empresa Retenes WR E.I.R.L. para respaldar esta investigación, se utilizó citas adecuadas de autores, la teorías y antecedentes que van relacionados con nuestro título y temática elegido, acatando la normativa APA previamente establecida. Empleando datos verídicos obtenidos por medio de encuestas realizadas a sus colaboradores, las cuales fueron tratadas con la mayor confidencialidad, respetando así la aprobación y confianza brindada por la empresa para el

uso de la información.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Estadística descriptiva

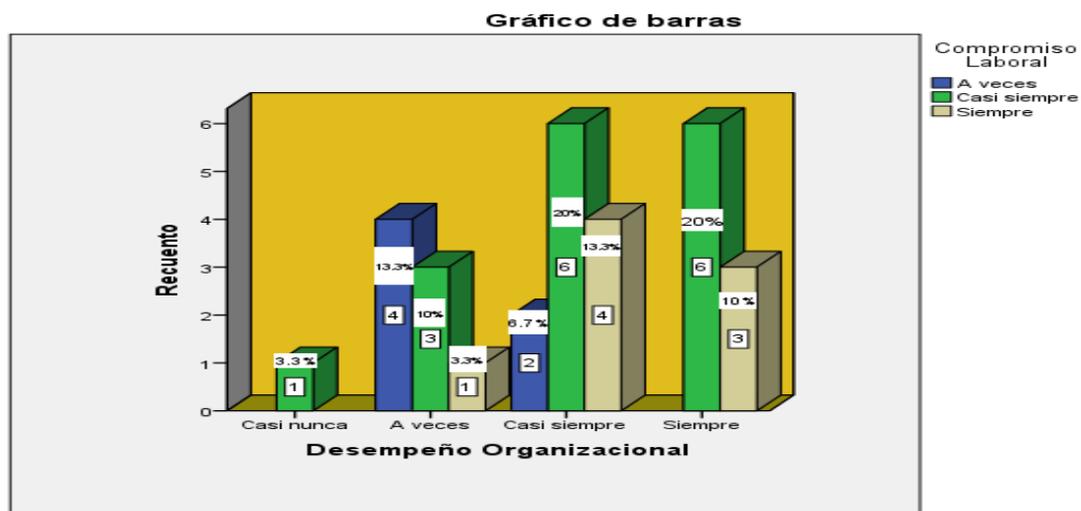
**Tabla 6**

*Relación entre Desempeño organizacional y compromiso laboral*

		Compromiso Laboral				
		Casi				
		A veces	siempre	Siempre	Total	
Desempeño Organizacional	Casi nunca	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0.0%	3.3%	0.0%	3.3%
	A veces	Recuento	4	3	1	8
		% del total	13.3%	10.0%	3.3%	26.7%
	Casi siempre	Recuento	2	6	4	12
		% del total	6.7%	20.0%	13.3%	40.0%
Total	Siempre	Recuento	0	6	3	9
		% del total	0.0%	20.0%	10.0%	30.0%
Total		Recuento	6	16	8	30
		% del total	20.0%	53.3%	26.7%	100.0%

**Figura 1**

*Relación entre Desempeño organizacional y compromiso laboral*



Para la tabla 6 y figura 1, se interpreta lo siguiente.

Del total de trabajadores, un 3.3 % indicaron que el desempeño organizacional casi nunca se presenta, por otro lado, el mismo porcentaje señalaron que el compromiso laboral casi siempre se presenta.

De la totalidad de trabajadores, un 26.7% señalaron que el desempeño organizacional se manifiesta a veces, mientras que un 13.3% indicó que el compromiso laboral se presenta a veces, de la misma manera un 10% evidenció que el compromiso laboral casi siempre se manifiesta y por último un 3.3% mostró que el compromiso laboral se da siempre.

El 40% de la totalidad de trabajadores mencionan que el desempeño organizacional se presenta casi siempre, otros 6.7% indicaron que el compromiso laboral se presenta a veces, también un 20% referenció que el compromiso laboral se muestra casi siempre y por último el 13.3% indicó el compromiso laboral siempre se evidencia.

De la suma total de encuestados, el 30% de trabajadores dijeron que desempeño organizacional siempre se muestra, del mismo modo el 20% dijo que el compromiso laboral casi siempre se presenta y por último el 10% señaló que el compromiso laboral siempre se presentaba.

En resumen, del 100% de los colaboradores en la organización Retenes WR E.I.R.L, cualquiera sea el nivel del desempeño organizacional, el 20% manifestaron que a veces se da el compromiso laboral, el 53.3% expresaron que compromiso laboral se da casi siempre y el 26.7% indicaron que el compromiso laboral siempre está presente.

**Tabla 7**

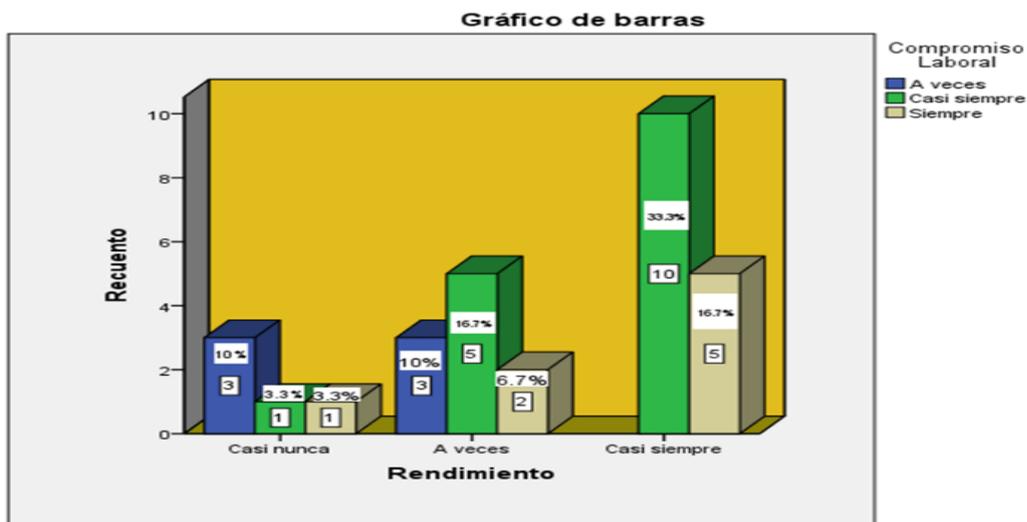
*Relación entre Rendimiento y compromiso laboral*

		Compromiso Laboral				Total
		A veces	Casi siempre	Siempre		
Rendimiento	Casi nunca	Recuento	3	1	1	5
		% del total	10.0%	3.3%	3.3%	16.7%
	A veces	Recuento	3	5	2	10
		% del total	10.0%	16.7%	6.7%	33.3%
	Casi siempre	Recuento	0	10	5	15
		% del total	0.0%	33.3%	16.7%	50.0%

	Recuento	6	16	8	30
Total	% del total	20.0%	53.3%	26.7%	100.0%

**Figura 2**

*Relación entre Rendimiento y compromiso laboral*



Para la tabla 7 y figura 2, se presentan los siguientes resultados que fueron obtenidos luego de haber aplicado la encuesta.

Iniciando con un 16.7% del total de trabajadores que referenciaron que el rendimiento casi nunca se presenta, otro resultado evidencio que un 10 % dijo que el compromiso laboral a veces se presenta, otro 3.3% de trabajadores señalaron que el compromiso laboral casi siempre se presenta y concluyendo con el 3.3% que expresaron que el compromiso laboral siempre se presenta.

De la misma manera el 33.3% de los trabajadores expresaron que el rendimiento se presenta a veces, de igual forma el 10% señalo que el compromiso laboral solo se presenta a veces, mientras que el 16.7% indicó que el compromiso laboral se evidencia casi siempre y finalmente el 6.7 % expresa que el compromiso laboral siempre se evidencia.

Del 100% de encuestados se observa que el 50 % de los trabajadores expresaron que el rendimiento se presenta casi siempre, de igual forma un 33.3 % expresó que el compromiso laboral se evidencia casi siempre y por último el 16.7% manifestó que siempre se da el compromiso laboral.

Finalmente, del total de los trabajadores de la organización Retenes WR E.I.R.L, no importa cuánto indique el porcentaje del rendimiento, el 20% manifestando a

veces se presenta la variable del compromiso laboral, el 53.3 dice que el compromiso laboral siempre se presenta y el 26.7% dijeron que el compromiso laboral siempre se muestra.

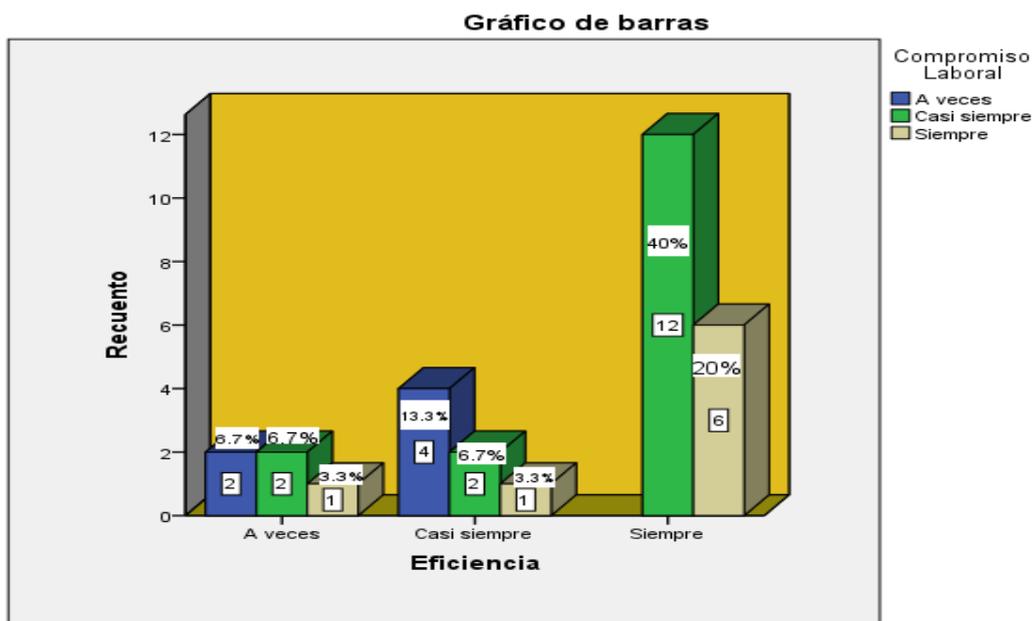
**Tabla 8**

*Relación entre Eficiencia y compromiso laboral*

		Compromiso laboral				
		Casi			Total	
		A veces	siempre	Siempre		
Eficiencia	A veces	Recuento	2	2	1	5
		% del total	6.7%	6.7%	3.3%	16.7%
	Casi siempre	Recuento	4	2	1	7
		% del total	13.3%	6.7%	3.3%	23.3%
	Siempre	Recuento	0	12	6	18
		% del total	0.0%	40.0%	20.0%	60.0%
Total		Recuento	6	16	8	30
		% del total	20.0%	53.3%	26.7%	100.0%

**Figura 3**

*Relación entre Eficiencia y compromiso laboral*



Para la tabla 8 y figura 3, se presentan los siguientes resultados que fueron

obtenidos luego de haber aplicado la encuesta.

Un 16.7 % del total de los colaboradores representa el resultado de que la Eficiencia se presenta a veces, u de este porcentaje, el 6.7 % expresó que a veces se da compromiso laboral, el 6.7 % expresó que casi siempre se da el compromiso laboral y el 3.3% manifestó que siempre se da el compromiso laboral.

El 23.3% de los colaboradores manifestaron que casi siempre se da la eficiencia, de los cuales 13.3% manifestó que a veces se da el compromiso laboral, el 6.7% manifestó casi siempre se da el compromiso laboral y el 3.3% manifestó que siempre se da el compromiso laboral.

Un 60 % del total de colaboradores indicaron que la eficiencia siempre se muestra, mientras que su 40% expresó que el compromiso laboral siempre está presente y el 20% expresó que el compromiso laboral siempre se muestra.

En resumen, del 100% de los colaboradores de la empresa Retenes WR E.I.R.L, cualquiera sea el nivel de la eficiencia, el 20% manifestaron que a veces se da el compromiso laboral, el 53.3% manifestaron que casi siempre se da el compromiso laboral y el 26.7% señalan que compromiso laboral se manifiesta siempre.

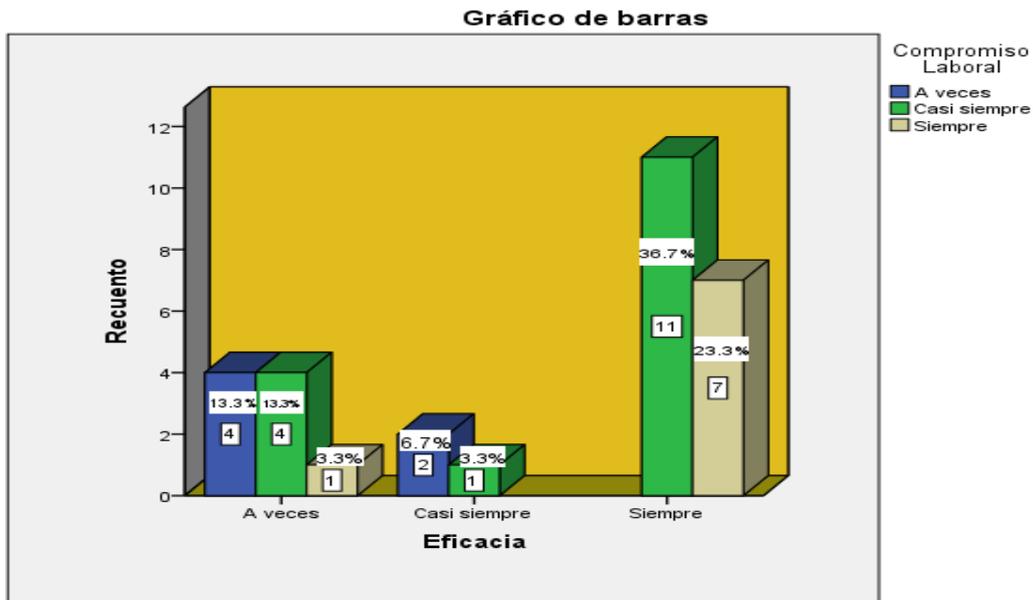
**Tabla 9**

*Relación entre Eficacia y compromiso laboral*

		Compromiso laboral				Total
		A veces	Casi siempre	Siempre	Total	
Eficacia	A veces	Recuento	4	4	1	9
		% del total	13.3%	13.3%	3.3%	30.0%
	Casi siempre	Recuento	2	1	0	3
		% del total	6.7%	3.3%	0.0%	10.0%
	Siempre	Recuento	0	11	7	18
		% del total	0.0%	36.7%	23.3%	60.0%
Total		Recuento	6	16	8	30
		% del total	20.0%	53.3%	26.7%	100.0%

**Figura 4**

*Relación entre Eficacia y compromiso laboral*



Para la tabla 9 y figura 4, se presentan los siguientes resultados que fueron obtenidos luego de haber aplicado la encuesta.

De un total de encuetados solo 30% de trabajadores expresan la Eficacia se presenta a veces, mientras que un 13.3 % representa al número de trabajadores que dicen que compromiso laboral se da a veces, el 13.3 % dice que el compromiso laboral se presenta casi siempre, del mismo modo el 3.3% indican que el compromiso laboral se presenta casi siempre.

Del total de encuestados, el 10% representa el número de trabajadores que indican que la eficacia se da casi siempre, cuyo 6.7% de estos indico que el compromiso laboral se da a veces y el resto de 3.3% expresó el compromiso laboral siempre se manifiesta.

De la totalidad de encuestados, 60 % de los trabajadores indicaron que la eficacia se da siempre, y de reste porcentaje, un 36.7% llegaron a indicar que el compromiso laboral casi siempre se presenta, completando con el 23.3% que llegaron a decir que el compromiso laboral siempre se da.

En resumen, de la totalidad de colaboradores encuetados de la organización Retenes WR E.I.R.L, sin importar el nivel de eficacia, un 20% expresaron que a veces se presenta el compromiso laboral, el 53.3% indican que el compromiso laboral siempre se muestra y el 26.7% señalaron que el compromiso laboral se presenta siempre.

## 4.2 Estadística Inferencial

Según Rincón (2019), nos dice que las hipótesis formuladas vienen a ser pronósticos de la respecto a las variables y la existencia de una relación entre si materia de investigación, debido a esto el análisis inferencia viene a ser la regla de aceptar la hipótesis nula o en su defecto.

### Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

- $H_0$ : La distribución estadística de la muestra es normal
- $H_1$ : La distribución estadística de la muestra no es normal

Decisión:

Si el valor de sig. es  $\geq 0.05$  se acepta la  $H_0$

Si el valor de sig. es  $< 0.05$  se rechaza la  $H_0$

### Tabla 10

*Prueba de normalidad de Desempeño organizacional y compromiso laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Organizacional	.216	30	0.000	0.854	30	0.000
Compromiso Laboral	.272	30	0.000	0.804	30	0.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Debido a que la muestra no sobrepasa los 50 elementos, se empleó la estadística de Shapiro- Wilk. Resultando  $p = ,000$  menos que el nivel de significancia de 0.05, de este modo, se aceptó la  $H_1$ , concluyendo que la demostración la inexistencia de una distribución normal; en tal sentido para contrastar la hipótesis se empleó el estadístico de correlación de Rho Spearman.

### Prueba de hipótesis

#### Prueba de Hipótesis general

$H_0$ : No existe relación entre el desempeño organizacional y compromiso laboral del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R.L., San Martín de Porres 2022.

$H_1$ : Si existe relación entre el desempeño organizacional y compromiso laboral

del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R.L., San Martín de Porres 2022.

Decisión:

Si el valor de sig. es  $\geq 0.05$  se acepta la  $H_0$

Si el valor de sig. es  $< 0.05$  se rechaza la  $H_0$

**Tabla 11**

*Prueba de contrastación de hipótesis general entre Desempeño organizacional y compromiso laboral*

			Desempeño organizacional	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Desempeño Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.363*
		Sig. (bilateral)	.	.049
		N	30	30
	Compromiso Laboral	Coefficiente de correlación	.363*	1.000
		Sig. (bilateral)	.049	.
		N	30	30

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**Interpretación:**

Respecto a las variables desempeño organizacional y compromiso laboral, la significancia lograda fue de .049 siendo  $< 0.05$ , debido a que rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna y concluyendo con hallar la relación entre el desempeño organizacional y compromiso laboral del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R.L, San Martin 2022, del mismo modo contar con un coeficiente de correlación de .363 conforme con la tabla de rangos la correlación es positiva baja.

**Prueba de hipótesis específica N° 1:**

$H_0$ : No existe relación entre el rendimiento y el compromiso laboral del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R.L, San Martin de Porres 2022.

$H_1$ : Si existe relación entre el rendimiento y el compromiso laboral del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R.L, San Martin de Porres 2022.

Tabla 12

*Correlación entre Rendimiento y compromiso laboral*

			Rendimiento	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Rendimiento	Coeficiente de correlación	1.000	.407*
		Sig. (bilateral)	.	.026
		N	30	30
	Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	.407*	1.000
		Sig. (bilateral)	.026	.
		N	30	30

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**Interpretación:**

Conforme a la dimensión rendimiento y la variable compromiso laboral, la significancia lograda fue de .026 siendo  $< 0.05$ , se aceptó la hipótesis alterna y se concluyó que, si existe relación entre el rendimiento y el compromiso laboral del colaborador en la empresa, asimismo contamos con un coeficiente de correlación de .407 de acuerdo a la tabla de rangos la correlación es positiva moderada.

**Prueba de hipótesis específica N° 2:**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la eficiencia y el compromiso laboral del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R.L, San Martín de Porres 2022.

H<sub>1</sub>: Si existe relación entre la eficiencia y el compromiso laboral del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R.L, San Martín de Porres 2022.

**Tabla 13**

*Correlación eficiencia y compromiso laboral*

			Eficiencia	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Eficiencia	Coeficiente de correlación	1.000	.428*
		Sig. (bilateral)	.	.018
		N	30	30
	Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	.428*	1.000
		Sig. (bilateral)	.018	.
		N	30	30

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**Interpretación:**

Conforme a la dimensión eficiencia y la variable compromiso laboral, la significancia lograda fue de .018 siendo  $< 0.05$ , debido a eso rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna y se concluye con la determinación de la existencia de relación entre la eficiencia y el compromiso laboral del colaborador en la organización Retenes WR E.I.R.L, San Martín 2022, de la misma manera se cuenta con un coeficiente de correlación de .428 conforme a la tabla de rangos la correlación es positiva moderada.

**Prueba de hipótesis específica N° 3:**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la eficacia y el compromiso laboral del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R.L, San Martín de Porres 2022.

H<sub>1</sub>: Si existe relación entre la eficacia y el compromiso laboral del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R.L, San Martín de Porres 2022.

**Tabla 14**

*Correlación entre eficacia y compromiso laboral*

				Eficacia	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Eficacia	Coeficiente de correlación	de	1.000	.530**
		Sig. (bilateral)		.	.003
		N		30	30
	Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	de	.530**	1.000
		Sig. (bilateral)		.003	.
		N		30	30

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

**Interpretación:**

Respecto a la dimensión eficacia y la variable compromiso laboral, la significancia obtenida fue de .003 siendo  $< 0.05$ , debido a ello aceptó la hipótesis alterna y logrando concluir con la determinación de la existencia de relación entre la eficacia y el compromiso laboral del colaborador en la organización Retenes WR E.I.R.L, San Martín 2022, del mismo modo contando con un coeficiente de correlación de .530 es positiva moderada.

## V. DISCUSIÓN

Con la obtención de los resultados se logró evidenciar la correlación existente entre el desempeño organizacional y compromiso laboral del trabajador dentro de la organización Retenes WR E.I.R.L, San Martín de Porres 2022 debido a esto se cotejará usando el método de la discusión con otros resultados obtenidos en similares investigaciones los cuales fueron considerados para el presente estudio como antecedentes relevantes.

Al momento de iniciar la presente investigación se llegó a plantear el objetivo general el cual fue el de explicar la correlación existente entre el desempeño organizacional y compromiso laboral del trabajador en la organización Retenes WR E.I.R.L, San Martín de Porres 2022. Por ello, la tabla 11 diseñadas conforme a las variables desempeño organizacional y compromiso laboral, la significancia resultante fue de .049 siendo  $< 0.05$ , motivo por el cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna y llegando a la conclusión de la correlación del desempeño organizacional y compromiso laboral del trabajador en la organización Retenes WR E.I.R.L, San Martín 2022, de la misma manera obteniendo un coeficiente de correlación de .363 (Anexo 3) en conformidad con la tabla de rangos la correlación es positiva baja. El presente resultado evidencia que, en la ejecución de sus labores, los trabajadores señalan que existe la relación entre sí de las variables materia de estudio. Esto último indicado fue cotejado conjuntamente con el estudio de Chávez y Cotrina (2020), en su tesis "Desempeño organizacional y compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020", cuya finalidad fue también el de demostrar la existencia de vínculo entre las variables mencionadas.

El enfoque cuantitativo que se implementó dentro de la realización de la investigación fue la metodología que se empleó, este enfoque tuvo un diseño no experimental, de nivel correlacional y transversal. El sistema utilizado para lograr este fin fue la encuesta, y siendo el instrumento elegido el cuestionario, contando con una muestra censal

de 35 colaboradores que formaban parte de la institución educativa. Debido a esto la prueba estadística libero el resultado con un nivel de significancia bilateral de 0,000 y un coeficiente de correlación de los valores de Rho Spearman de 0,585, con el logro de estos resultados se llega de demostrar la relación directa existente entre el desempeño organizacional y el compromiso laboral. De la misma manera, para Bernal et al. (2020), El desempeño organizacional evidencia el comportamiento de cierto conjunto de factores que persiguen la obtención de ciertas metas ciertas meta, objetivos, llámense los resultados financieros, la calidad, la estructura empresarial, la innovación, el clima empresarial, por nombrar algunos.

Tomando al primer objetivo específico para empezar, se propuso una meta traza para determinar el tipo de relación existente entre rendimiento y el compromiso laboral del trabajador en la organización Retenes WR E.I.R.L, San Martin de Porres 2022. Dicho de esa forma, la tabla 12 evidencia que la significancia alcanzada fue de .026 siendo  $< 0.05$ , motivo por el cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna y llegando a la conclusión de la existencia de relación entre el rendimiento y el compromiso laboral del trabajador dentro de la organización Retenes WR E.I.R.L, San Martin 2022, de la misma manera se cuenta con un coeficiente de correlación de .407 conforme a la tabla de rangos la correlación es positiva moderada.(Anexo 3 ), Todos estos resultados fueron cotejados con los obtenidos en la investigación de Querevalú (2021) en su tesis “Compromiso organizacional y rendimiento laboral en los colaboradores de una empresa certificadora sede-Trujillo 2020”, en el cual se obtuvo resultados de una prueba de Rho de spearman = .439, Lo cual siendo cuantificado se demuestra que los trabajadores que manifiesten una relación con los objetivos marcados por la organización, tiene la tendencia de estar en una situación de predisposición a generar producción dentro de la organización lo cual está influyendo directamente con el crecimiento económico y el posicionamiento en el mercado empresarial. Todo ello nos hizo llegar a la conclusión de que el rendimiento contribuye de manera positiva con el compromiso de los

colaboradores respecto a la organización Retenes WR E.R.L. En conformidad con los datos investigados, se reafirma la relación directa del compromiso laboral del trabajador con el rendimiento. Aunado con esto Galarreta (2020) nos dice que el rendimiento es la aptitud y eficiencia del trabajador en producir y realizar una labor en un tiempo justo, usando limitados recursos y empleando el mínimo esfuerzo necesario.

De igual forma se logró plantear el objetivo específico número dos, donde este consistía en estudiar la correlación que se muestra sobre la eficiencia y el compromiso laboral, esta se ve evidencia en la tabla 13 mostrándose una correlación positiva moderada (Anexo3) presentando un coeficiente de Rho de spearman = .428. Este resultado nos demuestra la conexión que se da sobre las variables mencionadas de compromiso laboral y eficiencia. Comparándola con el estudio de Valencia (2019), "Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal asistencial de salud del hospital de Supe, 2019", cuyo resultado dio un Rho de spearman =0.509 siendo indicativo de la existencia de la correlación positiva alta manifestadas en sus variables. Por lo tanto, se puede llegar a afirmar la existencia de la conexión que se muestra sobre el compromiso organizacional y desempeño laboral, del mismo modo se observó que esta investigación contradice por obtener una correlación positiva moderada, por otro lado, el estudio realizado por Valencia (2019) se adjudicó con una correlación positiva alta. Según Surco (2018), nos menciona que la eficiencia es la obtención de metas con el uso de recursos empleados en menor cantidad.

Así también se logró plantear el tercer objetivo, el cual se basó en conseguir demostrar el vínculo entre las variables eficacia y compromiso laboral, la cual es la tabla 14 quien explica y demuestra la correlación positiva moderada de Rho que es igual a .530 (Anexo 3), siendo eficaz para finalizar con la verificación del vínculo entre la eficacia y el compromiso laboral. El cual fue cotejado con el estudio realizado por De la Paz (2018). "Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Miraflores,

Ayacucho 2017.”, La cual llego a un finalizar con la conclusión de la existencia de una correlación positiva moderada, obteniendo un Rho de spearman =0.458. Comprobando lo antes mencionado, la investigación asegura el vínculo que se muestra sobre las variables de compromiso organizacional y desempeño laboral, Como consecuencia de lo concluido el nivel de correlación de las dos investigaciones se asemejan entre sí. Así como también, Según Da Silva (2019), asegura que la eficacia está conectada con obtener las metas y resultados preestablecidos.

## VI. CONCLUSIONES

Conforme a los objetivos planteados y respecto a los impactos que refleja en consecuencia del estudio se procede a formular los presentes resultados como lo son:

**Primero.** – Respecto al objetivo primordial, el valor que se alcanzó de significancia representa un .049 siendo  $< 0.05$ , de igual forma cuenta con un coeficiente de correlación de .363 la correlación es positiva baja que se da del desempeño organizacional y compromiso del trabajador en la organización Retenes WR E.I.R.L, San Martín 2022, debido a esto se llega a la conclusión de que, el desempeño organizacional tiene al compromiso como base y que son los colaboradores los que manifiestan dicha dimensión.

**Segundo.** – Referente al objetivo específico número 1, obtuvo un valor de significancia de .026 representando  $< 0.05$ , de la misma manera se cuenta con un coeficiente de correlación de .407 conforme con la tabla de rangos la correlación es positiva moderada entre el rendimiento y el compromiso laboral de cada trabajador sobre la organización Retenes WR E.I.R.L, San Martín 2022, debido a ellos la conclusión a la que llega es que cuantificar el rendimiento de un trabajador dentro de cierta organización nos faculta para que los trabajadores sean ubicados en puestos de labores en donde su perfil se adecue mejor para que consecuentemente el rendimiento genere buenos resultados .

**Tercera.** – En cuestión al objetivo específico número 2, se logró obtener un valor de significancia de .018 representando  $< 0.05$  y por ello demuestra la existencia una correlación positiva moderada, donde el coeficiente de Rho de .428 que se da sobre la dimensión eficiencia y variable compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Retenes WR E.I.R.L, debido a ello se llegó a la conclusión que cuando existe compromiso laboral esto es un gran indicativo de que la eficiencia está presente en los colaboradores de la empresa, esto es

muy fructífero para ambas partes, tanto para la organización como para el trabajador.

**Cuarta.** – Referenciando al objetivo específico número 3, logró obtener un valor de significancia de .003 representando  $<0.05$  así como también se determinó la existencia de una correlación positiva moderada, es entonces su coeficiente de Rho de .530 que se muestra sobre la dimensión eficacia y variable compromiso laboral de los trabajadores de la organización Retenes WR E.I.R.L, debido a estos resultados se llegó a la conclusión de que mientras exista el compromiso de cada trabajador, se verá reflejado directamente en la existencia de eficacia en la realización labores,

## VII. RECOMENDACIONES

A continuación, se presenta las recomendaciones después de haber obtenido los resultados del presente estudio, entonces se propone algunas recomendaciones que en una supuesta implementación ayudarían en la mejora de la empresa.

**Primera.** – Se pudo lograr determinar una relación positiva baja que se da sobre el desempeño organizacional y compromiso laboral, por lo cual se ve conveniente recomendar a la organización Retenes WR E.I.R.L, iniciar un plan de mejorar el desempeño de sus colaboradores incentivando cada uno de los logros conseguidos por estos, definiendo y planificando cada uno de los logros a conseguir haciendo que sea realizado de forma eficaz y eficiente, del mismo modo se plantearía un sistema de retroalimentación productiva además de precisa y clara para que tengan en conocimiento constante de las labores que realizan y como se logró realizarlas.

**Segundo.** Una vez demostrada la correlación positiva moderada entre el rendimiento y el compromiso laboral, vemos por conveniente recomendar que la empresa implemente política de trabajo en equipo, sumado a esto se debería de convocar a reuniones esporádicas con la finalidad de analizar conjuntamente con los colaboradores los problemas que se detectaron dentro de la organización para de esta forma lograr generar soluciones que disminuyan estos problemas o en todo caso ayuden a mitigarlos, reducirlos y evitarlos.

**Tercera.** – Al obtener y mostrar una correlación positiva moderada que se da sobre la dimensión eficiencia y la variable compromiso laboral, se sugiere que la empresa debe implementar programas de capacitación de alto impacto utilizando tecnología de punta, así mismo para hacer que los trabajadores se sientan comprometido y a la vez realicen un trabajo eficiente se recomienda al gerente que implemente incentivos económicos, y así mismo es importante que dentro de la empresa se coloque un buzón de sugerencias en un lugar céntrico y visible para los trabajadores, con el objetivo de identificar, analizar y proponer mejoras y así evitar los problemas que impiden tener una eficiencia en cada área de trabajo.

**Cuarta.** – Finalmente, se muestra que el tercer objetivo manifiesta una correlación positiva moderada entre eficacia y compromiso laboral, se recomienda a la empresa que debe implementar y diseñar un programa de incentivos que favorezca el reconocimiento por el buen desempeño de los trabajadores y de esa manera el correcto cumplimiento de todas sus actividades, entonces las posibles sugerencias sería hacer la entrega de esos presentes en una ceremonia publica, de esta manera cada trabajador se sentirá valorado y reconocido, por otro lado se recomienda organizar actividades para confraternizar con todo el equipo de trabajo, éste evento se realizará con el objetivo generar un clima y ambiente de trabajo de positivo y en consecuencia se tendrá a trabajadores comprometido.

## REFERENCIAS

- Alcázar, p. (2020). *Leadership Style and Organizational comitment:Impact of transformational leadership*. Recuperado de: <https://cutt.ly/CH9AdjL>
- Araya-Pizarro, Sebastián C., Díaz, Karen V., & Rojas-Escobar, Luperfina E. (2020). *Compromiso Organizacional de funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización*. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Barradas,R.,Rodriguez,J.,y Maya,I.(2021). *Organizational performance. A theoretical review of its dimensions and measurement form*. <https://acortar.link/BYuHI8>
- Barreto. C, Zuniga. K, Jara. Sergio, y Contreras.F (2021) . *B corps in Latin America: an exploratory study on work commitment*. <https://acortar.link/FEfpND>
- Baez-Santana, Rafael Antonio, Zayas-Agüero, Pedro Manuel, Velázquez-Zaldívar,Reynaldo, & Lao-León, Yosvani Orlando. (2019). *Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises* <https://acortar.link/YMeMUw>
- Bernal Gonzales,I.,Pedraza Melo,Ny Castillo Hernandez,L. *Human capital and its relationship with organizational performance*.<https://acortar.link/uz8TH6>
- Chacón., López, E.,y Arias,J(2022). *Liderazgo compartido en equipos directivos y desempeño organizacional: el rol mediador del capital Liderazgo compartido en equipos directivos y desempeño organizacional: el rol mediador del capital social*. <https://acortar.link/4vcVg3>
- Chávez, R.,y Cotrina,C (2020). *Desempeño organizacional y compromiso laboral en la institución educativa condevilla señor II, San Martin de Porrrs 2020*. (Tesis en licenciado de administración, Universidad Cesar Vallejo). <https://acortar.link/xm1nLu>
- Chiang-Vega, Margarita, & Candia-Romero, Francisca. (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. *Epub April 00, 2021*. <https://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>

- De la Paz, G. (2018). Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del centro de Salud Miraflores, Ayacucho 2017. (tesis para obtener grado académico de maestro en gestión de los servicios de la salud). <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20451/delapaz>
- Dienci Surco, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sociedad de beneficencia pública de Puno-2017. (tesis de licenciada, universidad nacional del altiplano)*. <https://acortar.link/WKMty5>
- Fernández, M. (2018). El Compromiso Organizacional en la asociatividad del sector de limpieza de la cámara de Economía popular y Solidaria de Tungurahua (tesis para obtener grado académico de maestría en gestión del talento humano). <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28323/1/46%20GTH.pdf>
- Foronda, J, Castillo, S, Ericson F, Reyes A, Cecilia E, Salas R, y Ayala J. (2021). Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. *MediSur*, 19(4), 624-632. Epub 30 de agosto de 2021. Recuperado [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2021000400624&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2021000400624&lng=es&tlng=es).
- Fontalvo Herrera, T. J., de la Hoz, E., & de la Hoz, E. (2020). *Real Estate Sector Efficiency Analysis. Dimensión Empresarial*, 18(2). Recuperado de: <https://acortar.link/4eeQbL>
- Flores, A., y Pujadas, B (2018). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la universidad nacional José Faustino de Sánchez Carrión, Huacho 2017. (tesis de maestría, Universidad nacional José Faustino Sánchez carrion)*. [http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1931/TF CE-04-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1931/TF%20CE-04-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Galarreta, S (2020) *Análisis del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en el área de operaciones Mi Banco Agencia Miraflores Arequipa-Perú 2020 (tesis de maestría, universidad continental)*. <https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394>

/9044/4/IV\_FCE\_308\_TI\_Galarreta\_Arag%C3%B3n\_2020.pdf

Guerrero, K., y Veliz, M (2019). *Relación del compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la distribuidora Agá Nestlé en la ciudad de Jaen (tesis de licenciado en administración de empresas, universidad Católica Santo*

*Toribode Mogrovejo)*. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2484/1/TL\\_GuerreroJimenezKelen\\_VelizChapo%C3%B1anMaria.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2484/1/TL_GuerreroJimenezKelen_VelizChapo%C3%B1anMaria.pdf)

Harris, J., Paz, A., y Franco, F. (2014). *Compromiso organizacional: estímulo de éxito del personal docente en las Universidades privadas de Venezuela. Económicas CUC*, 35 (1), 91-106. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1822/COMPROMISO%20ORGANIZACIONAL.%20EST%20MULO%20DE%20%20%20XITO%20DEL%20PERSONAL%20DOCENTE%20EN%20LAS%20UNIVERSIDADES%20PRIVADAS%20DE%20VENEZUELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, B., Ruiz, A., Ramirez, V., Sandoval, S., Mendez, L., (2018) *Reasons and factors involved in the . organizational commitment*. <https://cutt.ly/BH9We4k>

Hernández-Sampieri, R. Mendoza Torres, C., P, (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.

Lipa J. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Mype Voltrailer, Huachipa. (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo)*. Lima - Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47633/Lipa\\_CJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47633/Lipa_CJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Martínez A., y Lezcano, F. (2020). *Percepción del Impacto de la Covid-19 en los Profesionales de la Educación Social que Trabajan con Menores*. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 9 (3). <https://dx.doi.org/10.15366/riejs2020.9.3.012>

Mendoza, M., Oliveros, D., & Guzmán, A. (2020). *Efficiency of the palm sector in Colombia*. *Magazine School of Business Administration magazine*, (88), 33–48. <https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2695>. <https://acortar.link/QdbmvT>

- Monterrosa-Castro, Á., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Florez-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. recuperado de: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>
- Morales, L., Jacobo, C., Ochoa, S., e Ibarra, L. (2016). *Capital intelectual y desempeño organizacional el caso de las instituciones de educación básica en México. Pensamiento y Gestión, 47, 180-202.* [https://www.researchgate.net/publication/337112354\\_Capital\\_intelectual\\_y\\_desempeno\\_organizacional\\_el\\_caso\\_de\\_las\\_instituciones\\_de\\_educacion\\_basica\\_en\\_Mexico](https://www.researchgate.net/publication/337112354_Capital_intelectual_y_desempeno_organizacional_el_caso_de_las_instituciones_de_educacion_basica_en_Mexico)
- Orlandini, I (2020). *The female managerial profile and its relationship with market orientation and organizational performance.* <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000300241>. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642020000300241](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000300241)
- Norashikin, H., Safiah, O., Fauziah, N., y Noormala, A. (2016). *Learning Organization Culture, Organizational Performance and Organizational Innovativeness in a Public Institution of Higher Education in Malaysia: A Preliminary Study. Procedia Economics and Finance, 37, 512-519.* [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30159-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30159-9)
- Pedraza, N. (2020). *Job satisfaction and organizacional Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Instituons.* Doi: 10.23913/ride.v10i20.595. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000100105&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000100105&script=sci_arttext)
- Ñaupas, H. Valdivia, M. Palacios, J. y Romero, G. (2018). Metodología de la investigación: Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Teses (5.a ed.) Ediciones de la U. 12 LIBRO METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN - ÑAUPAS.pdf
- Pawan, F. y Omar, R. (2018). Effects of innovative organizational climate on organizational commitment in Malaysian higher education institutions.

- Malaysian Online Journal of Educational Management, 6(2), 1-21.  
10.22452/mojem.vol6no2.1 [ Links ]
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción Laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. Doi: 10.23913/ride.v10i20.595
- Perez, L. Perez, R. y Seca, M. V. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Maipue.  
<https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaune/138497?page=252>
- Pizarro, S. (2021). *Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización*. <https://cutt.ly/iH9o4yN>
- Rearte, A., Baldan, A. E. M., Barbeira, P. B. B. B., Domínguez, C. S., Laurora, M. A., Pesce, M., & Vizzotti, C. (2020). Características epidemiológicas de los primeros 116 974 casos de COVID-19 en Argentina, 2020. *Revista Argentina de Salud Pública*, 12, 9-9.  
[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1853-810X2020000300005](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1853-810X2020000300005)
- Querevalú, C. (2021) Compromiso organizacional y rendimiento laboral en los colaboradores de una empresa certificadora sede-Trujillo 2020. Recuperado de : <https://acortar.link/OR5UIs>
- Quintero, L. P., Ortega, J. C., & Pérez, A. M. G. (2018). Effectiveness as a multidimensional construct in the determination of strategies of enterprise informatization. *Ingeniare : Revista Chilena De Ingenieria*, 26(2), 354-369. Retrieved from.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-33052018000200354](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33052018000200354)
- Rio, Acosta ,Santis y Machado (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y desempeño organizacional. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642022000200013&lang=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000200013&lang=en)
- Salazar, C., & Del Castillo, S. (2018). Fundamentos básicos de estadística. Obtenido de <https://n9.cl/l7d4>
- Sánchez Lima, Claudia Noelia. (2021). Adecuación de los modelos de

evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de Investigación Psicológica*, (25), 71-82. Recuperado en 16 de mayo de 2022, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322021000100007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100007&lng=es&tlng=es).

Sanchez y de la garza (2018) *Information technology and organizational performance of SMEs in northeastern Mexico*. recuperado de: <https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=21&sid=de985a6f-47ff-4d29-8215-ac8582bf3754%40redis>

Santiago C y Rojas S (2022). *Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano*. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación* <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>

Simona A, Casuneanu I. 2020 Work Flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-implications for sustainable human resource management Disponible en: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/6086/pdf>

Tello L, (2018). *Relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral en el sector calzado de la provincia de Tungurahua (tesis para obtener maestría en gestión del talento humano)*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>

Soto, G., y Tarazona, C (2020). *Compromiso organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Multisectorial de Ayash S.A., Huaraz – 2020 (tesis para obtener grado de licenciada en administración de empresas, Universidad Cesar Vallejo)*. <https://cutt.ly/bH9S9Dx>

Valencia, M. (2019). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal asistencial de salud del hospital de Supe, 2019. (tesis para optar el grado académico de maestro en gerencia de servicios de salud)*. <https://cutt.ly/iH9D4eU>

## ANEXOS

### Anexo 01. Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño organizacional	Según Bernal et al. (2020) el desempeño organizacional refleja el comportamiento de un conjunto de elementos que de manera integral intervienen en el logro de los objetivos establecidos, como por ejemplo los resultados financieros, la calidad, la estructura funcional, la innovación, el ambiente de los negocios, la satisfacción de los clientes, las cuotas de mercado, entre otros.	Desempeño organizacional fue medido a través de dimensiones como rendimiento, eficiencia, eficacia, usando como método la medición, la encuesta y el cuestionario tipo Likert a los colaboradores de la empresa Retenes WR E.I.R.L.	Rendimiento	<u>Ausentismo de los trabajadores</u>	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				<u>Compromiso de los trabajadores</u>	
				<u>Trabajo en equipo</u>	
			Eficiencia	<u>Productividad</u>	
				<u>Competencia</u>	
				<u>Liderazgo</u>	
			Eficacia	<u>Logro de objetivos</u>	
				<u>Actitudes</u>	
				Efectividad	

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso laboral	Pedraza (2020) menciona que los colaboradores que cuentan con experiencias, habilidades y conocimientos para su función pueden dar un mejor rendimiento dentro de la compañía y de esa manera poder alcanzar los objetivos tanto de la compañía como los objetivos individuales de los colaboradores.	El compromiso laboral fue medido a través de dimensiones como compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo, usando como método la medición, la encuesta y el cuestionario tipo Likert a los colaboradores de la empresa Retenes WR E.I.R.L.	compromiso afectivo	Crecimiento profesional	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Oportunidades laborales	
			compromiso de continuidad	Entorno laboral	
				Remuneración	
				Desempeño laboral	
			compromiso normativo	Reconocimiento	
	Identidad laboral				
	Estabilidad				
				Fidelidad	

**Anexo 03.** Escala de valoración de Rho de Spearman

Tabla 15 Rango de decisión del Rho Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativo grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativo muy alta
-0,7 a - 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a - 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

**Fuente:** Tomado de Hernández S. y Fernández C. (2010)

**Anexo 04.** Escala de alfa de Cronbach  
Tabla 16 Niveles de confiabilidad

---

<b>Rango</b>	<b>Magnitud</b>
,81 a 1.00	Muy alta
,61 a 0.80	Alta
,41 a 0.60	Moderada
,21 a 0.40	Baja
,01 a 0.20	Muy baja

---

**Fuente:** Tomado de Luis Bolívar (2002)

## **Anexo 05.** Instrumento de recolección de datos

### **CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL**

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de administración 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 por objetivo : Determinar la relación entre el desempeño organizacional y compromiso laboral del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R.L, San Martin de Porres 2022 ,Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviar al correo: ricardinaperez11@gmail.com.

	1	2	3	4	5
<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>	<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>

V1. DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	Nº	Ítems	NUNCA	CASI NUNC	A VECES	CASI SIEMPR	SIEMPRE
Rendimiento	Ausentismo de los trabajadores	1	Usted falta a su centro laboral de forma frecuente.					
		2	Usted se ha ausentado alguna vez de la empresa sin tener motivo alguno.					
	Compromiso de los trabajadores	3	Usted se siente identificado con la organización.					
		4	Usted se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades					
	Trabajo en equipo	5	Usted Colabora con los demás para lograr objetivos de la empresa					
		6	Cree usted que es más eficiente cuando trabaja en equipo.					
Eficiencia	Productividad	7	Cree usted que hay una buena productividad en su trabajo					
		8	Usted utiliza los recursos que le asignan con la mayor eficiencia posible.					
	Competencia	9	Cree usted que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente.					
		10	Cree usted que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias.					
	Liderazgo	11	Cree usted en su centro laboral se propicia el liderazgo por parte de directivos de la empresa					
		12	Cree usted que sus jefes actúan con un buen sentido de liderazgo.					
Eficacia	Logro de los objetivos	13	Usted Cumple con las tareas asignadas.					
		14	Usted Cumple con las metas propuestas por la organización.					
	Actitudes	15	Considera usted que en su centro laboral el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo.					
		16	Considera usted en su centro laboral el personal tiene la actitud para proponer nuevas ideas de trabajo.					
	Efectividad	17	Usted Cumple sus funciones dentro del cronograma establecido.					
		18	Usted Cumple sus funciones con los resultados esperados.					

## **CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL**

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de administración 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 por objetivo : Determinar la relación entre el desempeño organizacional y compromiso laboral del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R.L, San Martín de Porres 2022 ,Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviar al correo: ricardinaperez11@gmail.com

ESCALA DE VALORACIÓN	1	2	3	4	5
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

V1. COMPROMISO LABORAL				OPCIÓN DE RESPUESTA				
Dimensión	Indicador	N.º	Ítems	1	2	3	4	5
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Compromiso Afectivo	Crecimiento profesional	1	Usted siente que la empresa le apoya y fomenta a su desarrollo profesional.					
		2	Usted tiene la posibilidad de ascender laboralmente					
	Oportunidad laboral	3	Usted cree que tiene oportunidades en el trabajo de aprender y de crecer profesionalmente.					
		22	Usted considera que en otra empresa le brindarían mejores oportunidades					
	Entorno laboral	23	Cree usted que en su trabajo le motivan para mejorar en sus labores.					
		24	Usted se considera como parte de la familia trabajando en esta empresa.					
Compromiso De Continuidad	Remuneración	25	Su trabajo es compensado con un sueldo adecuado.					
		26	Usted ha considerado renunciar a la empresa porque la remuneración no cubre sus expectativas.					
	Desempeño laboral	27	Cree usted que su desempeño contribuye a los objetivos que tiene la empresa.					
		28	Usted cumple con sus metas trazadas por la empresa de manera oportuna.					
	Reconocimiento	29	Usted cree que se le reconocen sus logros laborales.					
		30	Usted recibe recompensas o incentivos por cada meta que logra dentro de la empresa.					
Compromiso Normativo	Identificación laboral	31	Usted siente que cualquier problema en esta institución, es también su problema.					
		32	Usted comparte plenamente los objetivos y valores de la empresa.					
	Estabilidad	33	Usted siente alguna obligación de permanecer en su empresa.					
		34	Le gustaría continuar el resto de su carrera profesional en esta institución.					
	Fidelidad	35	Usted considera que la empresa merece su lealtad.					
		36	Usted ha tenido otras alternativas laborales					

**Anexo 06. Validación de instrumentos**  
**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- I.3. Especialidad del experto: Investigacion
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autores del instrumento: Curasi Cano Marcela y Pérez Pino Ricardina

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					87
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					87
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					87
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					87
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					87
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					87
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					87
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					87
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						87

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICA

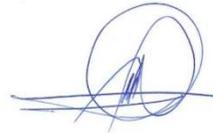
---

---

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

87%

Ate, 20 de setiembre del 2022



-----  
Firma de experto informante  
DNI N° 08814139

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX

I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV

I.3. Especialidad del experto: Investigación

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

I.5. Autores del instrumento: Curasi Cano Marcela y Pérez Pino Ricardina

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					87
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					87
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					87
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					87
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					87
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					87
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					87
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					87
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						87

### ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: COMPROMISO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICA

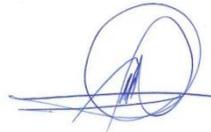
---

---

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

87%

Ate, 20 de setiembre del 2022



-----  
Firma de experto informante  
DNI N° 0881413

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMÓN, EDGARD FRANCISCO

I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV

I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

I.5. Autor(es) del instrumento: Curasi Cano Marcela y Perez Pino Ricardina

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

**VARIABLE (1):** Desempeño Organizacional

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					91
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				76	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					87
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>86%</b>

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable  No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

86%

Ate, 27 de septiembre de 2022



Firma de experto informante  
DNI N° 06614765

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMÓN, EDGARD FRANCISCO  
I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
I.5. Autor(es) del instrumento: Curasi Cano Marcela y Perez Pino Ricardina

### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

**VARIABLE (2):** Compromiso Laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					91
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>86%</b>

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable  No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

**86%**

Ate, 27 de septiembre de 2022

  
Firma de experto informante  
DNI N° 06614765

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### II. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Roger Armando Saldaña Bernal

I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo parcial - UCV

I.3. Especialidad del experto: Administrador

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

I.5. Autor del instrumento: Curasi Cano Marcela y Perez Pino Ricardina

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					90%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					9%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						90%

### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: Desempeño Organizacional

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			

03		X		
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15				
16				
17				
18				

**IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

---

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

90%

Ate, 19 de septiembre del 2022



-----  
 Firma de experto informante  
 DNI N° 41415396

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Roger Armando Saldaña Bernal  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo parcial - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: Administrador  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor del instrumento: Curasi Cano Marcela y Perez Pino Ricardina

### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					95%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					95%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					95%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					95%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					95%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					95%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					95%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					95%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					95%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					95%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						95%

#### ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Compromiso Laboral

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			

### IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

---

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

95%

Ate, 19 de abril del 2022



-----  
Firma de experto informante  
DNI N°41415396

Anexo 07. Carta de consentimiento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20504085156
Retenes WR E.I.R. L.	
Nombre del Titular o Representante legal: Walter Riveros Pineda	
Nombres y Apellidos: Walter Riveros Pineda	DNI: 08029095

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ x], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Desempeño Organizacional y Compromiso Laboral del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R.L, San Martin de Porres, Lima 2022	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Marcela Curasi Cano	75506783
Ricardina Pérez Pino	75365072

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: San Martin de Porres, 03 de mayo del 2021

Firma:   
(Titular o Representante legal de la Institución)

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” 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 los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir su característica

## Anexo 09. Matriz de datos

### Base de Datos Desempeño Organizacional

Encuestados	Rendimiento						Eficiencia						Eficacia						Rendimiento	Eficiencia	Eficacia	Variable 1 Desempeño Organizacional
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18				
E1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	22	29	30	81
E2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	22	30	30	82
E3	1	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	20	30	29	79
E4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	22	30	30	82
E5	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	21	29	29	79
E6	1	1	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3	18	27	24	69
E7	1	1	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	20	28	28	76
E8	1	1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	21	28	28	77
E9	2	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	23	29	29	81
E10	1	1	5	3	4	5	4	4	4	5	4	2	3	3	3	3	5	2	19	23	19	61
E11	1	1	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	20	27	27	74
E12	1	1	3	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	3	19	23	21	63
E13	1	1	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	12	21	20	53
E14	1	1	2	1	3	4	5	3	5	2	2	4	3	3	3	3	3	2	12	21	17	50
E15	1	1	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	21	29	27	77
E16	2	1	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	21	25	27	73
E17	1	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	12	16	19	47
E18	1	1	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	14	17	17	48
E19	1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	14	19	18	51
E20	1	1	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	18	24	24	66
E21	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	19	24	19	62
E22	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	21	29	28	78
E23	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	22	30	30	82
E24	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	22	30	30	82
E25	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	22	30	30	82
E26	1	1	2	2	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	13	15	15	43
E27	1	1	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	15	20	19	54
E28	1	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	19	30	27	76
E29	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	22	30	30	82
E30	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	22	30	30	82

Base de datos Compromiso Laboral

Encuestados	Compromiso Afectivo						Compromiso de Continuidad						Compromiso Normativo						C. Afectivo	C. Continuidad	C. Normativo	V.2 Compromiso Laboral
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18				
E1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	30	30	28	88	
E2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	30	30	90	
E3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	24	23	24	71	
E4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	28	24	25	77	
E5	4	1	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	24	25	29	78	
E6	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	25	23	23	71	
E7	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	27	30	30	87	
E8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	30	30	28	88	
E9	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	28	27	24	79	
E10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	17	17	18	52	
E11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	30	30	90	
E12	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	21	20	21	62	
E13	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	17	18	22	57	
E14	3	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	5	4	3	23	23	21	67	
E15	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	22	20	23	65	
E16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	30	28	30	88	
E17	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	28	26	28	82	
E18	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	19	20	21	60	
E19	3	3	3	4	1	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	18	19	24	61	
E20	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	5	5	18	18	22	58	
E21	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	27	26	25	78	
E22	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	24	25	23	72	
E23	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	22	22	25	69	
E24	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	29	29	28	86	
E25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	24	24	26	74	
E26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	23	23	26	72	
E27	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	28	27	23	78	
E28	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	28	26	22	76	
E29	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	26	27	23	76	
E30	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	27	27	24	78	



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ANDERSON PUYEN CARLOS ENRIQUE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Desempeño organizacional y compromiso laboral del colaborador en la empresa Retenes WR E.I.R.L, San Martín de Porres 2022", cuyos autores son PEREZ PINO RICARDINA, CURASI CANO MARCELA LUCIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27.00%, 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.

LIMA, 20 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ANDERSON PUYEN CARLOS ENRIQUE <b>DNI:</b> 16498130 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7627-3177	Firmado electrónicamente por: CANDERSONPU el 16-12-2022 21:20:25

Código documento Trilce: TRI - 0447761