



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**El compromiso organizacional y su relación con el rendimiento  
laboral en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023**

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

**Licenciado en Administración**

**AUTORES:**

Cajas Valdez, Alexandra ([orcid.org/0000-0002-4750-4658](https://orcid.org/0000-0002-4750-4658))

Charqui Tarazona, Luis Miguel ([orcid.org/0000-0002-5286-2126](https://orcid.org/0000-0002-5286-2126))

**ASESOR:**

Dr. Suarez Sanchez, Juan de Dios ([orcid.org/0000-0002-5204-7412](https://orcid.org/0000-0002-5204-7412))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

HUARAZ – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A nuestros padres y a nuestros seres queridos, quienes son la esencia más importante de nuestras vidas porque nos apoyan incondicionalmente durante el camino de la vida, inculcándonos buenos hábitos y valores.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, quien es nuestro señor supremo que nos fortalece y nos da esperanza en situaciones difíciles de nuestras vidas.

A nuestros padres por ser nuestro soporte esencial de cada día y ser la principal motivación del logro de nuestras metas.

A la Universidad César Vallejo, que mediante sus docentes forjaron en nosotros calidad educativa.

Al Dr. Juan de Dios Suarez Sánchez, por asesorarnos con paciencia y mucho entusiasmo en este largo proceso de investigación.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, SUAREZ SANCHEZ JUAN DE DIOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis Completa titulada: "

El compromiso organizacional y su relación con el rendimiento laboral en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023", cuyos autores son CHARQUI TARAZONA LUIS MIGUEL, CAJAS VALDEZ ALEXANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa 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.

HUARAZ, 13 de Diciembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SUAREZ SANCHEZ JUAN DE DIOS <b>DNI:</b> 31661351 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5204-7412	Firmado electrónicamente por: JSUAREZSA02 el 13- 12-2023 18:49:37

Código documento Trilce: TRI - 0695415



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, CAJAS VALDEZ ALEXANDRA, CHARQUI TARAZONA LUIS MIGUEL estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "

El compromiso organizacional y su relación con el rendimiento laboral en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
CHARQUI TARAZONA LUIS MIGUEL <b>DNI:</b> 76019066 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5286-2126	Firmado electrónicamente por: LCHARQUI el 13-12- 2023 13:06:32
CAJAS VALDEZ ALEXANDRA <b>DNI:</b> 75387204 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4750-4658	Firmado electrónicamente por: CCAJASVA12 el 13-12- 2023 12:55:40

Código documento Trilce: INV - 1505617

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
Definición conceptual .....	12
Definición operacional.....	12
Indicadores .....	13
Escala de medición.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.3.1. Población muestral.....	14
3.3.2. Muestreo .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos .....	15
IV. RESULTADOS .....	17
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES .....	27
REFERENCIAS .....	28
ANEXOS.....	34

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Nivel de compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa El Fogon – Huaraz, 2023.....	17
<b>Tabla 2:</b> Nivel de las dimensiones de compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa El Fogon – Huaraz, 2023.....	17
<b>Tabla 3:</b> Nivel de rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa El Fogon – Huaraz, 2023.....	18
<b>Tabla 4:</b> Nivel de las dimensiones de rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa El Fogon – Huaraz, 2023.....	18
<b>Tabla 5:</b> Prueba de normalidad: compromiso organizacional (CO) y rendimiento laboral (RL) .....	19
<b>Tabla 6:</b> Correlación entre el compromiso organizacional (CO) y rendimiento laboral (RL) .....	20
<b>Tabla 7:</b> Correlación entre el compromiso afectivo (CA) y rendimiento laboral (RL) .....	20
<b>Tabla 8:</b> Correlación entre el ompromiso de continuidad (CC) y rendimiento laboral (RL) .....	21
<b>Tabla 9:</b> Correlación entre el compromiso normativo (CN) y rendimiento laboral (RL) .....	21

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación es determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y rendimiento laboral en El Fogón – Huaraz, 2023; por lo tanto, en este estudio se tomó en cuenta la participación de 35 colaboradores como parte de nuestra población muestral, en la que se ejecutó la encuesta para obtener la información directa y real de la empresa, además la investigación fue de tipo aplicada no experimental correlacional para la búsqueda de relación entre ambas variables. En ese sentido, los resultados obtenidos luego del proceso estadístico fue que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel malo o pésimo en un 45.7% y el rendimiento laboral también calificado como malo en un 42.9%, por ello se llegó a una conclusión contrastada en los objetivos y las hipótesis planteadas obteniéndose la correlación positiva fuerte entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral en El Fogón, todo ello mediante el estadístico de Rho de Spearman con un coeficiente de 0.900 con un nivel de confianza del 99% y un nivel de significancia del 0.00 menor a 0.01.

**Palabras clave:** Compromiso organizacional, rendimiento laboral, satisfacción personal, desempeño laboral, clima organizacional.



## **ABSTRACT**

The objective of this research is to determine the relationship between organizational commitment and job performance in El Fogón - Huaraz, 2023; therefore, in this study we took into account the participation of 35 employees as part of our sample population, in which the survey was executed to obtain direct and real information from the company, also the research was applied non-experimental correlational type to search for relationship between the two variables. In this sense, the results obtained after the statistical process was that the organizational commitment is in a bad or terrible level in 45.7% and the work performance also qualified as bad in 42.9%, therefore a conclusion was reached contrasted in the objectives and hypotheses raised obtaining the strong positive correlation between organizational commitment and work performance in El Fogón, all this through the statistic of Spearman's Rho with a coefficient of 0.900 with a confidence level of 99% and a significance level of 0.00 less than 0.01.

**Keywords:** Organizational commitment, job performance, personal satisfaction, job performance, organizational climate.

## I. INTRODUCCIÓN

El entorno empresarial y las relaciones laborales se han vuelto más complejos en los últimos años; esta complejidad se debe a factores influyentes como el cambio de comportamiento, los malos hábitos, la falta de motivación y la interacción entre compañeros de trabajo; estos elementos no solo indican el actuar del personal en sus labores diarias, sino que también influyen directamente en como se desenvuelve las personas durante sus funciones de trabajo (Hyman, 2022). A razón de ello, las empresas en la actualidad generan ciertos lazos con el fin de fomentar un sistema de pertenencia y fortalecer el rendimiento del equipo de trabajo, de tal manera que puedan mantenerse en su puesto de trabajo mediante la comunicación y la coordinación entre los colaboradores, es por ello que las empresas generan que el personal se encuentre estrechamente integrado por el compromiso en el trabajo (Hebles y Yaniz-Alvarez-de-Eulate, 2019).

En ese sentido, en un contexto internacional dentro de las compensaciones salariales para las familias colombianas de escasos recursos económicos se encontraron algunas deficiencias en la gestión administrativa económica, también en la adquisición de infraestructuras más idóneas, y las quejas e inconvenientes en la atención de los servicios que se ofrecen y en la orientación al usuario (Monsalve-Castro et al., 2021). Asimismo, en las instituciones educativas superiores en México se identificaron a docentes insatisfechos por la falta de autonomía laboral o sentido de pertenencia en la institución, existencia mínima de recursos para desarrollar sus actividades eficientemente en las aulas de clase, la recepción de sueldos mínimos, sobrellevar la forma del mando directivo, y otros factores determinantes en el aspecto emocional influyentes en su rendimiento en el trabajo (Pedraza, 2020). Es por ello que, muchas organizaciones son dañinas de manera conjunta (entre altos mandos y subordinados) dadas por las interrelaciones destructivas dentro de la competencia entre los colaboradores y su mínimo afán de desarrollar bien las funciones delegadas en sus labores (Piña y Villasmil, 2022).

Por otra parte, en el ámbito nacional, B. Ruiz y F. Ruiz (2019) afirmaron que, en el centro médico de Tarapoto se evidenció problemas de identificación con la institución, esto indica que el desempeño fue disminuido en las actividades que realizan los colaboradores en sus tareas designadas, sin demostrar eficiencia ni

proactividad. Así también, Sosa (2020) explicó que, la exposición al coronavirus trajo como consecuencia el bajo rendimiento en el trabajo por problemas de salud, por lo que posteriormente se tuvo la decisión radical de despedirlos de sus puestos de trabajo. En cambio, Murayari y Amasifuen (2022) identificaron en una Municipalidad la desmotivación del personal, actitudes y comportamientos negativos que muestran no tener la intención de tener iniciativas de mejora por la distracción en el trabajo y su desánimo permanente en la entidad.

Por otro lado, en el ámbito local, en una empresa que brinda servicios a mineras se destacó problemas en las labores, debido a mucha carga laboral, la realización de actividades extra como parte del trabajo, exigencias constantes de los superiores, todo ello generando presión en el colaborador, aturdimiento y desesperación por el modo de trabajo continuo (Giraldo, 2021). Así también, en una institución educativa que pertenece al distrito de Independencia se verificó que no existe integración entre los miembros de la institución y la institución misma por factores emocionales y actitudinales, dado por la ausencia de apoyo mutuo entre compañeros, poca participación de todas las actividades académicas y de otros fines en bienestar de la IE; y por último, no le dan importancia de reconocer las buenas acciones de alguno de los involucrados institucionalmente (Roque, 2020).

En un escenario específico, en los colaboradores de la empresa El Fogón se identificaron deficiencias en el ámbito laboral que llevaron a no tener compromiso con la empresa causado por el estrés, dificultad de solución de problemas, alteraciones entre compañeros, falta de comunicación, irritabilidad, retraso en el cumplimiento laboral y la falta de identificación con la misma empresa. Todo ello, debilitó las exigencias que requería la empresa teniendo como principal labor la atención al cliente o consumidor, viéndose afectada esta área. Asimismo, se percibió que cada trabajador tenía una perspectiva negativa frente a cualquier problema dentro de su trabajo que a su vez fue influenciado por asuntos personales, quejas incesantes, bajo rendimiento en el equipo de trabajo y, por último, el personal no llega a reconocer sus errores y se culpan entre ellos mismos.

Luego de lo explicado, se formula la siguiente interrogante de la investigación: ¿Cómo influye el compromiso organizacional en relación al rendimiento laboral en la organización el Fogón - 2023? Además, el trabajo de investigación se justificó de

manera teórica, desarrollado por las dimensiones del rendimiento del personal y el modo de estar comprometido con las labores que realizan los colaboradores direccionado en las metas que tiene la empresa el Fogón; desarrollando la investigación de una manera práctica, permite que podamos indagar la conexión entre los colaboradores y la empresa para realizar ciertas sugerencias luego del presente estudio; la justificación metodológica, se empleará la investigación descriptiva correlacional para determinar la relación de ambas variables: compromiso organizacional y rendimiento labor mediante los instrumentos y recolección de datos para dar cumplimiento a los parámetros que rige esta investigación basado en los colaboradores de la empresa mencionada, y también ser parte de nuevas indagaciones científicas; y por último de manera social, beneficiará a la empresa en la generación de nuevas estrategias de mejora en el compromiso y rendimiento en el trabajo, para darle una ventaja competitiva frente a otras organizaciones en la atención al público.

Respecto a la indagación, generamos objetivos de estudio, estos serán contemplados por un objetivo general y objetivos específicos. Como primer momento se crea el objetivo general donde se determinará la relación existente entre el compromiso organizacional y rendimiento laboral en El Fogón – Huaraz, 2023. En segundo momento, se establecieron tres objetivos específicos; el primero comprende en determinar la relación del compromiso afectivo y el rendimiento laboral en El Fogón – Huaraz, 2023; el segundo comprende en determinar la relación del compromiso de continuidad y el rendimiento laboral en El Fogón – Huaraz, 2023 y por último determinar el compromiso normativo con el rendimiento laboral en El Fogón – Huaraz, 2023. Además, se instituyó la hipótesis general: Existe relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023. Por lo que, se generaron hipótesis específicas: existe relación entre el compromiso afectivo y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón – Huaraz, 2023; existe relación entre el compromiso de continuidad y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón – Huaraz, 2023 y existe relación entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón – Huaraz, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En las organizaciones, entidades públicas o privadas, también en concesionarias y empresas en general, el compromiso dentro de las organizaciones y el rendimiento de cada trabajador dentro de las empresas abordan un tema muy interesante para la mejora continua de los objetivos empresariales en las diferentes áreas de trabajo. En ese sentido, como antecedente internacional; Calderón-Díaz (2022) tuvo como objetivo en su trabajo de investigación reconocer el modo del compromiso organizacional en la Salud Pública Institucional del personal que trabaja en el nivel táctico, que bajo el parámetro científico fue cuantitativo de tipo transversal, no experimental y de carácter descriptivo, donde su muestra fue de 57 personas que fueron encuestadas, obteniendo como resultado que el compromiso organizacional es medio en la institución médica, mediante sus componentes concretos: compromiso continuo, afectivo y normativo, pero el compromiso afectivo es el más aplicado positivamente. Por lo que, la conclusión fue que el compromiso organizacional está desarrollado mediante los componentes afectivos de la institución médica.

Cantú et al. (2023) se plantearon investigar en una entidad de educación superior las consecuencias del ambiente laboral psicológico, la comodidad en el trabajo y el compromiso organizacional, basándose en la forma de dirigir el talento humano. Este enfoque de investigación es de naturaleza cuantitativa y no experimental, utilizando el modelo estructural de ecuaciones. La muestra consistió en 127 personas que participaron en una encuesta. Los resultados obtenidos indican que el entorno laboral psicológico ejerce una influencia significativa en el desempeño de las personas, mientras que la comodidad en el trabajo y el compromiso organizacional no contribuyen de manera significativa en el desempeño de los colaboradores. En conclusión, los hallazgos sugieren que el enfoque de la institución debe centrarse en desarrollar nuevas estrategias para fortalecer las responsabilidades de cada miembro en la gestión del talento humano.

Mendoza-Vargas et al. (2022) identificaron como objetivo general relacionar el entorno psicológico institucional y el rendimiento dentro de las empresas por parte de los trabajadores al realizar prácticas en un laboratorio empresarial de compañeros líderes, el estudio fue cuantitativo de diseño descriptivo correlacional que sitúa a 75 personas para establecer sus encuestas, en consecuencia el

resultado fue que el 77.4% de encuestados indicaron que el entorno psicológico organizacional influencia en el rendimiento laboral de acuerdo a múltiples acciones y mecanismos de mejora continua ejecutadas en recursos humanos, además se concluyó con lo siguiente: el ambiente psicológico o clima organizacional donde se desarrolla el participante influye en el rendimiento laboral de manera directa; porque abarca las interrelaciones entre todos los involucrados del laboratorio (practicantes, colaboradores e instructores).

Lopez (2021) en su trabajo de investigación establecieron como objetivo que generar la conexión entre el ambiente organizacional y el rendimiento de trabajo del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil, estableció un estudio cuantitativo con un diseño transversal y correlacional, cuya muestra encuestada fue de 51 participantes, obteniéndose como resultado que, en este estudio el ambiente organizacional y el rendimiento laboral están estrechamente relacionadas determinados mediante el Chi Cuadrado y Rho Spearman entre las dos variables mencionadas, en conclusión evidencia la relación que existe entre las siguientes variables: ambiente organizacional y el rendimiento laboral, cuyas variables dependen una y otra.

Por otro lado, en un contexto nacional, Rojas (2019) se propuso determinar la existencia de una relación entre las variables del compromiso organizacional y el desempeño laboral en las oficinas descentralizadas de la Universidad César Vallejo, el método de estudio utilizado fue de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional, en el cual se utilizó una muestra de 58 colaboradores quienes fueron parte de la encuesta, cuyos datos fueron procesados en Excel y SPSS, aplicando el Rho Spearman para identificar la relación existente o inexistente entre ambas variables, donde se determinó que existe un deficiente índice de compromiso por parte de los trabajadores y un mal desenvolvimiento laboral de los mismos, por ello se determinó su relación positiva alta, y como resultado se obtuvo que el compromiso organizacional de los trabajadores es deficiente, por tanto, el desempeño laboral también recae en un bajo rendimiento. En conclusión, determina la existencia de una relación que se produce entre el compromiso organización y el desempeño en el trabajo.

Ayala y Bustamante (2019) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo identificar la presencia de una relación directa entre el compromiso dentro del trabajo y el rendimiento de trabajo, por ello usa la metodología de tipo cuantitativo correlacional y transversal, donde se utilizó una muestra de su investigación con un total de 31 trabajadores que fueron evaluados a través del censo como técnica de la encuesta efectuada, obteniendo un resultado de confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach de 0.878 de coeficiente en el compromiso organizacional y 0.852 de coeficiente en el desempeño en el trabajo, indicando que existe relación entre ambas variables con significancia positiva. Y su conclusión fue que las acciones en el desempeño laboral afectan enormemente al compromiso organizacional de los trabajadores, por tanto, guardan relación entre las dos variables.

Quino (2017) analiza la relación del compromiso organizacional en el sector logístico de la Corte Superior de Justicia en Lima en el año 2017 y su desempeño laboral entre los mismos, el método de investigación fue de tipo no experimental, cuantitativo y de corte transversal para el cual se aplicó el cuestionario a una muestra de 40 colaboradores para establecer la validación y confiabilidad de información. Los resultados finales identificaron como se relacionan las variables de estudio mediante la prueba estadística de Rho de Spearman que dio el resultado para el coeficiente = 0.644 como dato considerable para determinar la correlación. En conclusión, de acuerdo a los resultados obtenidos de ambas variables están relacionadas como parte influyente entre sí.

Además, en el contexto local, Vega (2021) en su estudio desarrolla el objetivo basado en la conexión que existe entre sus variables el compromiso y el desempeño laboral, usando la metodología cuantitativa de diseño no experimental transeccional, donde se tomó como muestra a 154 personas que fueron encuestadas para que posteriormente se realice el procesamiento de datos usando el estadístico coeficiente de Rho de Spearman, obteniéndose como resultado que de acuerdo al rechazo de la hipótesis nula basado en el objetivo general existe una relación directa entre el compromiso y el desempeño en el trabajo; en conclusión, se determinó la relación existente entre las dos variables calificado como relación positiva alta. Asimismo, Gutierrez y Clemente (2020) en su estudio tuvieron como objetivo la determinación de la relación entre el compromiso y el rendimiento laboral

de los colaboradores de una empresa de servicios; donde su metodología utilizada es de cuantitativo, no experimental correlacional, cuya encuesta tuvo 43 participantes, el resultado se obtuvo mediante el estadístico Rho de Spearman con 0,529 que indica relación positiva media entre los temas mencionados; en conclusión existe una relación entre compromiso y el rendimiento de los trabajadores.

En razón a todo lo expuesto, se desarrollan las siguientes teorías imprescindibles para la presente investigación, en cuanto al compromiso organizacional está sustentado por diferentes autores, tales como Lodahl y Kejnar (1965) donde demostraron que, esta variable tiene como factores importantes a la motivación, el comportamiento y labores del personal basado en sus conductas dentro de las empresas. En ese sentido, Vanarse (2019) indicó que, la mentalidad de cada persona influye en el liderazgo y desempeño laboral, para determinar la manera de evaluación del compromiso laboral mediante tareas y rendimiento en el trabajo, direccionados hacia los objetivos empresariales, ante ello Arias (2015) aludió a la identificación y sentido de pertenencia laboral desde los contratos psicológicos, económicos y empresariales que existen entre el colaborador y el empresario para que el empleado otorgue su mejor esfuerzo en el ambiente organizacional que lo rodea y a cambio de ello recibir salarios mediante capacitaciones constantes, pagos, alguna prestación o adelantos de sueldo.

En cuanto al rendimiento laboral, Bautista et al. (2020) fundamentaron la variable en razón a la ejecución de tareas, comportamientos, conductas eficientes dentro de las organizaciones y desarrollo de actividades óptimamente. Así mismo, Castro y Delgado (2020) difundieron la importancia del cumplimiento de todas las actividades dentro de las organizaciones sin dejar de lado la retroalimentación de ser necesaria en alguna situación, teniendo como función principal que los empleados desarrollen sus mejores esfuerzos para ser productivos para las empresas, donde se mide la productividad mediante acciones de cada colaborador. Entonces, Erazo y Riaño (2021) tuvieron como factor esencial, la actitud del trabajador ante la valoración que recibe por el logro de los objetivos mediante sus labores, enfocados en la calidad de trabajo que cada persona aporta en la empresa,



con la finalidad de tener una mejor planificación de los recursos para obtener un buen rendimiento.

En tal sentido, la investigación fue comprendida por enfoques conceptuales; en específico en el compromiso afectivo se cita a Prieto et al. (2019) quienes señalan que, el trabajador está ligado a múltiples acciones de comportamiento dentro de las organizaciones, para lo cual influye la competitividad y productividad para establecer lineamientos catalogados del modo de darle valor e importancia a los comportamientos de los trabajadores. Además, Nachón et al. (2020) determinaron que, el concepto de pertenencia de la organización se refiere a la plena identificación con la organización, la integración con nuevos miembros y que sobre todo pueda generar valor al cliente; por ello es importante que, la empresa también valore al trabajador para poder fomentar esa pertenencia. Por ende, Lee et al. (2023) indicaron sobre la necesidad de generar motivación en los empleados ya que el principal objetivo es generar que las empresas brinden valor a sus clientes internos de acuerdo a necesidades laborales, para obtener colaboradores satisfechos con sus quehaceres diarios.

De la misma manera, el compromiso de continuidad se divide dentro del compromiso organizacional mediante los siguientes conceptos de Al-Oweidat et al. (2023) quienes definieron que el puesto de trabajo es esencial para cada colaborador para generar un buen compromiso organizacional necesariamente deben mantenerse estables, pero mostrando un alto nivel de inteligencia emocional que deben ser promovidos mediante estrategias organizacionales por los gerentes y administradores de las empresas. Asimismo, Pai et al. (2022) consideraron el aprendizaje constante como algo habitual en las empresas, porque se determina por la ejecución de estar constantemente apto y consciente de mejorar habilidades para desarrollar un trabajo eficiente que a la vez pueda manejarse una mejor competitividad frente al resto. Añadiendo a ello, Chávez y Vizcaino (2017) afirmaron la necesidad de contribución en la organización definido como la constancia y esfuerzo que mantiene el colaborador en la empresa, donde se busca que la empresa retribuye con un puesto fijo y una remuneración adaptable a sus necesidades.

En cuanto al manejo del compromiso normativo se sostiene por los siguientes conceptos: Peláez y Román (2023) afirmaron que la lealtad en las organizaciones

se define como el grado de constancia en las labores que ejercen de manera ordenada los colaboradores, para su propio desarrollo donde incluye su fidelidad y dedicación hacia la organización. Asimismo, el manejo de confidencialidad basado por Sala y Todolí (2016) quienes indican que, es un deber el tener manejo de confidencialidad de la información y de lo que ocurre en la empresa, debido a que al violentar esto, se podría llegar a causas mayores; también es importante mencionar a Caramés (2019) quien habla sobre los valores organizacionales y del ser respetuoso que garantiza al colaborador fomentar un ambiente laboral sano.

Para el rendimiento laboral basado en la tarea, se enlistó una serie de conceptos, en primer lugar, Moreno y Martínez (2023) aludieron que la importancia de la productividad y eficacia en las empresas tienden a ser determinantes para el trabajador y del área de producción, por tanto, la eficacia mejorará el trabajo a disponibilidad inmediata y la productividad medirá la realización de actividades y tareas en el momento que se requiera. En segundo lugar, Ida et al. (2023) precisaron a la experiencia del colaborador como la medida de ejecución de manejo de actividades, habilidades y mecanismos dentro de la organización para tener buenos resultados laborales. En tercer lugar, Tieu et al. (2023) definieron al conocimiento del puesto de trabajo como la realización de las tareas de manera óptima, y una buena interrelación entre los compañeros de trabajo. Por último, Oliveira et al. (2022) atribuyeron sobre la eficiencia de tareas con fines de rendimiento económico, pero ello no implica que los trabajadores tengan un exceso de horas o esfuerzo en el trabajo extralaboral.

En cuanto al rendimiento en el contexto; tenemos a Yildirim (2023) quien indicó que un equipo de trabajo está constituido por personas que contemplan una buena base de conocimientos y habilidades para la transformación de ideas hacia la dirección de la competitividad empresarial. Del mismo modo, Mund (2021) comentó sobre la cooperación o ayuda en el trabajo donde se da a conocer la manera en que los trabajadores se van involucrando interesadamente en función al logro de las metas y objetivos de la empresa; donde se indica el nivel de identidad que tiene el trabajador consigo mismo y con el ambiente de trabajo que lo envuelve; por tanto, es determinante el comportamiento positivo del colaborador. También, Plenert (2014) atribuyó al concepto de rendimiento laboral como parte importante de optimización de estrategias en el manejo de trabajo, donde que indica que si se

desarrollan estas estrategias que las empresas implementan de acuerdo a sus protocolos o parámetros se obtendrían mejores resultados.

Para el rendimiento del empleado bajo sus propios intereses se citó a Mozammel (2023) quien definió el tema: dedicación en el trabajo como desempeño laboral siendo este importante para el éxito personal y de la organización. En ese sentido este factor permite que el nivel de relación que crea el colaborador con la empresa aporte tiempo, energía y vitalidad. Para el desenvolvimiento laboral, Blasco (2022) aportó con una definición exacta, indicando que el desenvolvimiento laboral es una capacidad que poseen las personas para desarrollar sus actividades o funciones laborales de acuerdo a los objetivos personales, todo ello con la intención de mantener un enfoque y concentración en el trabajo. Es por ello que desde la directriz del propósito organizacional el desenvolvimiento de un trabajador se lleva a cabo en función al conjunto de normas, compromiso y decisiones. Asimismo, Arellano y Del Castillo (2023) definieron el cumplimiento de las reglas como la labor de respetar el orden de un conjunto de acciones organizacionales e institucionales, para cumplir las actividades a realizar de acuerdo a lo establecido.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

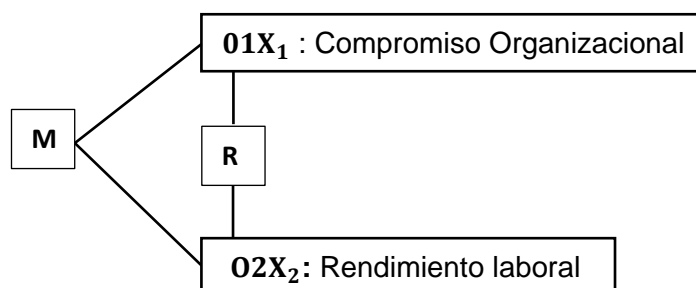
##### 3.1.1. Tipo de investigación

En esta sección, hace referencia que se establezcan fundamentos del proceso de investigación, adaptado a las necesidades específicas de la empresa El Fogón. La investigación aplicada, en su búsqueda de soluciones prácticas en contextos laborales, educativos y sociales, utiliza metodologías empíricas como experimentos para recopilar datos, cuyos resultados al concluir el estudio son directamente aplicables a resolver problemas concretos, la aplicación de estas soluciones se convierte en un punto clave para este enfoque de investigación, esta metodología demuestra su utilidad al brindar respuestas tangibles a cuestiones reales, lo que genera una herramienta importante para la toma de decisiones en diversos ámbitos (Arias et al., 2022).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

En nuestro trabajo, se empleó la investigación no experimental transversal correlacional, por ello, se observaron situaciones preexistentes, y este enfoque nos permitió analizar de manera integral la información real. En consecuencia, a este contexto, no se realizaron modificaciones; más bien, se llevó a cabo una observación detallada de los dos temas de investigación mencionados, ya que la investigación de este tipo se enfoca en determinar hasta qué punto un cambio en una variable puede atribuirse a la alteración experimentada en otras variables. La intensidad y dirección de esta relación se cuantifica mediante el coeficiente de correlación, un estadístico que varía según la naturaleza de las variables que están siendo estudiadas (Hernandez et al., 2014).

Entonces la estructura del trabajo fue:



M= Colaboradores de la empresa el Fogón

$O1X_1$  = Observación del Compromiso organizacional

R = Relación

$O2X_2$  = Observación del Rendimiento Laboral

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

#### **Definición conceptual**

El concepto de compromiso organizacional encarna la medida en que los colaboradores involucran a todos los miembros de la organización en la ejecución de sus tareas, contribuyendo con las capacidades y habilidades necesarias para desempeñarse con eficiencia en sus responsabilidades. Además, se persigue el objetivo de que los colaboradores desarrollen un fuerte sentido de identificación con la empresa en la que están empleados. Este sentido de pertenencia se deriva de la sensación de formar parte integral de la cultura organizativa, compartiendo sus valores y objetivos. La manifestación de este compromiso puede variar en grado y naturaleza, desde el compromiso afectivo, que involucra una conexión emocional con la empresa, hasta el compromiso continuo, que se refleja en la persistencia y dedicación en el cumplimiento de sus funciones y última instancia, un alto nivel de compromiso organizacional suele traducirse en una mayor productividad y retención de talento en la organización, ya que los trabajadores comprometidos empresarialmente tienden a estar más satisfechos con su trabajo y a ser más proclives a permanecer a largo plazo en la empresa (Meyer y Allen, 1991).

El rendimiento laboral se erige como un instrumento competitivo crucial, estableciendo un vínculo sólido entre las acciones emprendidas por los colaboradores y su orientación hacia metas personales y colectivas. Este enfoque busca alcanzar resultados óptimos, anclados en la cuidadosa planificación de los objetivos empresariales. Es a través de este rendimiento que los empleados se convierten en agentes activos de progreso, impulsando tanto su desarrollo personal como el éxito global de la empresa. La interconexión entre metas individuales y colectivas se traduce en un rendimiento laboral efectivo, lo cual es esencial para poder alcanzar los propósitos empresariales. En consecuencia, el rendimiento laboral se convierte en un pilar esencial para el éxito empresarial, maximizando la eficiencia y la capacidad de destacar en el mercado (Gambini, 2018).

#### **Definición operacional**

El compromiso organizacional, cuya definición detallada se obtuvo a partir de sus componentes principales, el compromiso afectivo, de continuidad y normativo. Asimismo, en cuanto al rendimiento laboral, se amplió el conocimiento a través de los siguientes aspectos: Rendimiento en la tarea, en el contexto y en el trabajo motivado por intereses personales.

### **Indicadores**

En lo referente al compromiso organizacional, se tomaron en consideración una serie de elementos esenciales, que abarcan el comportamiento de los colaboradores en el trabajo, la sensación de pertenencia y vinculación con la organización, la motivación dentro de la empresa, la estabilidad en sus respectivos puestos de trabajo, su participación activa en programas de formación continua, la contribución que realizan a la entidad, la lealtad que demuestran hacia la organización, el nivel de comodidad que experimentan en su entorno laboral, su capacidad para gestionar la confidencialidad y el respeto que prevalece en su interacción que implica sus labores.

Del mismo modo, la medición del rendimiento laboral fue mediante una serie de factores cruciales. Esto incluyó las competencias individuales necesarias para llevar a cabo las tareas asignadas, el conocimiento específico relacionado con las funciones laborales, el cumplimiento de las responsabilidades asignadas, la capacidad para colaborar efectivamente en equipos de trabajo, la disposición a cooperar y mostrar proactividad en el entorno empresarial, la eficiencia en la ejecución de tareas, la dedicación constante al trabajo, el rendimiento laboral en términos de resultados y la observancia de las normativas y políticas internas de la organización.

### **Escala de medición**

En esta indagación, se vio conveniente usar la escala de valores de Likert para la evaluación de las interrogantes basadas en los indicadores propuestos; que según Hernandez et al. (2014) esta escala está establecido con un grado de orden en las 3, 5 o 7 alternativas que tiene una interrogante, por lo que en la presente investigación esta efectuado desde totalmente de acuerdo hasta totalmente en desacuerdo, teniendo en cuenta el grado de escala de 5 respuestas.

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

### **3.3.1. Población muestral**

Según Merino et al. (2015) la población muestral de estudio constituye un conjunto de casos que se encuentran rigurosamente definidos y limitados, desempeñando el papel fundamental de la proporción determinada llamada muestra, en conformidad con un conjunto predeterminado de criterios. Es de suma importancia enfatizar que, al abordar la noción de población de investigación, no se restringe exclusivamente a seres humanos, sino que abarca igualmente a animales, muestras biológicas, registros, entidades, objetos, familias, instituciones y una variedad de otros elementos; por lo que, para estas últimas categorías, podría ser más apropiado emplear un término equivalente, como "universo de estudio". Por tanto, la población de la empresa El Fogón fue de 35 colaboradores que son todas aquellas personas que laboran dentro de la misma, ya sean administrativos, mozos, cocineros, o personal de limpieza.

### **3.3.2. Muestreo**

La muestra obtenida se halló mediante una técnica utilizada comúnmente en trabajos de investigación llamada técnica intencional, que se encuentra dentro del muestreo no probabilístico determinado básicamente por aspectos incluyentes y excluyentes que son escogidos por los autores de investigación, con la finalidad de hacer más sencillo cada uno de los pasos para recolectar información (Rosales et al., 2022).

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

Indudablemente el instrumento para recoger datos de información ampliamente utilizado en las investigaciones desarrolladas es el cuestionario que es directamente aplicado desde una encuesta con preguntas elaboradas; donde pueden ser mediante preguntas cerradas o abiertas, con la finalidad de recolectar las opiniones de los participantes (Hernandez et al., 2014). Por tanto, el método utilizado fue la encuesta y el instrumento configurado el cuestionario para hacer la indagación de las opiniones de los colaboradores de la empresa El Fogón, para ello se estableció de la siguiente manera: cuestionario de la variable compromiso organizacional, basado en los indicadores establecidos en la matriz de operacionalización del compromiso organizacional y también, el cuestionario de la variable rendimiento laboral que está fundamentado en indicadores propuestos en

la matriz de operacionalización del rendimiento laboral; ambos en un solo cuestionario.

### **3.5. Procedimientos**

La indagación se direccionó desde la formulación del problema que ocurre dentro de la empresa El Fogón para ser abordados detalladamente en función a coordinaciones correspondientes con la administración de la entidad para tener su consentimiento de poder hacer público esta investigación, además se procedió con la validación del cuestionario mediante la evaluación del juicio de expertos para modificar el cuestionario y luego aplicarlo en la empresa; después de ello se ejecutó el cuestionario en los trabajadores de la empresa basado en las dos variables; compromiso organizacional y rendimiento laboral, y posterior a ello se realizó una evaluación estadística utilizando el Microsoft Excel 2019 y el SPSS, para ser procesados cada uno de los datos obtenidos en la encuesta indicando su interpretación en el posterior capítulo. Es importante recalcar que ninguna de las variables fue manipulada, sino estudiada de modo que se entienda lo que está sucediendo con los colaboradores de la empresa El Fogón y sus posibles estrategias que podría brindarle la evaluación interna del compromiso organizacional para generar que el personal tenga un mejor rendimiento en su función.

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

A información recopilada a través del instrumento de la encuesta fueron analizados y procesados utilizando Microsoft Excel de tal forma desarrollar la tabulación correspondiente, ya que esos datos numéricos fueron utilizados en el SPSS para hallar la prueba de normalidad y analizar con qué estadístico trabajar las correlaciones que la investigación requiere; entonces los resultados están basado en la parte estadística descriptiva que brinda aspectos generales y la parte inferencial que indica la correspondencia de una variable y otra respecto a las inferencias que cada uno de los objetivos de la investigación necesariamente se requiere alcanzar, finalizando con el rechazo o afirmación de la hipótesis generada en la primera parte.

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta investigación está estructurada por la Universidad César Vallejo mediante la Resolución 062-2023/UCV que está plasmado en su Código de Ética



de Investigación donde se busca dar cumplimiento de los principios éticos que la investigación necesita, por esta razón consideramos que se trató de una investigación ética, responsable y confiable que garantiza la autenticidad de toda la información desarrollada, en el cual se da cumplimiento al principio de beneficencia porque puede servir para posteriores investigaciones. Asimismo, es relevante que, dentro del presente trabajo de investigación, se ha obtenido información veraz y confiable de los participantes sin dañarlos ni poner en riesgo sus labores dando cumplimiento al principio de no maleficencia. Además, nos remitimos a los lineamientos de la universidad respetando autorías y los derechos de propiedad intelectual determinando nuestra autonomía investigativa, optando por plasmar las referencias bibliográficas que constata toda la información de cada cita conceptualizada que ayudaron a comprender y precisar el estudio, empleando las Normas APA 7ª Edición y por último, la empresa obtendrá el beneficio de contar con este estudio al término de su aprobación y sustentación, sin recibir ningún beneficio económico u otros como parte del cumplimiento del principio de justicia.

#### IV. RESULTADOS

En este apartado se presenta los datos estadísticos luego del cuestionario efectuado determinados mediante también los objetivos planteados de manera interpretativa en función a las tablas.

**Tabla 1**

*Nivel de compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa El Fogón – Huaraz, 2023*

Compromiso organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Malo	16	45.7%
Regular	10	28.6%
Bueno	9	25.7%
Total	35	100.0%

**Nota:** Datos obtenidos del SPSS V26.

En la tabla 1, se observa que el 45.7% de los empleados califican al compromiso organizacional como “malo” porque no perciben que la empresa desarrolle en ellos el sentido de pertenencia en su trabajo, el 28.6% de los trabajadores lo califican “regular” puesto que consideran la falta de compromiso en su totalidad y, por último, que el 25.7% de los mismos lo ubican en “bueno” indicando que hay una integración positiva entre los integrantes de la empresa.

**Tabla 2**

*Nivel de las dimensiones de compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa El Fogón – Huaraz, 2023*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Compromiso afectivo	Malo	14	40.0%
	Regular	10	28.6%
	Bueno	11	31.4%
	Total	35	100.0%
Compromiso de continuidad	Malo	16	45.7%
	Regular	9	25.7%
	Bueno	10	28.6%
	Total	35	100.0%
Compromiso normativo	Malo	18	51.4%
	Regular	6	17.1%
	Bueno	11	31.4%
	Total	35	100.0%

**Nota:** Datos obtenidos del SPSS V26.

La tabla 2 de las dimensiones de la primera variable, muestra que el personal califica al compromiso afectivo, de continuidad y normativo como nivel “malo” con un 40%, 45.7% y 51.4% de manera respectiva; así mismo es calificado como “regular” con un 28.6%, 25.7% y 17.1% respectivamente, debido a que existe personal con puestos estables y lealtad a la empresa mediante las habilidades y destrezas que ofrecen en sus labores; mientras que el 31.4%, 28.6% y 31.4% indican como “bueno”, debido a que se identifican con la empresa y sus funciones.

**Tabla 3**

*Nivel de rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa El Fogón – Huaraz, 2023*

Rendimiento laboral	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	42.9%
Regular	9	25.7%
Bueno	11	31.4%
Total	35	100.0%

**Nota:** Datos obtenidos del SPSS V26.

En la tabla 3, se observa que el 42.9% de los colaboradores consideran a la segunda variable como “malo” porque muchos de ellos prefieren trabajar solos y no optimizan el tiempo de sus labores, el 25.7% del personal lo califican como “regular” ya que cada uno maneja sus labores de acuerdo a su conveniencia, y el 31.4% de los mismos consideran como “bueno” por su desenvolvimiento en el trabajo.

**Tabla 4**

*Nivel de las dimensiones de rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa El Fogón – Huaraz, 2023*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Rendimiento en la tarea	Malo	13	37.1%
	Regular	12	34.3%
	Bueno	10	28.6%
	Total	35	100.0%
Rendimiento en el contexto	Malo	12	34.3%
	Regular	14	40.0%
	Bueno	9	25.7%
	Total	35	100.0%
Rendimiento del empleado bajo sus propios intereses	Malo	14	40.0%
	Regular	10	28.6%
	Bueno	11	31.4%
	Total	35	100.0%

**Nota:** Recopilación de datos del SPSS V26.

La tabla 4 indica que los encuestados califican a las dimensiones del rendimiento en la tarea, contexto y del empleado bajo sus propios intereses como “malo” con un 37.1%, 34.3% y 40% respectivamente; así mismo asignan como “regular” con un 34.3%, 40% y 28.6% respectivamente porque muchos de los implicados no trabajan en equipo ni existencia cooperación integrada; mientras que el 28.6%, 25.7% y 31.4% indican como “bueno”, por cumplir las tareas eficientemente.

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad: compromiso organizacional (CO) y rendimiento laboral (RL)*

	Prueba de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	.289	35	.000	.768	35	.000
Compromiso afectivo	.258	35	.000	.779	35	.000
Compromiso de continuidad	.290	35	.000	.762	35	.000
Compromiso normativo	.327	35	.000	.721	35	.000
Rendimiento laboral	.275	35	.000	.767	35	.000
Rendimiento en la tarea	.240	35	.000	.795	35	.000
Rendimiento en el contexto	.222	35	.000	.805	35	.000
Rendimiento del empleado bajo sus propios intereses	.258	35	.000	.779	35	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Nota:** Información recopilada del SPSS V26.

En la tabla 5 visualizamos que la muestra estudiada es menor a 50 participantes, lo que significa que se trabajará con Shapiro-Wilk porque la significancia es de 0,000 menor al 0,05; ya que los datos no tienen distribución normal; entonces los objetivos fueron contrastados mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables y dimensiones.

**Objetivo General:** Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023. En el cual, la hipótesis alternativa fue que existe relación entre el CO y el RL en la empresa; mientras que la hipótesis nula indica no tener relación entre ambas variables.

**Tabla 6***Correlación entre compromiso organizacional (CO) y rendimiento laboral (RL)*

Correlaciones		Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		.900**
		0.000
		35

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

**Nota:** Datos extraídos del SPSS V26.

La Tabla 6 indica que con un nivel de confianza del 99% y una significancia de 0.00 (que es menor que 0.01), con un Rho de Spearman de 0.900, se establece que existe una correlación positiva fuerte entre las variables. Por lo tanto, se confirma la (H1): existe relación entre el CO y el RL en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023.

**Objetivo específico 1:** Determinar la relación entre el compromiso afectivo y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023. Por ende, la H1 fue que existe correlación entre el CA y el RL en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023 y la H0 direcciona al contrario de la H1; negando la correlación de la dimensión con la variable.

**Tabla 7***Correlación entre el compromiso afectivo (CA) y rendimiento laboral (RL)*

Correlaciones		Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		.840**
		0.000
		35

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

**Nota:** Datos extraídos del SPSS V26.

La tabla 7 indica que, con un nivel de confianza del 99% y una significancia de 0.00 (menor que 0.01), y un Rho de Spearman de 0.840, significa que existe una correlación positiva y una significancia alta entre la dimensión y la variable. Por consiguiente, se respalda (H1) afirmando la correlación de CA y el RL en El Fogón.

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023. Entonces, la

hipótesis alternativa asume la existencia de correlación entre el CC y el RL en El Fogón y la hipótesis nula no evidencia correlación entre las mencionadas.

**Tabla 8**

*Correlación entre el compromiso de continuidad (CC) y rendimiento laboral (RL)*

Correlaciones			Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	.788**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	35

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

**Nota:** Datos extraídos del SPSS V26.

La tabla 8 señala que, con un nivel de confianza del 99% y una significancia de 0.00 (menor que 0.01), y un Rho de Spearman de 0.788, existe una correlación positiva y altamente significativa entre la dimensión y la variable. Por lo tanto, se respalda la (H1): existe relación entre el CC y el RL en El Fogón.

**Objetivo 3:** Determinar la relación entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023. Por lo que la H1 indica que existe correlación entre el CN y el RL en la empresa y la (H0) precisa lo contrario.

**Tabla 9**

*Correlación entre el compromiso normativo (CN) y rendimiento laboral (RL)*

Correlaciones			Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	.796**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	35

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

**Nota:** Datos extraídos del SPSS V26.

La Tabla 9 se presenta un nivel de confianza del 99% y una significancia de 0.00 (menor que 0.01), y una correlación de Rho de Spearman de 0.796, cuya determinación demuestra la correlación positiva y altamente significativa entre la dimensión y la variable. Por lo tanto, se confirma la Hipótesis Alternativa (H1): existe una relación entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral en la empresa "El Fogón" - Huaraz, 2023.

## V. DISCUSIÓN

Llevamos a cabo la discusión de cada resultado en función de los objetivos establecidos, comparándolos con diversos estudios previos que se centran en las variables que hemos investigado.

En consonancia con el objetivo general de esta investigación, aplicamos el coeficiente de correlación Rho de Spearman para analizar la conexión de las variables mencionadas. Los resultados revelaron un coeficiente de correlación de 0.900, lo que indica una correlación positiva muy sólida para las variables de estudio. Es importante destacar que el valor de significancia bilateral fue de 0.00, notablemente bajo al nivel significativo comúnmente aceptado de 0.05. Este hallazgo llevó a la conclusión de que en la muestra estudiada identifica la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral, lo que conlleva a la refutación de la hipótesis nula. Sin embargo, es esencial resaltar que, a pesar de la alta correlación identificada, el compromiso organizacional incide de manera limitada en el rendimiento laboral, representando solo un 42.9%. Esto plantea la posibilidad de que otros factores, no abordados en este estudio, puedan desempeñar un papel crítico en la explicación del rendimiento laboral.

Los resultados obtenidos pueden relacionarse con la investigación previa realizada por Gutierrez y Clemente (2020), donde también identifican una correlación positiva significativa, demostrada mediante el coeficiente de correlación de rango de Spearman de 0.529 entre estas mismas variables. Esta consistencia en los resultados subraya la importancia de estudiar tanto el compromiso organizacional como el rendimiento laboral, ya que existe evidencia sólida que respalda la conexión entre ellos. En resumen, estos resultados respaldan la relevancia de analizar el compromiso organizacional y su influencia en el rendimiento laboral, destacando la complejidad de esta relación y la necesidad de considerar otros factores que puedan influir en el desempeño laboral. Esta data, tendría la importancia de generar bases investigativas constatadas para posteriores decisiones en las empresas; teniendo como respaldo la iniciativa de un cambio de mejoras estratégicas en el personal.

Con respecto al primer objetivo específico, llevamos a cabo un análisis utilizando la técnica estadística de análisis de relación Rho de Spearman para analizar la relación entre el compromiso afectivo y el rendimiento laboral. Los resultados de este análisis revelaron una correlación positiva muy sólida, con un valor de 0.840. Además, en la hipótesis específica 1, empleamos la prueba de Spearman, que obtuvo como resultado una significancia bilateral de 0.00, siendo inferior a 0.01. Este descubrimiento condujo a la invalidación de la hipótesis de no efecto y a la ratificación de la hipótesis alternativa. La correlación extremadamente positiva (0.840) observada entre las variables que son el compromiso afectivo y el desempeño laboral es un hallazgo de gran valor. Esto respalda la conexión del compromiso afectivo y el rendimiento como un factor clave para que pueda ejercer la mejora laboral de la empresa el Fogón. Nuestros resultados son coherentes con la investigación de Quino (2017), que también encontró una relación significativa entre el compromiso afectivo y el rendimiento laboral, con un valor de Rho Spearman de 0.549. Esto refuerza aún más la idea de que mejorar el compromiso afectivo entre los empleados es fundamental para mejorar el rendimiento laboral. La consistencia de estos resultados a lo largo de diferentes estudios respalda la validez y la robustez de nuestras conclusiones.

En resumen, nuestros hallazgos indican de manera concluyente que el compromiso afectivo está fuertemente relacionado con el rendimiento laboral. Estos resultados subrayan la importancia de que las organizaciones promuevan y fomenten el compromiso afectivo de sus empleados. Al hacerlo, no solo pueden esperar un aumento en el rendimiento, sino también mejoras en las competencias individuales de cada colaborador (Prieto et al., 2019), el inculcar el sentido de pertenencia de cada colaborador como parte de la empresa para ser más eficiente con sus labores y el modo de actuar para que todos los miembros estén integrados en la empresa (Nachón et al., 2020) y todas las motivaciones que tienen los colaboradores interna y externamente para su desarrollo en la empresa (Lee et al., 2023); por tanto estas acciones pueden contribuir de manera significativa al éxito a largo plazo de las empresas.

De acuerdo al estudio de investigación, el objetivo específico 2 involucró el desarrollo de la prueba de correlación Spearman para evaluar la relación de la



dimensión y variables que es el compromiso de continuidad y el rendimiento laboral. Los hallazgos revelaron un índice de correlación de 0.788, lo que se interpreta como una correlación positiva muy sólida. En cuanto a la hipótesis específica 2, aplicamos la prueba de Spearman, obteniendo un resultado bilateral de 0.0, inferior a 0.01. Este resultado lleva a la conclusión que la hipótesis de no efecto (nula) no es admitida y debe ser rechazada, por tanto, la hipótesis alterna es aceptada para el estudio de la investigación. Esto significa que si hay una existencia de relación significativa entre el compromiso de continuidad y el rendimiento laboral. Para contextualizar estos resultados, es relevante mencionar que Ayala y Bustamante (2019) encontraron una relación baja entre las variables dimensión de continuidad y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.378. Comparando estos resultados con el presente estudio, se observa que la relación entre el compromiso de continuidad y el rendimiento laboral es considerablemente más fuerte en este estudio, con un coeficiente de 0.788, lo que refuerza la idea de una correlación positiva significativa entre estas dos variables.

Estos resultados enfatizan la necesidad de que las organizaciones se centren en mejorar el compromiso de continuidad de sus empleados como parte de sus estrategias para potenciar el rendimiento laboral (Pai et al., 2022). Al hacerlo, no solo pueden esperar un aumento en el rendimiento, sino también mejoras en la retención de empleados, la estabilidad organizacional y la satisfacción laboral, contribuyendo al éxito a largo plazo de la empresa (Al-Oweidat et al., 2023).

En referencia a la investigación para el tercer objetivo específico, realizamos un análisis utilizando la métrica de Rho de Spearman para evaluar el vínculo entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral. Los resultados indicaron una relación positiva muy sólida, con un valor de 0.796. Además, en la hipótesis específica 3, utilizamos la prueba de Spearman, que arrojó una significatividad bidireccional de 0.00, siendo inferior a 0.01. Por tanto, este hallazgo considero que la hipótesis de no efecto sea rechazada, de tal manera que la hipótesis alterna sea aceptada para la investigación. Esto sugiere que a medida que el compromiso normativo de los empleados aumenta, su rendimiento laboral también se incrementa de manera considerable. Esto sugiere que a medida que el compromiso normativo de los empleados aumenta, su rendimiento laboral también se

incrementa de manera considerable. Estos resultados respaldan la idea de que mejorar el compromiso normativo es un factor clave para impulsar el rendimiento en el ámbito laboral. Es importante destacar que la investigación de Quino (2017) también encontró una relación significativa entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral, aunque la correlación obtenida fue de 0.722 con la misma prueba estadística, donde se obtuvo una correlación positiva considerable.

Esta consistencia de resultados refuerza aún más la importancia de mejorar el compromiso normativo en el contexto laboral (Peláez y Román, 2023). Cuyos hallazgos demuestran de manera definitiva el compromiso normativo está fuertemente relacionado con el rendimiento laboral. Estos recalcan la escasez que tienen las organizaciones en promover y fomentar el compromiso normativo de sus empleados como parte de sus estrategias para mejorar el rendimiento laboral. Al hacerlo, no solo pueden esperar un aumento en el rendimiento, sino también mejoras en la cohesión organizacional, la integración oportuna de las actividades de desenvolvimiento laboral, desarrollar lealtad organizacional en los colaboradores mediante ciertos incentivos y de retroalimentación en caso de requerir alguna tarea; además de ello cumplir cabalmente con la cultura y los valores de las empresas (Caramés, 2019).

## VI. CONCLUSIONES

Dados los resultados que se obtuvieron a lo largo de esta investigación, es evidente que el compromiso organizacional está significativamente relacionado con los aspectos del rendimiento laboral de los empleados en la empresa El Fogón. A continuación, se presentan las principales conclusiones derivadas de este estudio.

En cuanto al objetivo general, nuestros hallazgos revelan una correlación positiva extremadamente sólida (coeficiente de correlación = 0.900) comprendida del compromiso organizacional y el rendimiento laboral. La significancia estadística (bilateral = 0.00) respalda plenamente la aceptación de la hipótesis alternativa, reflejando que un mayor grado de implementación de gobierno electrónico se traduce en niveles más altos de satisfacción laboral.

El primer objetivo específico, constató una correlación positiva considerable (coeficiente de correlación = 0.840) entre el compromiso afectivo y el rendimiento laboral. Los resultados respaldan la aceptación de la hipótesis alternativa, el cual evidencia que si existe una mejora en el compromiso organizacional esta va a influir positivamente el rendimiento de los colaboradores.

El segundo objetivo específico, identificó una correlación positiva considerable (coeficiente de correlación = 0.788) entre el compromiso de continuidad y el rendimiento laboral. Estos resultados respaldan la hipótesis alternativa y sugieren que el compromiso de continuidad al ser manejado de manera eficiente se asocia con positivismo al rendimiento laboral.

El tercer objetivo específico, determinó una correlación positiva considerable (coeficiente de correlación = 0.796) correspondiente al compromiso normativo entre el rendimiento laboral. Los datos confirman la hipótesis alternativa, destacando la importancia del compromiso normativo en la percepción del rendimiento laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

De acuerdo al objetivo general se recomienda a la empresa el Fogón poder implementar estrategias para lograr un impacto y fortalecer el compromiso de los colaboradores. Se puede añadir un plan de capacitación, poder hacer reconocimiento del esfuerzo de cada uno de los colaboradores y sobre todo en el manejo de toma de decisiones.

De acuerdo al primer objetivo específico, se sugiere que la empresa el Fogón que establezca fortalecer el vínculo emocional dentro de su equipo de colaboradores, de tal manera que se pueda apoyar con diversas actividades como es el team building, programas de bienestar personal, actividades que fomenten una cultura positiva en la empresa el Fogón.

De acuerdo al segundo objetivo específico, se sugiere a la empresa el Fogón que desarrolle un enfoque en la gestión afectiva para el tipo de compromiso de continuidad y el rendimiento laboral, la cual implica que se pueda aplicar nuevas estrategias de desarrollo, retención de colaboradores clave y programas de desarrollo profesional.

De acuerdo al tercer objetivo específico, se sugiere a la empresa el Fogón promover el desarrollo cultural organizacional respecto a los valores compartidos y en normas éticas, de tal manera se pueda tener la identificación de los colaboradores en la empresa y su compromiso con cada objetivo.

Como recomendaciones finales, es necesario abordar los problemas identificados en la investigación, tal como el estrés, la dificultad de solución de problemas, las alteraciones entre compañeros, la falta de comunicación, la irritabilidad, el retraso en el cumplimiento laboral y la falta de identificación con la empresa, para darle un enfoque distinto de manera proactiva y estratégica hacia el personal. Por tanto, la empresa debe implementar medidas para frenar estos problemas y mejorar las condiciones laborales.

## REFERENCIAS

- Al-Oweidat, I., Shosha, G. A., Panadero, T. A., y Nashwan, A. (2023). The relationship between emotional intelligence and organizational commitment among nurses working in governmental hospitals in Jordan. *BMC Nursing*, 22(1). doi10.1186/s12912-023-01361-2
- Arellano Gault, D., y Del Castillo, A. (2023). *The promises and perils of compliance: Organizational factors in the success (or failure) of compliance programs*. Belin, Boston: De Gruyter. doi10.1515/9783110749113
- Arias Galicia, L. F. (2015). *Los Salarios y el Compromiso de Los Trabajadores : (más Dinero = ¿mayor Entrega?)*. Morelos: Bonilla Artigas Editores: Universidad Autónoma del Estado de Morelos. [https://www.proquest.com/docview/2471776986/\\$N?accountid=37408](https://www.proquest.com/docview/2471776986/$N?accountid=37408)
- Arias Gonzales, J., Holgado Tisoc, J., Tafur Pittman, T., y Vasquez Pauca, M. (2022). *Metodología de la Investigación*. Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. doi.org/10.35622/inudi.b.016
- Ayala Bustamante, C. M., & Bustamante Sanchez, A. J. (2019). "Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa OPEMIP S.A.C. Arequipa 2018". [Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, Universidad Tecnológica del Perú]. [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2552/Crhistian%20Ayala\\_Alvaro%20Bustamante\\_Trabajo%20de%20Suficiencia%20Profesional\\_Titulo%20Profesional\\_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y#:~:text=El%20compromiso%20organizacional%20podr%C3%ADamos](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2552/Crhistian%20Ayala_Alvaro%20Bustamante_Trabajo%20de%20Suficiencia%20Profesional_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y#:~:text=El%20compromiso%20organizacional%20podr%C3%ADamos)
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., y Aguilar Panduro, E. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788)
- Blasco, M. (2022). "We're Just Geeks": Disciplinary Identifications Among Business Students and Their Implications for Personal Responsibility. *Journal of Business Ethics*, 279-302. doi:10.1007/s10551-021-04759-7
- Calderón-Díaz, C. A. (2022). Compromiso organizacional de mandos medios en la Salud Pública Institucional. *Fundación Kiononia*. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576870356002/>
- Cantú, N. S., Pedraza, N. A., & Madero, S. M. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación Universitaria*, 16(4), 11-20. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=24&sid=17b16454-0a1c-4601-96d1-6a5ee98c0d30%40redis>
- Caramés Paz, J. C. (2019). *Valores de convivencia empresarial*. <https://www.juancarloscaramespaz.com/libros/valores-de-convivencia-empresarial/>
- Castro Mori, K. O., y Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo

2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 684-703  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Chávez Jiménez, E. A., y Vizcaino, A. (2017). Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional. *Mercados y Negocios*.  
<https://www.redalyc.org/journal/5718/571864086001/571864086001.pdf>
- Erazo Muñoz, P. A., y Riaño Casallas, M. I. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(64), 241-280.  
<https://www.redalyc.org/journal/1942/194267200010/194267200010.pdf>
- Gambini, S. (2018). *POTENCIALES PREDICTORES DEL RENDIMIENTO LABORAL*. Buenos Aires: Editorial Teseo.  
<https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Giraldo Puntillo, D. R. (2021). *Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C., Huaraz - 2021*. [TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: Licenciado en Administración, Universidad César Vallejo]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78263/Giraldo\\_PDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78263/Giraldo_PDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gutierrez Soto, S. I., y Clemente Tarazona, T. W. (2020). *Compromiso Organizacional y Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Empresa Multisectorial de Ayash S.A., Huaraz –2020*. [TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: Licenciada en Administración. Universidad Cesar Vallejo]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63477/Gutierrez\\_SSI-Clemente\\_TTWL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63477/Gutierrez_SSI-Clemente_TTWL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hebles, M., y Yaniz-Alvarez-de-Eulate, C. (2019). Variables asociadas al rendimiento exitoso de los equipos de trabajo del curso Gestión de Equipos. Un estudio desde la perspectiva de los estudiantes. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 11(30), 22-40.  
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85091815975&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=c8bf0667c59d7cf7ac49fa96dabf7954&sot=q&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY-AUTH%28RENDIMIENTO+DEL+TRABAJO+%29&sl=44&sessionSearchId=c8bf0667c59d7cf7ac49fa96dabf7954>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V: Mexico D.F. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

- Hyman, R. (2022). El futuro de las relaciones laborales en tiempos de pandemia. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(2), 245-260. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85137654179&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=8bfdaf6c19b8ed540b87916a09a8871b&sot=q&sdt=b&s=TITL E-ABS-KEY-AUTH%28relaciones+AND+laborales%29&sl=56&sessionSearchId=8bfdaf6c19b8ed540b87916a09a8871b>
- Ida, K., Lydia, K., Iben, A., Gunnar, B., Ute, B., Bjork Bramberg, E., y Holmgren, C. (2023). Experiences of participating in a problem-solving intervention with workplace involvement in swedish primary health care: A qualitative study from rehabilitation coordinator's, employee's, and manager's perspectives. *BMC Public Health*, 23(1). doi:10.1186/s12889-023-15899-y
- Lee, L., Yu , H., Beiza, A., y Madera , J. (2023). Feeling good working with you: Perspective-taking as a strategy to increase team member satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 113. doi:10.1016/j.ijhm.2023.103505
- Lodahl, T. M., y Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24–33. doi:10.1037/h0021692
- Lopez Neira, A. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. [Tesis para obtener el grado de Magister en Administración de Empresas con Mención en Gestión de Proyectos, Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Mendoza-Vargas, J. M., Burbano-Pantoja, V. M., y Mendoza-Vargas, H. H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información tecnológica*. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642022000600157](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000600157)
- Merino Sanz, M. J., Pintado Blanco , T., Sánchez Herrera , J., & Grande Esteban, I. (2015). *Introducción a la investigación de mercados*. Esic Editorial.
- Meyer, J., y Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. doi:10.1016/1053-4822(91)90011-Z
- Monsalve-Castro, C., Nelson Riaño, F., y Luzardo-Briceño, M. (2021). Prácticas de alto rendimiento y su incidencia en el compromiso organizacional. Un estudio en colaboradores de una caja de compensación familiar en Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(90), 235-254. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2976/224>
- Moreno, J., y Martinez Velásquez , F. J. (2023). Analysis of productivity, efficiency, and their explanatory factors in the fast fashion sector: New evidence from

- the international environment. *Journal of Global Fashion Marketing*. doi:10.1080/20932685.2023.2176337
- Mozammel, S. (2023). Job performance through job security and organizational support: Testing the mediation of employee engagement. *International Journal of Operations and Quantitative Management*, 1-13. doi:10.46970/2022.29.1.1
- Mund, P. (2021). *Culture and resilience at work: A study of stress and hardiness among indian corporate professionals*. India: Culture and resilience at work: A study of stress and hardiness among indian corporate professionals. doi:10.4324/9781003182986
- Murayari Gonzales, C. A., y Amasifuen Sajami, E. (2022). CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA - PERUANA 2022. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(3), 241-253. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8736865.pdf>
- Nachón Ramirez, M., Setton, D., y Ameigesiras. (2020). Creencias, pertenencias, cambios. *Sociología, Antropología e Historia de la Religión en el Cono Sur*. <https://www.redalyc.org/journal/3872/387266813008/>
- Oliveira, J., Roning, J., Carvalho, J., y Plentz, P. (2022). Efficient Task Allocation in Smart Warehouses with Multi-Delivery Stations and Heterogeneous Robots. *Paper presented at the 2022 25th International Conference on Information Fusion, FUSION 2022*. <https://ieeexplore.ieee.org/document/9841337>
- Pai, C., Wang, Y., Shang, Y., y Hsu, T. (2022). A study on multimedia integrated pre-service education to learning behavior and competitiveness in workplace of employees in hospitality. *Frontiers in Psychology*, 13. doi:10.3389/fpsyg.2022.817960
- Pedraza Melo, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10. doi:10.23913/ride.v10i20.595
- Peláez, S., y Román Calderón, J. P. (2023). Employee and customer loyalty: Two targets, one endeavor? *Personnel Review*. doi:10.1108/PR-01-2023-0035
- Piña Ferrer, L. S., y Villasmil Ferrer, J. R. (2022). Análisis del rendimiento laboral en las organizaciones tóxicas. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=12&sid=5d0ece5f-c30b-490a-8026-b3cc03894c7c%40redis>
- Plenert, G. (2014). *Supply chain optimization through segmentation and analytics*. Boca Raton: Taylor y Francis Group, LLC. doi:10.1201/b16726
- Prieto Antolines, M., Contreras, F., y Espinosa, J. (2019). Liderazgo y comportamiento innovador del trabajador en personal administrativo de una institución educativa. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 25-35. <https://www.redalyc.org/journal/679/67963183002/>



- Quino Saurin, V. (2017). *“Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017”*. [TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN. Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16253/Quino\\_SV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16253/Quino_SV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rojas Vargas, V. (2019). *“Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las oficinas descentralizadas de la Universidad Cesar Vallejo, Moyobamba, 2018”*. [TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35410>
- Roque Vargas, S. C. (2020). *SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN CRISTOBAL DE PARIA –DISTRITO DE INDEPENDENCIA- HUARAZ, AÑO 2019*. [TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN. Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo]. [https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4403/T033\\_46985487\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4403/T033_46985487_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rosales Chacón, L. J., Robalino Morales, G. E., Peñafiel Luna, A. C., Cárdenas Medina, J. H., y Cantuña Vallejo, P. F. (2022). El muestreo intencional no probabilístico: herramienta de investigación científica en carreras de ciencias de salud. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/download/3338/3278/>
- Ruiz Vela, B. M., y Ruiz Vela, F. R. (2019). *Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores del Centro Médico de la Mujer Corazón de Jesús, Tarapoto 2019*. [Trabajo de Investigación para obtener el Grado de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales. Universidad Peruana Union]. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2262/Belinda\\_Trabajo\\_Bachillerato\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2262/Belinda_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sala Franco, T., y Todolí Signes, A. (2016). *El deber de los trabajadores de no violar los secretos de la empresa y los acuerdos de confidencialidad*. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch. <https://www.marcialpons.es/libros/el-deber-de-los-trabajadores-de-no-violar-los-secretos-de-la-empresa-y-los-acuerdos-de-confidencialidad/9788491190066/>
- Sosa Castilla, E. M. (2020). *Compromiso organizacional y desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un hospital público Lima-2020*. [Tesis para obtener el Grado Académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58099/Sosa\\_CEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58099/Sosa_CEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Tieu, M., Sin Ley, M., Hunter, S., Piñero de Plaza, M. A., Darko, F., Mudd, A. y Kitson, A. (2023). Wicked problems in a post-truth political economy: A dilemma for knowledge translation. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1). doi:10.1057/s41599-023-01789-6
- Vanarse, R. (2019). *ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION*. Montenegro: Empyreal Publishing House. <https://www.empyrealpublishinghouse.com/pdf/dr-renuka-vanarse.pdf>
- Vega Vigilio, A. F. (2021). *COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO, HUARAZ-2021*. [TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, Universidad Cesar Vallejo]. [http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5144/T033\\_73682866\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5144/T033_73682866_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Yildirim, H. (2023). Who fares better in teamwork? *RAND Journal of Economics*, 54(2). doi:10.1111/1756-2171.12438

## ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: El compromiso organizacional y su relación con el rendimiento laboral en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis:	Variable 1: Compromiso Organizacional				Métodos
¿De qué manera el compromiso organizacional se relaciona con el rendimiento laboral en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023?	Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa Fogón - Huaraz, 2023	Existe relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023 como factor de crecimiento personal y laboral, abarcado desde un componente afectivo de continuidad y normativo.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	<b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada <b>Diseño de Investigación:</b> No experimental de nivel correlacional <b>Población:</b> 35 trabajadores <b>Muestra:</b> 35 trabajadores <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario
			Compromiso afectivo	Comportamiento del empleado en el trabajo	1	1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	
				Pertenencia en la organización	2		
				Motivación en la empresa	3		
			Compromiso de continuidad	Puesto de trabajo estable	4		
				Capacitaciones constantes	5		
				Contribución con la empresa	6		
			Compromiso normativo	Lealtad a la organización	7		
				Manejo de confidencialidad	8,9		
				Ser respetuoso	10		
	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicos:	Variable 2: Rendimiento Laboral				
	1. Determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023. 2. Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023. 3. Determinar el compromiso normativo y su relación en el rendimiento laboral de la empresa El Fogón - Huaraz, 2023.	1. Existe relación entre el compromiso afectivo y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023. 2. Existe relación entre el compromiso de continuidad y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023. 3. Existe relación entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	
			Rendimiento en la tarea	Competencias individuales para realizar la tarea	11	1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	
				Conocimiento de la tarea designada	12		
				Cumplimiento de tareas	13		
Rendimiento en el contexto			Trabajo en equipo	14			
			Cooperación y proactividad en la empresa	15			
			Optimización en las labores de la empresa	16			
Rendimiento del empleado bajo sus propios intereses			Dedicación en el trabajo	17			
			Desenvolvimiento laboral	18			
	Cumplimiento de reglas	19,20					

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Compromiso organizacional</b>	El compromiso organizacional es el compromiso del colaborador que incluye a todos los participantes de la organización que abordaran sus actividades con el aporte de sus capacidades y habilidades que deben tener para ser eficientes en su trabajo, además se busca que el colaborador se sienta identificado con la empresa en la que labora (Meyer y Allen, 1991).	El compromiso organizacional para que se determine de manera detallada se obtiene desde sus componentes: 1) Compromiso afectivo 2) Compromiso de continuidad 3) Compromiso normativo	Compromiso afectivo	Comportamiento del empleado en el trabajo	Ordinal
				Pertenencia en la organización	
				Motivación en la empresa	
			Compromiso de continuidad	Puesto de trabajo estable	
				Capacitaciones constantes	
				Contribución con la empresa	
			Compromiso normativo	Lealtad a la organización	
				Manejo de confidencialidad	
				Ser respetuoso	

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE RENDIMIENTO LABORAL

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Rendimiento laboral</b>	El rendimiento laboral es el instrumento competitivo que vincula las actividades desarrolladas por los colaboradores que se desempeñan en función a sus metas personales y colectivas, con la finalidad de lograr resultados óptimos basados en el planeamiento de los objetivos empresariales (Gambini, 2018).	El rendimiento laboral está determinado desde los siguientes componentes: a) rendimiento en la tarea b) rendimiento en el contexto c) rendimiento del empleado bajo sus propios intereses	Rendimiento en la tarea	Competencias individuales para realizar la tarea	Ordinal
				Conocimiento de la tarea designada	
				Cumplimiento de tareas	
			Rendimiento en el contexto	Trabajo en equipo	
				Cooperación y proactividad en la empresa	
				Optimización en las labores de la empresa	
			Rendimiento del empleado bajo sus propios intereses	Dedicación en el trabajo	
				Desenvolvimiento laboral	
				Cumplimiento de reglas	

### ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

## CUESTIONARIO A LOS COLABORADORES PARA EVALUAR LA RELACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA EMPRESA EL FOGÓN, 2023

#### INTRUCCIONES:

El propósito del cuestionario tiene como finalidad evaluar el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de la empresa el Fogón, 2023, en el marco de los estudios de pre grado en la Escuela Profesional de Administración en la Universidad César Vallejo; sobre este particular, se solicita total sinceridad sobre las respuestas que brinde a cada pregunta, teniendo a bien de elegir la alternativa que considere correcta, marcando con un aspa (x). Se agradece la participación debido a que será de gran aporte para la presente investigación a la vez se hace hincapié que la información otorgada será anónima.

Nº	ITEMS	Opción de Respuesta				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	¿Te sientes integrado en la dinámica de la empresa?					
2.	¿Ves la necesidad de mejorar tus habilidades y actitudes personales para relacionarte con tus compañeros de trabajo?					
3.	¿Influyen tus motivaciones personales en tu desempeño laboral?					
4.	¿Valoras la estabilidad en tu puesto de trabajo?					
5.	¿La empresa El Fogón ofrece oportunidades de capacitación para el desarrollo de tus habilidades laborales?					
6.	¿Tus actividades laborales contribuyen en el éxito de la empresa?					
7.	¿Le das importancia a la lealtad hacia la empresa?					
8.	¿Te consideras alguien en quien se puede confiar?					
9.	¿Mantienes la confidencialidad de la información empresarial de manera adecuada?					
10.	¿Respetas las normas que influyen en tus labores diarias?					
11.	¿Te sientes competente y experto en tus tareas?					
12.	¿Gestionas eficazmente tus responsabilidades en la empresa?					
13.	¿Cumples con tus funciones de manera eficiente?					
14.	¿Influye el trabajo en equipo en tu desempeño laboral?					
15.	¿Te favorece la colaboración del equipo de trabajo como medio para elevar el rendimiento individual de cada colaborador?					
16.	¿Te beneficia optimizar el tiempo en tus tareas laborales?					
17.	¿Es esencial la dedicación en el trabajo en la ejecución de tus labores?					
18.	¿Influye tu desenvolvimiento laboral en el rendimiento de tus labores en El Fogón?					
19.	¿Te consideras una persona ética en el entorno laboral?					
20.	¿Cumples rigurosamente las normas laborales de la empresa?					

## ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "El compromiso organizacional y su relación con el rendimiento laboral en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Madelaine Nicolosa MARTINO Minaya	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para describir qué factores son determinantes para definir la relación del compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón, 2023
Autores:	Cajas Valdez Alexandra Charqui Tarazona Luis Miguel
Procedencia:	Elaborado por los investigadores a partir de las variables, dimensiones e indicadores
Administración:	Presencialmente a la muestra seleccionada que son los colaboradores de la empresa El Fogón de manera directa con los investigadores
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instalaciones del Fogón
Significación:	El cuestionario ha sido constituido mediante las dimensiones de las variables, en función a los indicadores que buscan alcanzar los objetivos de la investigación.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso afectivo</li> <li>• Compromiso de continuidad</li> <li>• Compromiso normativo</li> </ul>	Es el compromiso del colaborador que incluye a todos los participantes de la organización que abordaran sus actividades con el aporte de sus capacidades y habilidades que deben tener para ser eficientes en su trabajo, además se busca que el colaborador se sienta identificado con la empresa en la que labora (Meyer y Allen, 1991).

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario para describir qué factores son determinantes para definir la relación del compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón, 2023 elaborado por Cajas Valdez Alexandra, Charqui Tarazona Luis Miguel, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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



**Dimensiones del instrumento:** Para describir qué factores son determinantes para definir la relación del compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón, 2023

- Primera dimensión: Compromiso afectivo
- Objetivos de la Dimensión: Describir los factores que influyen en el compromiso afectivo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento del empleado en el trabajo	1. ¿Te sientes integrado en la dinámica de la empresa?	3	4	3	
Pertenencia en la organización	2. ¿Ves la necesidad de mejorar tus habilidades y actitudes personales para relacionarte con tus compañeros de trabajo?	4	4	3	
Motivación en la empresa	3. ¿Influyen tus motivaciones personales en tu desempeño laboral?	4	3	3	

- Segunda dimensión: Compromiso de continuidad
- Objetivos de la Dimensión: Describir los factores que influyen en el compromiso de continuidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Puesto de trabajo estable	4. ¿Valoras la estabilidad en tu puesto de trabajo?	3	4	3	
Capacitaciones constantes	5. ¿La empresa El Fogón ofrece oportunidades de capacitación para el desarrollo de tus habilidades laborales?	4	3	4	
Contribución con la empresa	6. ¿Tus actividades laborales contribuyen en el éxito de la empresa?	3	4	3	

- Tercera dimensión: Compromiso normativo
- Objetivos de la Dimensión: Describir los factores que influyen en el compromiso normativo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendación
Lealtad a la organización	7. ¿Le das importancia a la lealtad hacia la empresa?	4	3	4	
Manejo de confidencialidad	8. ¿Te consideras alguien en quien se puede confiar? 9. ¿Mantienes la confidencialidad de la información empresarial de manera adecuada?	3	4	3	
Ser respetuoso	10. ¿Respetas las normas que influyen en tus labores diarias?	3	4	3	

Firma y sello del evaluador

DNI: 31666034

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "El compromiso organizacional y su relación con el rendimiento laboral en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Modelaine Nicolosa MARTINO Minayo	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
	Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para describir qué factores son determinantes para definir la relación del compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón, 2023
Autores:	Cajas Valdez Alexandra Charqui Tarazona Luis Miguel
Procedencia:	Elaborado por los investigadores a partir de las variables, dimensiones e indicadores
Administración:	Presencialmente a la muestra seleccionada que son los colaboradores de la empresa El Fogón de manera directa con los investigadores
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instalaciones del Fogón
Significación:	El cuestionario ha sido constituido mediante las dimensiones de las variables, en función a los indicadores que buscan alcanzar los objetivos de la investigación.

### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Rendimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendimiento en la tarea</li> <li>• Rendimiento en el contexto</li> <li>• Rendimiento del empleado bajo sus intereses propios</li> </ul>	El rendimiento laboral es el instrumento competitivo que vincula las actividades desarrolladas por los colaboradores que se desempeñan en función a sus metas personales y colectivas, con la finalidad de lograr resultados óptimos basados en el planeamiento de los objetivos empresariales (Gambini, 2018).

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario para describir qué factores son determinantes para definir la relación del compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón, 2023 elaborado por Cajas Valdez Alexandra, Charqui Tarazona Luis Miguel, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Para describir qué factores son determinantes para definir la relación del compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón, 2023

- Primera dimensión: Rendimiento en la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Describir los factores que influyen en el rendimiento en la tarea.

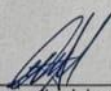
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias individuales para realizar la tarea	1. ¿Te sientes competente y experto en tus tareas?	4	3	3	
Conocimiento de la tarea designada	2. ¿Gestiona eficazmente tus responsabilidades en la empresa?	3	4	3	
Cumplimiento de tareas	3. ¿Cumples con tus funciones de manera eficiente?	3	3	4	

- Segunda dimensión: Rendimiento en el contexto
- Objetivos de la Dimensión: Describir los factores que influyen en el rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	4. ¿Influye el trabajo en equipo en tu desempeño laboral?	4	4	3	
Cooperación y proactividad en la empresa	5. ¿Te favorece la colaboración del equipo de trabajo como medio para elevar el rendimiento individual de cada colaborador?	3	3	4	
Optimización en las labores de la empresa	6. ¿Te beneficia optimizar el tiempo en tus tareas laborales?	4	3	3	

- Tercera dimensión: Rendimiento del empleado bajo sus propios intereses
- Objetivos de la Dimensión: Describir los factores que influyen en el rendimiento del empleado bajo sus propios intereses.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación en el trabajo	7. ¿Es esencial la dedicación en el trabajo en la ejecución de tus labores?	4	3	4	
Desenvolvimiento laboral	8. ¿Influye tu desenvolvimiento laboral en el rendimiento de tus labores en El Fogón?	4	4	3	
Cumplimiento de reglas	9. ¿Te consideras una persona ética en el entorno laboral? 10. ¿Cumples rigurosamente las normas laborales de la empresa?	4	3	4	

  
Firma y sello del evaluador

DNI: 31666034

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "El compromiso organizacional y su relación con el rendimiento laboral en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Fernández López, Carlos Enrique	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
Áreas de experiencia profesional:	Docencia	
Institución donde labora:	UCV - Huaraz	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para describir qué factores son determinantes para definir la relación del compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón, 2023
Autores:	Cajas Valdez Alexandra Charqui Tarazona Luis Miguel
Procedencia:	Elaborado por los investigadores a partir de las variables, dimensiones e indicadores
Administración:	Presencialmente a la muestra seleccionada que son los colaboradores de la empresa El Fogón de manera directa con los investigadores
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instalaciones del Fogón
Significación:	El cuestionario ha sido constituido mediante las dimensiones de las variables, en función a los indicadores que buscan alcanzar los objetivos de la investigación.

### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso afectivo</li> <li>• Compromiso de continuidad</li> <li>• Compromiso normativo</li> </ul>	Es el compromiso del colaborador que incluye a todos los participantes de la organización que abordaran sus actividades con el aporte de sus capacidades y habilidades que deben tener para ser eficientes en su trabajo, además se busca que el colaborador se sienta identificado con la empresa en la que labora (Meyer y Allen, 1991).

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario para describir qué factores son determinantes para definir la relación del compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón, 2023 elaborado por Cajas Valdez Alexandra, Charqui Tarazona Luis Miguel, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Para describir qué factores son determinantes para definir la relación del compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón, 2023

- Primera dimensión: Compromiso afectivo
- Objetivos de la Dimensión: Describir los factores que influyen en el compromiso afectivo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento del empleado en el trabajo	1. ¿Te sientes integrado en la dinámica de la empresa?	4	4	4	
Pertenencia en la organización	2. ¿Ves la necesidad de mejorar tus habilidades y actitudes personales para relacionarte con tus compañeros de trabajo?	4	4	3	
Motivación en la empresa	3. ¿Influyen tus motivaciones personales en tu desempeño laboral?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso de continuidad
- Objetivos de la Dimensión: Describir los factores que influyen en el compromiso de continuidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Puesto de trabajo estable	4. ¿Valoras la estabilidad en tu puesto de trabajo?	4	4	3	
Capacitaciones constantes	5. ¿La empresa El Fogón ofrece oportunidades de capacitación para el desarrollo de tus habilidades laborales?	4	4	4	
Contribución con la empresa	6. ¿Tus actividades laborales contribuyen en el éxito de la empresa?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso normativo
- Objetivos de la Dimensión: Describir los factores que influyen en el compromiso normativo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendación
Lealtad a la organización	7. ¿Le das importancia a la lealtad hacia la empresa?	4	4	4	
Manejo de confidencialidad	8. ¿Te consideras alguien en quien se puede confiar? 9. ¿Mantienes la confidencialidad de la información empresarial de manera adecuada?	4	4	4	
Ser respetuoso	10. ¿Respetas las normas que influyen en tus labores diarias?	4	3	4	



Carlos Hernández López  
DOCTOR EN INGENIERÍA AMBIENTAL

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "El compromiso organizacional y su relación con el rendimiento laboral en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Fernández López, Carlos Enrique	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Doencia	
Institución donde labora:	UCV - Huaraz	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para describir qué factores son determinantes para definir la relación del compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón, 2023
Autores:	Cajas Valdez Alexandra Charqui Tarazona Luis Miguel
Procedencia:	Elaborado por los investigadores a partir de las variables, dimensiones e indicadores
Administración:	Presencialmente a la muestra seleccionada que son los colaboradores de la empresa El Fogón de manera directa con los investigadores
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instalaciones del Fogón
Significación:	El cuestionario ha sido constituido mediante las dimensiones de las variables, en función a los indicadores que buscan alcanzar los objetivos de la investigación.

### 4. Soporte teórico



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Rendimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendimiento en la tarea</li> <li>• Rendimiento en el contexto</li> <li>• Rendimiento del empleado bajo sus intereses propios</li> </ul>	El rendimiento laboral es el instrumento competitivo que vincula las actividades desarrolladas por los colaboradores que se desempeñan en función a sus metas personales y colectivas, con la finalidad de lograr resultados óptimos basados en el planeamiento de los objetivos empresariales (Gambini, 2018).

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario para describir qué factores son determinantes para definir la relación del compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón, 2023 elaborado por Cajas Valdez Alexandra, Charqui Tarazona Luis Miguel, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Para describir qué factores son determinantes para definir la relación del compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón, 2023

- Primera dimensión: Rendimiento en la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Describir los factores que influyen en el rendimiento en la tarea.

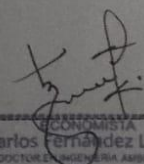
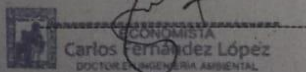
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias individuales para realizar la tarea	1. ¿Te sientes competente y experto en tus tareas?	4	4	4	
Conocimiento de la tarea designada	2. ¿Gestionas eficazmente tus responsabilidades en la empresa?	4	4	4	
Cumplimiento de tareas	3. ¿Cumples con tus funciones de manera eficiente?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Rendimiento en el contexto
- Objetivos de la Dimensión: Describir los factores que influyen en el rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	4. ¿Influye el trabajo en equipo en tu desempeño laboral?	4	4	4	
Cooperación y proactividad en la empresa	5. ¿Te favorece la colaboración del equipo de trabajo como medio para elevar el rendimiento individual de cada colaborador?	4	4	4	
Optimización en las labores de la empresa	6. ¿Te beneficia optimizar el tiempo en tus tareas laborales?	3	4	4	

- Tercera dimensión: Rendimiento del empleado bajo sus propios intereses
- Objetivos de la Dimensión: Describir los factores que influyen en el rendimiento del empleado bajo sus propios intereses.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación en el trabajo	7. ¿Es esencial la dedicación en el trabajo en la ejecución de tus labores?	4	4	3	
Desenvolvimiento laboral	8. ¿Influye tu desenvolvimiento laboral en el rendimiento de tus labores en El Fogón?	3	4	4	
Cumplimiento de reglas	9. ¿Te consideras una persona ética en el entorno laboral? 10. ¿Cumples rigurosamente las normas laborales de la empresa?	4	4	4	

  
  
**Carlos Fernández López**  
 DOCTOR EN INGENIERÍA AMBIENTAL

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "El compromiso organizacional y su relación con el rendimiento laboral en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	EDWIN JOHNY ASNATE SALAZAR		
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor	<input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Estadístico e Informático		
Institución donde labora:	UNASAM		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado.		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para describir qué factores son determinantes para definir la relación del compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón, 2023
Autores:	Cajas Valdez Alexandra Charqui Tarazona Luis Miguel
Procedencia:	Elaborado por los investigadores a partir de las variables, dimensiones e indicadores
Administración:	Presencialmente a la muestra seleccionada que son los colaboradores de la empresa El Fogón de manera directa con los investigadores
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instalaciones del Fogón
Significación:	El cuestionario ha sido constituido mediante las dimensiones de las variables, en función a los indicadores que buscan alcanzar los objetivos de la investigación.

### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compromiso afectivo</li> <li>Compromiso de continuidad</li> <li>Compromiso normativo</li> </ul>	Es el compromiso del colaborador que incluye a todos los participantes de la organización que abordaran sus actividades con el aporte de sus capacidades y habilidades que deben tener para ser eficientes en su trabajo, además se busca que el colaborador se sienta identificado con la empresa en la que labora (Meyer y Allen, 1991).

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario para describir qué factores son determinantes para definir la relación del compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón, 2023 elaborado por Cajas Valdez Alexandra, Charqui Tarazona Luis Miguel, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Para describir qué factores son determinantes para definir la relación del compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón, 2023

- Primera dimensión: Compromiso afectivo
- Objetivos de la Dimensión: Describir los factores que influyen en el compromiso afectivo.

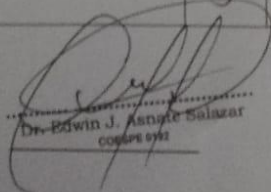
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento del empleado en el trabajo	1. ¿Te sientes integrado en la dinámica de la empresa?	3	4	3	
Pertenencia en la organización	2. ¿Ves la necesidad de mejorar tus habilidades y actitudes personales para relacionarte con tus compañeros de trabajo?	4	3	3	
Motivación en la empresa	3. ¿Influyen tus motivaciones personales en tu desempeño laboral?	3	4	3	

- Segunda dimensión: Compromiso de continuidad
- Objetivos de la Dimensión: Describir los factores que influyen en el compromiso de continuidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Puesto de trabajo estable	4. ¿Valoras la estabilidad en tu puesto de trabajo?	3	4	3	
Capacitaciones constantes	5. ¿La empresa El Fogón ofrece oportunidades de capacitación para el desarrollo de tus habilidades laborales?	3	4	3	
Contribución con la empresa	6. ¿Tus actividades laborales contribuyen en el éxito de la empresa?	4	3	3	

- Tercera dimensión: Compromiso normativo
- Objetivos de la Dimensión: Describir los factores que influyen en el compromiso normativo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendación
Lealtad a la organización	7. ¿Le das importancia a la lealtad hacia la empresa?	3	4	3	
Manejo de confidencialidad	8. ¿Te consideras alguien en quien se puede confiar?	4	3	3	
	9. ¿Mantienes la confidencialidad de la información empresarial de manera adecuada?				
Ser respetuoso	10. ¿Respetas las normas que influyen en tus labores diarias?	3	3	3	

  
 Dr. Edwin J. Asuaje Salazar  
 C.O.P.E. 0192

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "El compromiso organizacional y su relación con el rendimiento laboral en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	EDWIN SONNY AGNATE SALAZAR		
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor	( X )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Estadística e informática		
Institución donde labora:	UNASAM		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para describir qué factores son determinantes para definir la relación del compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón, 2023
Autores:	Cajas Valdez Alexandra Charqui Tarazona Luis Miguel
Procedencia:	Elaborado por los investigadores a partir de las variables, dimensiones e indicadores
Administración:	Presencialmente a la muestra seleccionada que son los colaboradores de la empresa El Fogón de manera directa con los investigadores
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instalaciones del Fogón
Significación:	El cuestionario ha sido constituido mediante las dimensiones de las variables, en función a los indicadores que buscan alcanzar los objetivos de la investigación.

### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Rendimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendimiento en la tarea</li> <li>• Rendimiento en el contexto</li> <li>• Rendimiento del empleado bajo sus intereses propios</li> </ul>	El rendimiento laboral es el instrumento competitivo que vincula las actividades desarrolladas por los colaboradores que se desempeñan en función a sus metas personales y colectivas, con la finalidad de lograr resultados óptimos basados en el planeamiento de los objetivos empresariales (Gambini, 2018).

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario para describir qué factores son determinantes para definir la relación del compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón, 2023 elaborado por Cajas Valdez Alexandra, Charqui Tarazona Luis Miguel, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los Items según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Para describir qué factores son determinantes para definir la relación del compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa El Fogón, 2023

- Primera dimensión: Rendimiento en la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Describir los factores que influyen en el rendimiento en la tarea.

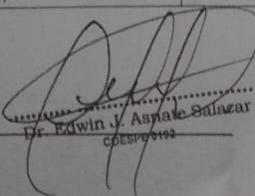
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias individuales para realizar la tarea	1. ¿Te sientes competente y experto en tus tareas?	3	4	4	
Conocimiento de la tarea designada	2. ¿Gestionas eficazmente tus responsabilidades en la empresa?	4	4	3	
Cumplimiento de tareas	3. ¿Cumples con tus funciones de manera eficiente?	3	3	4	

- Segunda dimensión: Rendimiento en el contexto
- Objetivos de la Dimensión: Describir los factores que influyen en el rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	4. ¿Influye el trabajo en equipo en tu desempeño laboral?	3	4	3	
Cooperación y proactividad en la empresa	5. ¿Te favorece la colaboración del equipo de trabajo como medio para elevar el rendimiento individual de cada colaborador?	3	3	4	
Optimización en las labores de la empresa	6. ¿Te beneficia optimizar el tiempo en tus tareas laborales?	3	3	4	

- Tercera dimensión: Rendimiento del empleado bajo sus propios intereses
- Objetivos de la Dimensión: Describir los factores que influyen en el rendimiento del empleado bajo sus propios intereses.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación en el trabajo	7. ¿Es esencial la dedicación en el trabajo en la ejecución de tus labores?	4	3	4	
Desarrollo laboral	8. ¿Influye tu desenvolvimiento laboral en el rendimiento de tus labores en El Fogón?	4	3	3	
Cumplimiento de reglas	9. ¿Te consideras una persona ética en el entorno laboral? 10. ¿Cumples rigurosamente las normas laborales de la empresa?	3	3	4	

  
 Dr. Edwin J. Aspate Salazar  
 CPESPO 0192



## ANEXO 5: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

### Variable 1: Compromiso Organizacional

#### Cuadro 1. Procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	7	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	7	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Cuadro 2. Resultado de la estadística de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	10

El valor de alfa de Cronbach para la variable compromiso Organizacional llego a ser 0.844, esto quiere decir que el instrumento cuenta con confiabilidad buena.

### Variable 2: Rendimiento Laboral

#### Cuadro 3. Procesamiento de casos.

		N	%
Casos	Válido	7	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	7	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Cuadro 4. Resultado de la estadística de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	10

El valor de alfa de Cronbach para la variable Rendimiento Laboral llego a ser 0.887, esto quiere decir que el instrumento cuenta con confiabilidad buena.

## **ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

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

**Título de la investigación:** El compromiso organizacional y su relación con el rendimiento laboral en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023

**Investigador (a) (es):**

Cajas Valdez Alexandra.

Charqui Tarazona Luis Miguel.

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El compromiso organizacional y su relación con el rendimiento laboral en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa Fogón – Huaraz, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Huaraz, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa Inversiones Santa S.R.Ltda.

Se difundirá información relevante sobre relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral en particular en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023

**Procedimiento**

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

Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El compromiso organizacional y su relación con el rendimiento laboral en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023”.

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de salón de la empresa el Fogón. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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

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

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

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

**Beneficios (principio de beneficencia):**

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

**Confidencialidad (principio de justicia):**

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

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Cajas Valdez Alexandra, email [ccajasva12@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ccajasva12@ucvvirtual.edu.pe), Charqui Tarazona Luis Miguel, email [lcharqui@ucvvirtual.edu.pe](mailto:lcharqui@ucvvirtual.edu.pe), y Docente asesor Suárez Sánchez Juan de Dios email [jsuarezsa02@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jsuarezsa02@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

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

Nombres y Apellidos: Liz Were Rodriguez

INVERSIONESSANTA S.R.L  
  
LIZ M WERE RODRIGUEZ  
ADMINISTRADORA

Fecha y hora: 15/05/2023

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

\* Obligatorio a partir de los 18 años

## ANEXO 7: AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

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

#### Datos Generales

<b>Nombre de la Organización:</b>	<b>RUC:</b> 20364715651
INVERSIONES SANTA S.C.R.L	
<b>Nombre del Titular o Representante legal:</b>	
Liz Mary Were Rodríguez	DNI: 43016999

#### Consentimiento:

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

<b>Nombre del Trabajo de Investigación:</b> El compromiso organizacional y su relación con el rendimiento laboral en la empresa El Fogón - Huaraz, 2023	
<b>Nombre del Programa Académico:</b> Pregrado de Administración	
Autor(es): Cajas Valdez Alexandra Charqui Tarazona Luis Miguel	DNI: 75387204 76019066

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: Huaraz, 15 de mayo de 2023

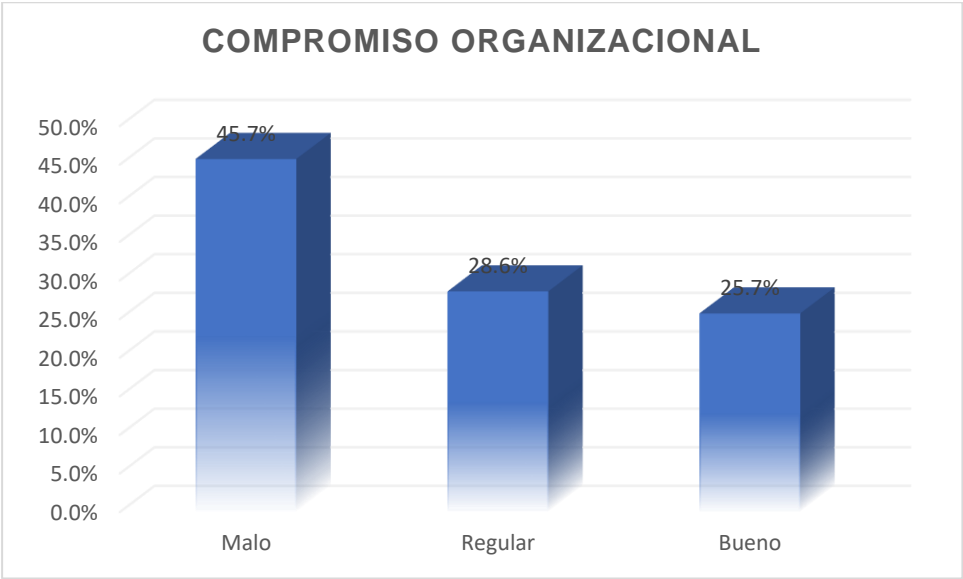
Firma y sello:

INVERSIONES SANTA S.R.L  
  
LIZ M WERE RODRIGUEZ  
ADMINISTRADORA

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

**ANEXO 8: FIGURAS ESTADISTICAS**

**Porcentaje de nivel de compromiso organizacional**



**Porcentaje de nivel de rendimiento laboral**

