



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa
Inversol Recarga Selva E.I.R.L, Huancayo 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Hidalgo Paredes, Droder Leonardo (orcid.org/0000-0003-2294-3360)

Quispe Fernandez, Veronica (orcid.org/0000-0002-2648-3536)

ASESOR:

Dr. Dios Zárate, Luis Enrique (orcid.org/0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**CHICLAYO - PERU
2022**

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a Dios por iluminarme y brindarme salud para lograr mis objetivos con éxito, a mi madre Carmela por ser mi fuente de motivación, y a mi familia en general que siempre confió en mis habilidades y han apostado siempre por mí y mi capacidad.

Quispe Fernández Verónica.

El presente trabajo de investigación lo dedico a mi familia por el apoyo incondicional, a mi esposa y mis hijos por ser el motivo de inspiración de seguir superándome, gracias por todo el apoyo, sin ustedes este trabajo hubiera sido mucho más difícil, gracias por creer en mí, en mi persona y el profesional que puedo ser, este trabajo los dedico con mucho cariño.

Hidalgo Paredes Droder Hidalgo.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por bendecirnos con un logro más en nuestra vida profesional, a nuestro asesor Luis Dios Zarate por habernos guiado con paciencia y por su valioso aporte a nuestra investigación, a la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L. por brindarnos su autorización para hacer posible este trabajo y a nuestras familias por darnos fortaleza y no habernos dejado en los momentos más complicados de nuestras vidas.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población y muestra	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Validación por juicio de expertos</i>	24
Tabla 2 <i>Confiabilidad Alfa de Cronbach</i>	25
Tabla 3 <i>Análisis de la variable compromiso organizacional</i>	28
Tabla 4 <i>Análisis de las dimensiones del compromiso organizacional</i>	29
Tabla 5 <i>Análisis de la variable rendimiento laboral</i>	30
Tabla 6 <i>Análisis de las dimensiones del rendimiento laboral</i>	31
Tabla 7 <i>Pruebas de normalidad</i>	32
Tabla 8 <i>Correlación entre el Compromiso organizacional y Rendimiento laboral</i>	33
Tabla 9 <i>Correlación entre el Compromiso afectivo y Rendimiento laboral</i>	34
Tabla 10 <i>Correlación entre el Compromiso normativo y Rendimiento laboral</i>	35
Tabla 11 <i>Correlación entre el Compromiso de continuidad y Rendimiento laboral</i>	36

Índice de figuras

Figura 1	<i>Compromiso organizacional</i>	28
Figura 2	<i>Dimensiones del compromiso organizacional</i>	29
Figura 3	<i>Rendimiento laboral</i>	30
Figura 4	<i>Dimensiones del rendimiento laboral</i>	31

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación del compromiso organizacional y el rendimiento laboral de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., con una población no probabilística por conveniencia de 45 colaboradores. El estudio es de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental con corte transversal y con un nivel correlacional, la técnica que se utilizó fue de la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos, los cuales fueron procesados y analizados en el programa SPSS VS26.

Concluyendo así que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional con el rendimiento laboral debido a que se alcanzó un valor rho de spearman equivalente a 0.881 con el cual se evidenció un tipo de correlación positiva muy fuerte entre las variables examinadas. Mientras que, con la obtención de un p valor o de significatividad semejante a 0.000 se alcanzó a validar la hipótesis alternativa, la misma que demostró la existencia de una relación entre los elementos evaluados, donde cualquier cambio en el compromiso organizacional por parte del cuerpo gerencial tendrá inferencias en el rendimiento laboral.

Palabras clave: compromiso organizacional, rendimiento laboral, colaborador, eficacia, eficiencia.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between organizational commitment and work performance of the company Inversol Recarga Selva E.I.R.L., with a non-probabilistic population of 45 employees. The study is of applied type, with a quantitative approach, non-experimental design with transversal cut and with a correlational level, the technique used was the survey and the questionnaire as an instrument of data collection, which were processed and analyzed in the SPSS VS26 program.

Thus concluding that there is a significant relationship between organizational commitment and work performance because a spearman's rho value equivalent to 0.881 was reached, which showed a very strong positive correlation between the variables examined. Meanwhile, by obtaining a p-value or significance similar to 0.000, the alternative hypothesis was validated, which demonstrated the existence of a relationship between the elements evaluated, where any change in organizational commitment on the part of the management body will have an impact on work performance.

Key words: organizational commitment, work performance, employee, effectiveness, efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, la agenda de la alta dirección en las empresas está centrada en la atención del trabajador que labora al interior de la organización, porque actualmente, las personas trabajan para tener una calidad de vida, la misma que está relacionada con la salud, la motivación de logro y actividad laboral (Ni et al., 2022), es decir, al clima organizacional. De modo que cobra mayor importancia la gestión del recurso y potencial humano, mediante el adecuado rendimiento laboral, el mismo que es impulsado por parte de las direcciones, empleando un liderazgo humilde (Yang et al., 2022), y sustento del compromiso organizacional (Ayari & AlHamaqi, 2022; Heidari et al., 2022; Kaya, 2022; Najm et al., 2022; Setyawan et al., 2022; Wang, 2022; Wu & Liu, 2022) de los líderes y generar un mayor rendimiento laboral del colaborador (Aftab et al., 2022; Ángeles López-Cabarcos et al., 2022; Borgia et al., 2022; Chiganze & Sağsan, 2022; Krijgsheld et al., 2022; Rahim et al., 2022; Yao et al., 2022). Lograrlo ha conllevado a que exista una interacción de empleador-trabajador, por lo que se han realizado diversos estudios e investigaciones en la comunidad científica.

En Latinoamérica, Ecuador, Chóez-López & Vélez-Mendoza (2021) sostienen que la conducción de una empresa u organización en general, el papel fundamental de la misma radica prioritariamente en la motivación del trabajador en su rendimiento laboral, para ello, debe mantener comprometido con los objetivos y la misión de la institución, para de esta forma, aprovechar el talento humano en la entidad. También en Europa, en España, Herrera & Román (2019) señalan que cuando existe un alto nivel de compromiso organizacional en los entornos laborales mediante la aplicación de factores motivacionales extrínsecos ayuda a conseguir mayor eficiencia en la productividad e incrementa el rendimiento laboral, por cuando se evita inseguridad laboral, frustración y baja salarial.

En ámbito nacional, la influencia positiva en el compromiso organizacional es mediante el compromiso de los trabajadores en sus funciones, lo que conlleva a un aumento de productividad, lo que genera una rentabilidad mayor, por lo que la agenda de la alta gerencia es profundizar en el involucramiento del trabajador en la dimensión tanto emocional como intelectual (Ríos, 2016), especialmente en épocas de crisis, bajo ese escenario, se tiene que el 48% de jefes interactúa con los

trabajadores una vez por semana, sin embargo, la mayoría de empresas, no tiene dicha predisposición de su jefe, resultado que el 75% de trabajadores pide una relación más cercana con sus jefes, especialmente para mejorar el rendimiento laboral, donde el bienestar del trabajador hará que este se sienta más comprometido con la organización (Pedraza, 2020).

De manera local, el sentido de pertenencia y su aplicación dentro de los tipos de compromiso organizacional, es visto desde el aspecto emotivo (Dávila de León & Jiménez, 2014), debiendo aplicarse el rol de la comunicación interpersonal (García & Flores, 2017), por lo que constituye un reto el liderazgo de los directivos (Salvador & Sánchez, 2018). Mientras que la satisfacción laboral está vinculada por el compromiso organizacional que realizan los líderes y desempeño del capital humano que realizan los trabajadores (Pedraza, 2020), donde se aplica en diversas organizaciones, tanto industriales como académicas. Consecuentemente, Estrada & Mamani (2020) han evidenciado que existe una relación fuertemente, directa y significativa en la interrelación sobre el compromiso organizacional y el desempeño del personal.

Dentro del fenómeno de estudio que se encuentra, es que el compromiso organizacional está muy vinculado con el rendimiento laboral, razón en que los directivos de una empresa interactúan con sus trabajadores, tendrán tanto motivación como reconocimiento por su labor, y generará mayor crecimiento y la realización de un trabajo adecuado. Por eso, la problemática de estudio se basa en que en la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., se debería estudiar mejor el compromiso que existe entre jefe-empleados, debido a que existiría poca responsabilidad en su aplicación, ocasionando poca productividad, situación que afecta a la empresa, debido a las bajas ventas, y no permite alcanzar los objetivos empresariales, si bien existe un supervisor, pero ello no ha podido fomentar estrategias que permitan alcanzar los objetivos empresariales debiendo motivarlos para alcanzar la integración del grupo y los fines propuestos.

Generando la formulación del problema: ¿Cuál es la relación del compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022?, y los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación del compromiso afectivo y el rendimiento laboral en la empresa Inversol Recarga Selva

E.I.R.L., Huancayo 2022?; ¿Cuál es la relación del compromiso normativo y el rendimiento laboral en la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022?; y ¿Cuál es la relación del compromiso de continuidad y el rendimiento laboral en la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022?

La justificación será teórica se sustenta en el estudio de las variables y sus dimensiones de estudio, para afianzar los saberes previos y el desarrollo conceptual de los mismos. La justificación práctica permitió conocer el efecto que tiene el compromiso organizacional en el rendimiento laboral de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022; y finalmente, en la modalidad metodológica, permitió aplicar el método científico para obtener un conocimiento formal y probar la hipótesis planteada como solución a la realidad problemática de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L. Fue importante porque se aportan acciones viables para solucionar un problema, permitiendo involucra al jefe-empleados en las metas y objetivos de la empresa con el compromiso organizacional y el rendimiento laboral.

El objetivo general fue determinar la relación del compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022. Los objetivos específicos: Determinar la relación del compromiso afectivo y el rendimiento laboral de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022; Determinar la relación del compromiso normativo y el rendimiento laboral en la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022; Determinar la relación del compromiso de continuidad y el rendimiento laboral en la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022.

La hipótesis general: Existe relación significativa en el compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022; y las hipótesis específicas: Existe relación significativa en el compromiso afectivo y el rendimiento laboral en la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022; Existe relación significativa en el compromiso normativo y el rendimiento laboral en la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022; y, existe relación significativa en el compromiso de continuidad y el rendimiento laboral en la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo.

II. MARCO TEÓRICO

Tello (2018) tuvo por objetivo determinar la relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral, empleando una metodología de enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo y diseño no experimental, con una población de 120 personas, teniendo como resultado la cuantificación del compromiso que genera la empresa de calzado Mil Boots, y de igual forma la medición de la satisfacción laboral mediante las dimensiones de motivación, espacio y formación, concluyendo que existe un compromiso afectivo del 55%, y una satisfacción de los trabajadores del 69%, lo que prueba la hipótesis sobre la relación lineal existente y se destaca los aspectos individuales del compromiso continuo y la lealtad que tienen los trabajadores para con la empresa.

Clark (2018) tuvo por objetivo determinar los factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de Sonora; empleando una metodología de enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y diseño no experimental, con una población de 12 empresas, teniendo como resultado el estudio profundo de 12 negocios del servicio de bienes no tangibles en la industria hotelera, siendo generadora de ingresos a la economía mediante la generación de empleo y contribuir al desarrollo, concluyendo, que existe una estabilidad económica y que ello implica un efecto positivo y significativo en el desempeño laboral, permitiendo lograr tener una satisfacción en los colaboradores y que los problemas internos, no afecta la consecución de las variables y logros de estabilidad.

Pacohuanca (2020) tuvo por objetivo determinar la autovaloración y desempeño laboral en el área de recursos humanos de la empresa de Transporte Rojas y Delviale SRL; empleando una metodología de enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y diseño no experimental, con una población de 85 personas, teniendo como resultado estudiar una realidad concreta, siendo importante porque demuestra la relación que existe entre dos variables de autoevaluación y el desempeño laboral a través de la evaluación de competencias, a través del cruce entre los resultados de las dos herramientas utilizadas, el puesto de trabajo considere un proceso de investigación aplicada para familiarizarse con la empresa, empleados, aplicar pruebas y sistematizar datos a través del coeficiente de

correlación de Pearson; concluyendo que las habilidades con características individuales, como la responsabilidad, la iniciativa y otras, que dependen del mismo trabajador, necesitan desarrollarse más, además de instrumento, no depende solo de la autoevaluación. La organización es responsable de garantizar un entorno de trabajo óptimo, existiendo una relación fuerte.

Marino (2017) tuvo por objetivo determinar el compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Financiera Confianza S.A.A. Agencia – Pichanaqui – 2014; empleando una metodología de enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y diseño no experimental, con una población de 65 personas, cuyo resultado demuestra que el compromiso organizacional de los empleados no está relacionado con el desempeño laboral, lo que evidencia que no siempre se logró probar la hipótesis de estudio planteada; concluyendo que existe una significancia mayor a 0.05, lo que permite mejorar el problema notado, y recomienda una reestructuración de las estrategias gerencial para generar tipos de compromiso y aumentar el desempeño laboral.

Fuentes (2019) tuvo por objetivo fue establecer la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018; empleando una metodología de enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional transversal y diseño no experimental, con una población de 78 personas, teniendo como resultado la determinación elevada de correlación y con ello, se conoció la situación educativa en el compromiso institucional dentro de la actividad administrativa bajo la materia educativa; concluyendo que existe relación positiva, significativa y fuerte en las variables de estudio con relación a la actividad laboral que tienen los trabajadores por la existencia de un compromiso fuerte con sus directivos, evidenciando la presente de tres compromisos: afectivo, continuada y normativa.

Hernández (2020) tuvo como objetivo determinar la relación entre mobbing laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una universidad privada de Perú - Lima 2017; empleando una metodología de enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional, y diseño no experimental, con una población de 350 personas, teniendo como resultado fue detallar la variable mobbing laboral bajo las dimensiones de acoso en su indicador psicológico, laboral y físico, mientras

que la satisfacción comprendió nueve dimensiones y finalmente el compromiso organizacional tres dimensiones; concluyendo que existe relación inversa mobbing laboral-satisfacción laboral, e igualmente con el compromiso organizacional, y únicamente, existe una relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Argumedo (2021) tuvo el objetivo determinar el nivel de relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal operario del Área de costura de una Empresa textil de confecciones ubicada en Lima, Perú; empleando una metodología de enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional y diseño no experimental, con una población de 25 sujetos de una determinada área de la empresa, bajo la aplicación de un cuestionario anónimo, teniendo como resultado medir el Job Satisfaction Survey, pero desde la concepción prístina y directa del autor que desarrolla dicha posición, es decir, se basó con el modelo tridimensional del compromiso y aplicó la inferencia para probar la regresión y la correlación, basado en las varianzas y puntos de cortes, permitiendo ver los efectos; concluyendo que existe una relación positiva en las variables y que se prueba la hipótesis.

Montalico (2021) tuvo como objetivo determinar la existencia de una relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Tacna, Región de Tacna, año 2020; empleando una metodología de tipo básico, de enfoque cuantitativo, con un nivel relacional y diseño no experimental, con una población de 65 personas, teniendo como resultado se aplicó la estadística tau-b- de Kendal, donde se prueba la correlación por encima de la medida, teniendo como resultado 0,57; concluyendo que se presentó un mediano compromiso organizacional (65%), pero que existe un alta satisfacción (85%).

Labán (2021) tuvo por objetivo determinar si es que el compromiso organizacional se relaciona con el desempeño laboral al interior de una entidad privada específicamente en los docentes de un Centro de Idiomas en Cajamarca, durante el 2020; empleando una metodología de enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y diseño no experimental, con una población de 35 personas, teniendo como resultado un nivel promedio de relación por cuanto varía el compromiso

organizacional al interior de una entidad privada, pero que fue exclusivamente a personal vinculado con la entidad; concluyendo que existe una relación directa con nivel de significancia de 0.016, y se afirma la hipótesis planteada. sigma de 0.000, en cuanto a la mejora del proceso de contratación.

Teorías relacionadas al tema, tenemos:

La teoría del compromiso es definida como el constructo técnico que estudia al trabajador con relación a los factores que lo relaciona a su centro laboral, destacando ciertos elementos o dimensiones que lo vinculan a la organización, dicha vinculación es denominada como compromiso y para ello, desarrolla diferentes aspectos desde el ámbito psicológico, afectivo y normativo. Parte de la administración científica como método de aplicación de las teorías en la realidad y especialmente en las organizaciones.

Para conocer el antecedente de esta teoría del compromiso organizacional fue sustentada de forma sistemática por inicialmente por Becker (Becker, 1960), pero luego, se sostuvo la diferencia de la satisfacción laboral, basado en el género y especie (Mowday et al., 1979). Pero que actualmente, el compromiso organizativo está centrando en tres aspectos, el primero es la organización, el segundo es las metas, y tercero en los valores, los mismos que tienen un impacto significativo de las tres dimensiones (Ayari & AlHamaqi, 2022); mientras que la satisfacción laboral está íntimamente relacionado a la actividad que hace el trabajador dentro de la organización (Reyes & Pérez, 2022), incluso en las instituciones policiales y militares (Estilita et al., 2022).

De modo que, en la doctrina, sobre la evolución histórica del compromiso organizativo en el mundo es amplia, especialmente hasta consolidar la triple dimensión, por eso, a modo de revisión en el tiempo, se tiene cuatro fases: (i) compromiso moral, calculativo y alienante (Penley & Gould, 1988), (ii) compromiso afectivo, continuo y normativo, donde, el afectivo, se refiere al apego, identificación e involucramiento emocional de los empleados con la organización. El componente de continuidad se refiere al compromiso basado en los costos que los empleados asocian con dejar la organización. Finalmente, la normativa, se refiere a los sentimientos de obligación de los empleados de permanecer en la organización

(Allen & Meyer, 1990); (iii) compromiso de conformidad, identificación e internalización (Harris, 1993), (iv) compromiso efectivo, moral y continuo (Jaros et al., 1993), bajo una evaluación de ocho modelos de ecuaciones estructurales, publicada en la red (Jaros et al., 2017).

Por tanto, la teoría de la motivación implica que el trabajador deberá realizar un mayor esfuerzo, lo que se vuelve un comportamiento sistemático para conseguir una meta (Porter et al., 2002), lo que actualmente, se trata del esfuerzo percibido (Chen et al., 2022), el mismo, que tiene un concepto positivo doble, por un lado, para la organización y por otro lado para los trabajadores.

Finalmente, sobre teoría de la satisfacción, fue sostenida por Porter et al. (1974), ampliado por el job satisfaction (Mowday et al., 1979). Pero, además, en la doctrina presentan tres factores (Janicijević et al., 2015), en primer lugar, utilizando los datos sobre la importancia de los aspectos del trabajo, en segundo, los datos sobre la satisfacción con el trabajo, y en tercer lugar utilizando datos sobre la brecha entre la importancia y satisfacción. Por lo que, este tiene un impacto en la entrega de su trabajo (Ganapathi et al., 2022), con responsabilidad, eficiencia y eficacia.

En concreto sobre la primera variable que trata el compromiso organizacional, definido por el deseo de trabajar vinculado a una empresa en la que realiza esfuerzos en favor de conseguir objetivos y logros como parte de la organización, lo que hace que tenga un apego a los valores y una constancia de habitualidad. Siendo la vinculación que tiene el hacendoso con la entidad, porque desea aportar en ella, siendo importante porque se tiene una necesidad de ser reconocido y percibir ingresos por su labor, y que, ante los nuevos tiempos, la competencia y crisis, buscará la forma de mantenerse dentro del ámbito laboral activo.

De manera que se recurre a lo descrito por Peña et al. (2016) en la que señala que está conformado por tres dimensiones: (i) deseo, (ii) deber, y (iii) necesidad, y que bajo la teoría de Meyer & Allen (1990), se trata del a) compromiso afectivo, b) compromiso normativo, y c) compromiso de continuidad.

Siendo necesario detallar los indicadores de cada dimensión estudiada. El primero, trata sobre la disposición de colaborar para realizar una mejor labor,

deseando tener dos aspectos, por un lado, sostenido con la identificación del trabajador con la empresa, donde, siente que es un ambiente presto para realizar sus labores, y por el otro lado, sobre cómo se va involucrando con el puesto laboral, con sus compañeros y en el fondo con la organización misma.

Asimismo, se trata las condiciones en salubridad para sostenerse en el afecto y el aspecto psicológico, además, se implementan sistemas de prevención y salud ocupacional, lo que se requiere intervenciones en los niveles macro, meso y micro, que se relacionan con la gobernanza, el liderazgo y las habilidades y características individuales (Krijgsheld et al., 2022). De manera que se afirma, que el capital psicológico juega un papel moderador en la relación en forma invertida del compromiso laboral (Yao et al., 2022).

El segundo, trata sobre el sentido de obligación, que es el deber que tienen los trabajadores guiados, por un lado, sobre los valores propios, especialmente por la lealtad del trabajador con la empresa y, por otro lado, la pertenencia, en la que el trabajador se debe sentir en la obligación de mejorar porque es parte de una organización y que sus esfuerzos exponen su deber de mejorar. Sobre este aspecto, también se tiene las mejoras sobre su persona y su familia, donde convergen otros factores podrían afectar significativamente el desempeño de los empleados (Rahim et al., 2022), buscando una relación de trabajo-vida como parte de su hábito y estilo de actuación; lo que alienta a los gerentes a crear y mantener un ambiente de trabajo saludable que promueva el desarrollo de empleados valiosos (Borgia et al., 2022).

Finalmente, el tercero, trata sobre la necesidad del trabajador, por un lado, para que se presente una alternativa que le favorece al empleado, ya sea dentro de la organización o fuera de ella, donde tiene varias alternativas, las misma que deberá evaluar de acuerdo con su percepción, y por el otro lado, generado por el costo que implica realizar inversiones en la propia entidad y en su propio trabajo que realiza. Buscando variables ambientales de trabajo y comportamientos de liderazgo (Ángeles López-Cabarcos et al., 2022). Donde los cuerpos directivos y gerenciales, como estrategia de mantener una continuidad laboral del talento humano, debe brindar el apoyo organizacional para el desarrollo profesional (Wu & Liu, 2022).

De modo que, siguiendo las investigaciones científicas, refuerzan el hallazgo demostrado en que el compromiso organizacional tiene beneficios a nivel individual e institucional. Confirmado el efecto positivo de las tres dimensiones de gobierno corporativo (cumplimiento del código de gobierno corporativo, alta dirección y ambiente de control) sobre tres tipos de organizativo compromiso (Najm et al., 2022).

Además, bajo esta concepción, los obreros tienen un valioso grado de compromiso organizacional presentando una mejor disposición para sus trabajos y no se limitan en sus esfuerzos y rinden mejor que los demás compañeros. Aunque no es genérico, debido a que existirán diferencias, basadas en función del género, la edad, la antigüedad en la escuela y la docencia, y el nivel educativo (Kaya, 2022).

Por otro lado, la medición que comprende el comportamiento organizacional está dada por el afecto, la vinculación continua y el deber de obligación normativa. Teniendo un sujeto activo en su ejecución. Esto se debe a que los líderes empresariales han tomado conciencia que, para mejorar el crecimiento organizacional, en la economía global actual, se necesitan empleados dedicados con los propósitos de la empresa.

También, en el sector estatal se aplica, especialmente en los entornos de salubridad, porque deben hacer grandes esfuerzos para mejorar organizativo compromiso entre los médicos en la atención holística e integral en los establecimientos de salud de primer nivel para aumentar la satisfacción y fidelidad de los pacientes (Setyawan et al., 2022).

Donde, el valor del compromiso organizacional no es solo su efecto sobre la capacidad y tranquilidad de los trabajadores, sino también una de las mejores oportunidades. Por todo eso las organizaciones no solo necesitan saber el tipo sino también saber el nivel de compromiso de los miembros. Por ello, Heidari et al. (2022) afirman con razón, que el bienestar psicológico y la salud espiritual pueden predecir el compromiso organizativo.

Por lo que el compromiso también expone la identidad institucional se inicia en forma personal con el trabajador, y el compromiso con la organización se desprende del conjunto de actos para contribuir con su centro de trabajo. Lo cual

coincide con lo señalado por autores anteriores, que es una percepción que hace que el trabajador sea uno con la organización, llevándolo a incorporarse en cada acción de la empresa.

Por eso, se ha determinado compromiso como la relación trabajador-organización, es decir, donde el colaborador se vincula con la empresa, y que, además, puede también perder la vinculación, donde el compromiso organizacional es una experiencia del empleado en su centro laboral que deberá de influir en la decisión de renunciar o no. Además, se debe precisar que hay personas que se identifican y se adhieren a su visión, misión y metas de la empresa para la que trabajan y, en general, presentan intenciones de permanecer en ella.

En fin, Chiavenato (2017) muestra que el compromiso organizacional está basado directamente en la voluntad, de los líderes y de los trabajadores para esforzarse mucho en apoyar a la institución que lo emplea.

De modo, que una adecuada aplicación de las competencias y el liderazgo gerencial cumple funciones ampliadas para un mejor funcionamiento industrial y del componente humano, donde la dualidad máquina-persona debe ser adecuada, especialmente este último al interior de la organización. La interacción persona-persona y persona-organización permite la materialización del denominado “ciudadanía organizada” (Chiavenato, 2022), que aplicado a las empresas se evidencia el compromiso organizacional moderno.

Por eso, debe considerarse tres factores importantes para el compromiso organizacional, incluyendo a las instituciones, como entidad económica, gestando y provocando rentabilidad mediante la empleabilidad, lo que indica que no desaparecen, cambian y tienen que ver con la demanda del mercado. Intentan mantener un equipo central de personas.

Cuando la organización cambia el trabajo se vuelve más exigente y en ciertas situaciones flexibles, los empleados que permanecen en la organización se vuelven más necesarios, porque el trabajo es más complejo y exigente. Los gerentes de la administración y sus intereses de la organización que tienen contratos con otras empresas para realizar ciertas tareas se sumergen en los compromisos de estas otras empresas. Primado el plazo, en distintas

graduaciones, como es a corto, a mediano o largo tiempo.

El compromiso de los empleados con la gestión de la institución debe seguir siendo mutuamente beneficioso.

Por tanto, el compromiso con la empresa se caracteriza por el apoyo y aceptación de los objetivos y valores de la empresa; la voluntad de hacer esfuerzos considerables por el bien de la empresa; y, deseo de continuar dentro de la empresa.

El compromiso con la organización va más allá de la lealtad e implica contribuir activamente al logro de los objetivos de la organización. El compromiso con la organización muestra una actitud hacia el trabajo que va más allá de la satisfacción laboral, y esto se aplica no solo al trabajo, sino a toda la organización. Además, el compromiso es generalmente más estable que la satisfacción, ya que es poco probable que los eventos cotidianos lo cambien.

Además, la experiencia laboral continúa obrando para la vinculación, identificación e involucramiento, tanto, por factores internos, en el clima, la costumbre y las relaciones interpersonales, aunado al sueldo y las oportunidades, como por razones externas, donde se genera la libertad, la autonomía y la satisfacción laboral externa.

Las personas construyen un vínculo más profundo entre la organización y sus empleados al pasar más tiempo con ellos; la antigüedad en la mayoría de los casos nos beneficia, esto tiende a conducir a una actitud más positiva hacia el trabajo; y, las oportunidades del mercado laboral pueden disminuir con la edad, y es más probable que los trabajadores permanezcan en sus trabajos actuales.

Además, la complacencia como parte del involucramiento resulta ser esencialmente un aspecto dual, que está basado en el acuerdo con la influencia de otros para obtener beneficios; Identificación: una persona acepta influir en el mantenimiento de una conexión cómoda y autodefinida, y la Internalización: la persona siente que los valores de la empresa son fundamentalmente valioso y compatibles con los valores subjetivos.

Adicionalmente, la relevancia, de que las organizaciones invierten sus

recursos financieros y tiempo para capacitar a sus empleados para que tengan éxito en el trabajo encomendado. Si un trabajador calificado renuncia, estos costos se perderán. Deberá reiniciar el proceso de selección, reclutamiento y capacitación para reemplazar el puesto eliminado que implicaría mayores gastos de recursos. Siendo importante que permita servir como un aspecto de aconsejar desarrollar la participación de los empleados para que las metas de sus empleados estén en línea con las metas de su empresa y trabajen como si fueran los dueños de la empresa.

Los estudios han demostrado que, para los trabajadores con un alto compromiso con la continuidad, esto crea una sensación de estar atrapado porque no tiene la oportunidad de conseguir otro trabajo, lo que los lleva a realizar trabajos no deseados y como resultado disminución de contribuir con un fin.

Además, los empleados comprometidos se sienten impulsados por lograr los objetivos de la organización y tratarlos como propios, tanto para bien como para mal y tratar como los suyos los productos y permanencias de esta. Así mismo, para los trabajadores con un nivel de compromiso igualmente alto, el compromiso alienta a los trabajadores a presentarse regularmente en su lugar de trabajo, lo que reduce el ausentismo innecesario y las solicitudes de vacaciones, esta situación beneficiará a la organización.

Además, entre la comunidad que se busca, es complicado tener una posición fija, porque existe evidencias, como por ejemplo en el último quinquenio la tasa de rotación de los empleados de operaciones en Bahrain Petroleum Company (Bapco) ha aumentado y alcanza un nivel crítico, particularmente con el enfoque atractivo de jubilación anticipada del gobierno (Ayari & AlHamaqi, 2022). Sin embargo, para mantener al trabajador, cumple un rol elemental el compromiso organizativo.

En las organizaciones no monetarios, es decir, dentro de los empleados sin fines de lucro revelaron que el compromiso organizacional se relaciona positivamente con el liderazgo comprometido, el esfuerzo de participación de la comunidad, el grado de formalización en las operaciones diarias y el apoyo intangible percibido para los empleados (Wang, 2022).

De modo que el empoderamiento estructural mediante el trabajo psicológico permite afianzar el impacto en los grupos de segmentación, por lo que se

recomienda seguir refinando el instrumento de medición y continuar con el análisis del Burnout en otros contextos y áreas organizacionales (Reyes & Pérez, 2022). Donde la evaluación de la satisfacción (Ganapathi et al., 2022) deberá sustentarse en cuestiones objetivas y reales.

Además, el trabajo activo, bajo un comportamiento organizacional, evidencia que el capital humano se considera crucial para la sostenibilidad, donde el papel que desempeña el capital humano se invierte en los elementos más viables en el colaborar, que pueden desarrollar capacidades de innovación y, a su vez, juegan un papel sustancial (Chiganze & Sağsan, 2022).

Finalmente, se debe indicar que el liderazgo tiene un papel decisivo en el éxito de todo tipo de empresas grandes, incluidas las pequeñas y medianas empresas (PYMES), y el comportamiento ético de los líderes es un componente clave que brinda un sentido de respeto, realización, confiabilidad y aceptación entre los empleados (Aftab et al., 2022).

Por otro lado, la segunda variable que comprende el rendimiento laboral es definida como el componente que permite lograr el éxito de una organización, a través de las competencias gerenciales y que, además, resulta ser el complemento de la motivación del trabajador que realiza una actividad en empresas (Cueva, 2018), y que se extiende al interior del Estado, pero en la presente investigación únicamente nos centraremos en el sector privado (empresa). Por ello, se sostiene que se está influenciado en cuestiones favorables o desfavorables para evaluar el resultado del trabajo en base a su desempeño. Resulta que el trabajo del capital humano es el principal medio para lograr las metas de la organización.

Entonces, se define como el mecanismo por el cuál, la organización se debe conocer cómo son y cómo funcionan (Chiavenato, 2017), ya que se tiene que los activos casi siempre dependen del capital humano (Chiavenato, 2022).

Para conocer las características de la definición del desempeño laboral, Chiavenato (2017) señaló que debe contener (i) adaptación, (ii) comunicación, (iii), conocimiento, (iv) calidad del trabajo, y (v) planificación. Sin embargo, debido a los últimos tiempos, también se presenta la iniciativa propia, que constituye una decisión personalísima del trabajador para obtener un resultado favorable antes de

una decisión dada u autorizada.

Entonces, es importante el rendimiento laboral, porque permitirá determinar el cumplimiento de funciones, analizar las responsabilidades y sobre todo el cumplimiento de las metas institucionales, las mismas que permite de soporte para corregir o reforzar actuaciones gerenciales.

En ese sentido, la motivación tanto intrínseca como extrínseca es un elemento que influye en el rendimiento del trabajo, lo que permite ser un indicador que ayuda al logro de objetivos, pero que los factores son tanto internos como externos a la organización.

Por lo que se afirma que el rendimiento y el desempeño laboral, está relacionada con la persona que realiza un trabajo en específico, lo que permite conocer su capacidad operativa, el desenvolvimiento, el tiempo y los requerimientos al puesto que ocupa, donde, se puede medir en dos aspectos, por un lado, la eficacia de su trabajo y, por otro lado, la efectividad de este.

El rendimiento es el conjunto de acciones y comportamientos observados en los empleados que son consistentes con las metas de la organización de cada empleado y su contribución a la empresa. La misma que se define como la medida en que los empleados desempeñan una actividad de contenido laboral para conseguir algo dentro de un tiempo fijo, donde los resultados que produce el trabajo realizado por el empleado y no debe confundirse con el comportamiento laboral.

Entonces, “el desempeño es la eficacia de las personas que trabajan en la organización. Asimismo, el desempeño en el trabajo dependerá del comportamiento y los resultados de las personas” (Chiavenato, 2017, p. 162), es decir, que constituyen una estrategia personal para lograr las metas.

Pero el rendimiento laboral se ve afectado por muchos factores (Chiavenato, 2017), el primero, es la expectativa de recompensa y su asociación directa con el trabajo, y el segundo es con el esfuerzo que se emplea para la actividad, donde a mayor recompensa, mayor esfuerzo realizado.

Así el factor facilita la cantidad de energía a invertir en el trabajo realizado, por lo que esta energía se rige por la percepción de costo beneficio del factor. La

implementación de los esfuerzos también dependerá de las características e importancia de cada factor para la empresa. Además, la eficiencia del trabajo debido a la conducta del trabajador en relación con el contenido de sus cargos, facultades, deberes y actividades depende del proceso de conciliación o de las normas entre éste y la empresa.

En este contexto, es importante garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores cuando se incorporan a empresas que se esfuerzan por brindarles las prestaciones sociales más adecuadas según el estatus y puesto de trabajo que desempeñan. De ello depende un mejor desempeño empresarial, que es un factor clave para medir la eficacia y el éxito de una organización. El trabajo sedentario genera calma, salud, motivación y buen estado mental en las personas.

En tales circunstancias, los individuos están dispuestos a contribuir más y avanzar hacia otros horizontes que mejoren su posición tanto en la organización como en la sociedad. La gestión del desempeño se refiere a cualquier proceso organizacional que determina el nivel de calidad en el que los empleados y equipos realizan funciones.

También considera que la organización debe contar con medios adecuados para evaluar el desempeño individual y grupal a fin de desarrollar planes que permitan el crecimiento organizacional.

En definitiva, desempeño se conceptúa como la identificación, medición y gestión del desempeño de cada individuo en la empresa; es una metodología y evaluación periódica del desempeño de un empleado en relación con su trabajo habitual, aprobada por una persona competente que sabe que el desarrollo del empleado se refiere y exige la evaluación sistemática y periódica de la calidad y cantidad de eficacia con la que las personas realizar actividades, deberes y responsabilidades.

Según Chiavenato (2020) hay cuatro potenciales diferencias en el desempeño laboral: (i) discrepancia de la expectativa, (ii) discrepancia con el rol, (iii) la retroalimentación de la discrepancia y (iv) la discrepancia en el desempeño. El primero, sobre las diferencias de expectativas del empleador sobre el desempeño de las funciones transferidas y la interpretación de estas por parte del

trabajador. El segundo, sobre las expectativas sobre el deseo del desempeño laboral del empleado y su progreso real en el trabajo. El tercero, sobre la desviación que se presenta en la actividad laboral por parte del trabajador, y sobre la atención dada mediante la observación de dicha actividad laboral por parte del empleador, y finalmente, el cuarto, se basa en la diferenciación del logro que da el empleador y las expectativas funcionales que transmite al empleado.

Chiavenato (2020) de igual modo, indica que el desempeño laboral resulta importante en la organización, porque se puede medir mediante los factores actitudinales y los factores operativos.

El primero (factores actitudinales), Chiavenato (2020) indica que comprende, la disciplina, la misma que está relacionada con el comportamiento, seguido de la actitud colaborativa, que es la actitud que se enfoca en las cosas, el apoyo y la lealtad, luego, la misma que está relacionada con el comportamiento, seguido de la actitud colaborativa, que es la actitud que se enfoca en las cosas, el apoyo y la lealtad, luego, la iniciativa, que es actuar proactivamente frente a los compañeros tanto de palabra como, de hecho, es decir, hacer lo necesario, sin esperar órdenes y hacerlo simplificando los trámites, ahorrando tiempo y esfuerzo, logrando los o mejores resultados, seguido por la responsabilidad, que es el compromiso u obligación hacia algo. Y también relacionado con la variabilidad de una acción, continuando, con la habilidad de seguridad, para que se eviten cuestiones desfavorables, como el peligro, como el daño, o como el riesgo, luego, la discreción, donde se sustenta en la confidencialidad de la información o el uso juiciosamente a discreción cuando se los requieran, también está la presentación personal, que se refiere a cómo una persona se presenta a sí misma y esto condiciona a las personas a juzgarlo, y que además, esta impresión está moderada por la ropa, los modales; así como la fisiología, raza, etc. Asimismo, está, la creatividad, donde se tiene un patrón de innovar o crear aspectos propios, y finalmente la capacidad de realización, con la que realiza una determinada acción bajo su rutina diaria.

El segundo (factores operativos), Chiavenato (2020) indica que comprende, la calidad, que se refiere a las características que poseen un individuo u objeto y nos permite evaluarlas o comprarlas con personas similares; la exactitud, que especifique la precisión de la medición, puede determinar la precisión del rango y

ajustarlos de acuerdo con diferentes expresiones; el trabajo en equipo, que es la capacidad para lograr un objetivo colectivo, y está ligada a la asignación de funciones, es decir, cada miembro realiza una tarea específica hacia el bien común; y el liderazgo que se refiere a la resolución proactiva de diversos problemas, pero también involucra habilidades y acciones para liderar un equipo, se refiere a la implementación efectiva de una propuesta organizacional eficaz y eficiente.

El desempeño laboral está relacionado con los conocimientos, habilidades y destrezas (Chiavenato, 2020). Está relacionado a las siguientes características: adaptabilidad; comunicación; iniciativa; conocimiento; trabajo en equipo, estándares laborales, sobre capacidad de cumplir con las políticas organizacionales y recibir información que retroalimenta para mejorar el sistema; debiendo existir el desarrollo de recursos humanos: que es la habilidad para desarrollar capacidades y aptitudes de los miembros del grupo de trabajo, habilidad para predecir actividades de desarrollo relacionadas con puestos existentes y de nueva creación, permitiendo potenciar el diseño de trabajo: ordenar y colocar el trabajo con el fin de lograr resultados más efectivos en el logro de las metas de la organización. Capacidad de cambio de tareas para conseguir la mejora organizativa y la adaptación del trabajador; y finalmente, maximizar el desempeño: capacidad para establecer objetivos, capacitación y maximizar la capacidad de los trabajadores para medir objetivamente el desempeño laboral.

Chiavenato (2022) señaló que existen cuatro dimensiones del rendimiento laboral que son rendimiento, eficiencia, eficacia y efectividad. El primero, considera al desempeño como una medida de los resultados alcanzados según indicadores establecidos por la organización, por lo tanto, deben ser herramientas confiables y el resultado evidencia mejoras y son evaluados para que el trabajador sienta el beneficio de un buen rendimiento laboral. El desempeño consta de 2 partes: actividades y productos, lo que significa que los trabajadores están ansiosos por alcanzar las metas planificadas, y si no las logran, su trabajo empeora.

El segundo, es una combinación entre valor y ganancia, en definitiva, es la mejor manera de utilizar adecuadamente los recursos que le proporciona la organización para realizar las tareas asignadas, dado del punto de vista de la eficacia, las organizaciones necesitan planificar actividades para lograr objetivos

específicos, así como para trabajar individualmente y en equipo. Donde el grado del logro es generalizado dentro de la organización, porque mediante ello, se está beneficiando a la organización de forma competitiva y efectiva.

El tercero, sostiene que la eficacia de una organización depende de su capacidad para satisfacer las necesidades de la sociedad a través de los productos y servicios que ofrece; de modo que, la eficiencia es una relación técnica entre entrada y salida. En la eficacia, las organizaciones necesitan alcanzar sus objetivos priorizando sus recursos. El componente gerencial cumple un rol determinante para con sus insumos y colaboradores.

Finalmente, el cuarto, señala que la efectividad es equivalente entre la eficacia y eficiencia, es decir, está relacionado con los resultados alcanzados que se programa con los valores más favorables en un momento determinado y tiene los valores beneficiosos, y valora que no se hagan desperdicios para evitar pérdidas de materiales y de tiempo.

Desde la epistemología, el estudio del objeto es lograr determinar si existe un compromiso efectivo de los trabajadores con la organización y que permita evidenciar un mejor rendimiento laboral, por lo que, en investigaciones semejantes, como la Estrada & Mamani (2020) nota que existe una relación fuertemente, directa y significativa en la interrelación sobre el compromiso organizacional y el desempeño del personal docente, con un coeficiente de 0, 724, lo que permite señalar que cuando existe mayor compromiso de la organización con el trabajador, éste se desempeña de mejor manera. Además, la integración entre trabajadores y la organización es complicada, y aún no se consolida el desempeño laboral de forma plena, debido a la informalidad, la precariedad institucional y la Covid-19. La desintegración y falta de compromiso organizacional anudando a la desmotivación laboral en tiempos de crisis, se acrecentó, de modo, que es una constante en las empresas peruanas involucrar a los empleados en los desafíos corporativos.

El compromiso organizacional es un tema actual de gran importancia y está directamente conectado con la vida inferior, con la experiencia, psicología del trabajo. La administración privada moderna, también debe tomarse en cuenta, porque de él depende obtener mejores resultados en interés privado, interno y

externo en las instituciones privadas. El bienestar del trabajador hará que este se sienta más comprometido con la organización. Los líderes modernos deben de centrar su atención en esta variable para lograr resultados duraderos en la modernización del sector privado.

Mediante el enfoque conceptual, se tiene que el compromiso organizacional involucra a los empleados en las metas y objetivos de la empresa para la que trabaja y este asociado, principalmente con el deseo o identificación del trabajador con su centro de trabajo; la necesidad que tiene con la remuneración recibida por su trabajo y el deber que lo hace mantenerse en la empresa. Por eso, el enfoque conceptual del desempeño laboral, mediante el rendimiento tiene como característica que se puede medir; son observables y es medible el beneficio que dan a la empresa según el informe (Cantuarias, 2018).

De modo que el estudio tiene especial importancia, porque intenta probar la relación que tiene el compromiso organizacional en la dimensión afectiva en el rendimiento laboral del trabajador en la empresa Inversol Recarga Selva, Huancayo 2022.

Deseo, es conceptualizado por ser la creencia que tiene el consumidor que tiene una vinculación con el producto que adquiere para satisfacer una determinada necesidad, para lo cual dispone dentro del catálogo del mercado.

Deber, es conceptualizado por la actuación directa que realiza la persona tanto por el comportamiento que realiza el sujeto es de actos morales bajo una determinada responsabilidad frente a otros.

Necesidad, es conceptualizado como las carencias que tiene la organización que limitan conseguir objetivos y dificulta la posición de la marca o servicio, lo que no permite generar utilidades.

Efectividad, es conceptualizado como el actuar dentro del trabajo que desempeña en la organización como favorecer al logro y cumplimiento dentro de los plazos trazados para conseguir determinados de objetivos, que aumentan la productividad y utilidad.

Rendimiento, es conceptualizado como la rentabilidad que se obtiene

mediante una inversión determinada, lo que es correlacionar con el porcentaje en el capital.

Eficacia, es conceptualizado como el cumplimiento de las metas establecidas por la organización con la finalidad de emplear menos recursos tanto humanos como económicos, lo que genera una reducción o ahorro en gastos.

Eficiencia, es conceptualizado como el lograr y objetivos de la organización con la finalidad de hacer la entrega de los bienes, servicios o productos en general con el ahorro de recursos para el cumplimiento de los plazos establecidos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación fue de tipo básica (Concytec, 2018), debido a que en la presente investigación se analizó las bases conceptuales y dimensionales de las variables necesarios para medirlas objetivamente, la primera es el compromiso organizacional y la segunda será el rendimiento laboral al interior de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo.

Se sustentó en el paradigma positivista (Fernández & Vela, 2021), cuya la investigación tendrá un enfoque cuantitativo (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019), donde se recurre a la medición de las variables y la probanza de la hipótesis bajo la objetividad estadística.

Por su parte, tuvo un nivel correlacional causal, que en palabras de Hernández- Sampiere & Mendoza (2018) se trata de evidenciar la vinculación entre dos variables de estudios, es decir, encontrar o buscar sus relaciones, y describir las relaciones entre ellos en lugar de describir las variables individuales. Para este estudio se analizará el impacto del involucramiento organizacional en el rendimiento laboral según la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L. Huancayo 2022.

En el diseño de la investigación se aplicó el diseño no experimental, con corte transversal y correlacional causal. Porque el hecho o fenómeno ha sido observado en su estado presente naturalmente, sin manipular intencionalmente las variables (Baena, 2017).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Compromiso organizacional

Definición conceptual: “Es algo que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización” (Peña et al., 2016, p. 97).

Definición operacional: Medida del compromiso organizacional por puntajes obtenidos, utilizando equipo que han sido validados en las dimensiones de deseo (compromiso afectivo), deber (compromiso normativo) y Necesidad (compromiso de continuidad).

Indicadores: En la investigación se realizará los siguientes indicadores que son: identificación emocional, el involucramiento con la organización, lealtad y sentimiento de permanencia, y las alternativas junto a las inversiones dentro de la organización.

Escala de medición: La escala de medición utilizada en la investigación es ordinal.

Variable 2: Rendimiento laboral:

Definición conceptual: El rendimiento laboral es el despliegue de esfuerzo, y también dependerá de las características de cada trabajador y de la importancia que sienta para la empresa (Chiavenato, 2022).

Definición operacional: Es la actividad laboral que realiza el trabajador dentro de la organización mediante el esfuerzo y energía de empleados para cumplir con efectividad en su labor, lo que conlleva a que tenga un rendimiento promedio de acuerdo con las características, cuya importancia es que se desempeñe con eficiencia y eficacia.

Indicadores: En la investigación se utilizaron indicadores que son: logro de resultados, cantidad de producción, trabajo individual y grupal, medición de resultados, evaluación de objetivos, calificación de resultados, esfuerzo, cumplimiento de tareas, satisfacción sobre la labor, y la optimización de resultados.

Escala de medición: La escala de medición utilizada en la investigación es ordinal.

3.3. Población y muestra

Población: Un conjunto, universo o comunidad se denomina conjunto finito o infinito de objetos o personas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019), pero los contiguos de datos muy espaciosos corresponden al mismo vinculado de peculios (Arias-Gómez et al., 2016). Es decir, es un total de propiedades que tiene el grupo. Por ello, esta encuesta incluirá a todos los trabajadores de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., que tiene una población de 45 personas.

Además, se aplicarán criterios de inclusión y exclusión para garantizar la uniformidad de la población, donde se tiene:

Criterios de selección: Los criterios de inclusión se realizará a los trabajadores de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L. Para ello, se aplica la contratación laboral aplicable al régimen laboral privado.

Mientras que los **criterios de exclusión:** son todas aquellas personas alejadas del vínculo legal de la mencionada empresa. Pero quedan fuera de la población la persona que no mantenga un contrato laboral del régimen privado. Es decir, están fuera los contratos de locación y de simulación de tercerización..

Unidad de investigación: Todos los trabajadores de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica será la encuesta (Fernández et al., 2021), la que contendrá preguntas basadas en la teoría, en la observación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019) y la experiencia, comprendiendo, los conceptos básicos del estudio, y los que resultan ser conocidos mediante una pregunta derivada de la observación, aunado, a que los investigadores debido al conocimiento diario de su labor pondrán de aplicación debido a su experiencia. De modo que, se plasma necesidades y preferencias para obtener información. Además, se tiene el análisis documental, en la cual, se consultó las diversas fuentes de información teórica.

El instrumento utilizado es el cuestionario (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019), y señala que, para hacer llegar a los encuestados unos documentos con un conjunto de preguntas organizadas y coherentes, formuladas de forma clara y

concisa, y que sean objetivas para que puedan responder. Además, para obtener información teórica se aplicó la guía de análisis documental, donde permite conocer el autor, año y la referencia para la citación.

Para analizar los datos obtenidos, es importante verificar el examen crítico de los cuestionarios para evidenciar la totalidad de los 20 ítems. Donde el cuestionario estará diseñado para evaluar el nivel de compromiso y rendimiento de los empleados. Por lo tanto, la herramienta de variable está confirmada por 10 ítems calificados bajo la escala de Likert. Además, para la variable rendimiento laboral se elaboró un cuestionario propio en función a las 3 dimensiones. Las respuestas solicitadas se reflejan según el modelo de Chiavenato (2020). Por lo tanto, la herramienta de variable está confirmada por 10 ítems calificados bajo la escala de Likert.

De modo que, para el estudio se prepararon dos cuestionarios con preguntas respondidas por los empleados sobre el compromiso organizacional y rendimiento laboral de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022.

Validación: Hernández-Sampieri & Mendoza (2019), señalan que la validación queda representada directamente como aquel medio de demostración de calidad de los cuestionamientos planteados.

Para la presente investigación, la validación se realizó por tres expertos en la materia, los mismos que cuentan con el grado académico de maestro, debidamente registrados en Sunedu, y que gozan de experiencia en la temática.

Tabla 1

Validación por juicio de expertos

Experto	Valor	Estado
Mtro. Fernández Altamirano Antony Esmir Fernández	100	Aplicable
Mtro. Delgado Sánchez Ciro Isamel	100	Aplicable
MBA. Herrera Judith Catherine	100	Aplicable

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, se ha acontecido que los tres expertos expuestos, han alcanzado a valorar con 100 puntos a los instrumentos de recolección de datos, demostrando la calidad de estos.

Confiabilidad: Hernández-Sampieri & Mendoza (2019), definen a la confiabilidad como aquel procedimiento estadístico mediante el cual se puede demostrar el nivel positivo en cuanto a la confianza del instrumento de recojo de datos.

Tabla 2

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Elemento	Valor	Estado
Variable 1	0.913	Confiable
Variable 2	0.951	
Ambas variables	0.853	

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Debido a que se mantuvo el empleo de la estadística, se contó con la determinación del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, entendiéndose que al haber obtenido un valor superior a 0.70 para cada una de las variables analizadas individualmente y en conjunto, fue que se demostró la alta confianza que se puede mantener dentro del instrumento de recojo de datos.

3.5. Procedimientos

Para la obtención de los datos se aplica el método de encuesta a los trabajadores de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L. Para la aplicación de la encuesta, previamente se recurrió a la validación del instrumento a través de profesionales especialistas en la materia, con la finalidad de poder garantizar el conocimiento y juicio de expertos.

Con dicha validación, es que resulta aplicable, para ello, se recurrió a la empresa, para poder reunirnos con la persona responsable de la dirección empresarial, es decir, con la gerencia, a cargo del Propietario-Gerente de la organización.

Explicando los motivos del instrumento y la necesidad de contar con datos verdaderos para el estudio, es que se optó para brindar un conocimiento informado del instrumento y la finalidad de la investigación, presentado una carta de autorización de aplicación de instrumento, obtenido respuesta afirmativa de la misma. Por ello, se procedió aplicar la encuesta.

La encuesta fue un cuestionario creado con preguntas claras que se presentan personalmente a los trabajadores de la empresa donde estuvieron ambas variables con el fin de obtener mediciones cuantitativas.

3.6. Método de análisis de datos

Este estudio utiliza un enfoque cuantitativo, es decir puede utilizar los datos numéricos obtenidos mediante herramientas estadísticas y programas de corte para analizar y procesar los datos para obtener información.

Así mismo, cabe destacar que se hizo uso de la estadística descriptiva y la estadística inferencial, en donde el primero de los mencionados ha señalado la posibilidad de caracterizar individualmente a las variables y dimensiones de análisis, habiendo considerado la exposición de datos por medio de tablas de frecuencia y diagramas de barras. Además, se contó con la posibilidad de incidir en el empleo de la estadística inferencial, habiendo considerado la determinación del nivel de correlación alcanzada entre las variables y sus dimensiones, en donde una sigma inferior a 0.050 fue que la demostró la existencia de la hipótesis alternativa (H_a), la cual demuestra la existencia de relación.

Tomando en cuenta los datos se usará el sistema informático SPSS 26 en español para la recopilación de datos para garantizar la fiabilidad, precisión y aplicabilidad de las interpretaciones posteriores de los resultados estadísticos. Estos luego se tabulan para proporcionar los datos de la encuesta para cada objetivo propuesto y sus interpretaciones para obtener resultados de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio respetó los aspectos éticos del informe Belmont (1979). Con el consentimiento del gerente de la empresa para realizar dicha investigación, ya que los trabajadores de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L. tuvieron conocimiento sobre su participación, debiendo tratarlos con sumo respeto, consideración y estima especial debido al *respeto de las personas*, como indicador ético, además, se empleó la *justicia* en la información, buscando no dañar a la persona con la difusión de su participación, sino más bien, la identidad de los trabajadores de la organización estuvo protegida, ya que los instrumentos se

aplican de manera anónima para garantizar la seguridad y protección de los trabajadores. De igual forma, se aplicó la *beneficencia*, en la que se buscó tener aspectos favorables y satisfactorios para los trabajadores, la empresa y colectividad en general para ser el punto de referencia para mayores estudios.

De igual forma, la información recabada de libros, artículos, etc., será respetada y citada debidamente con la referencia de acuerdo con las normas del APA y el código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 3

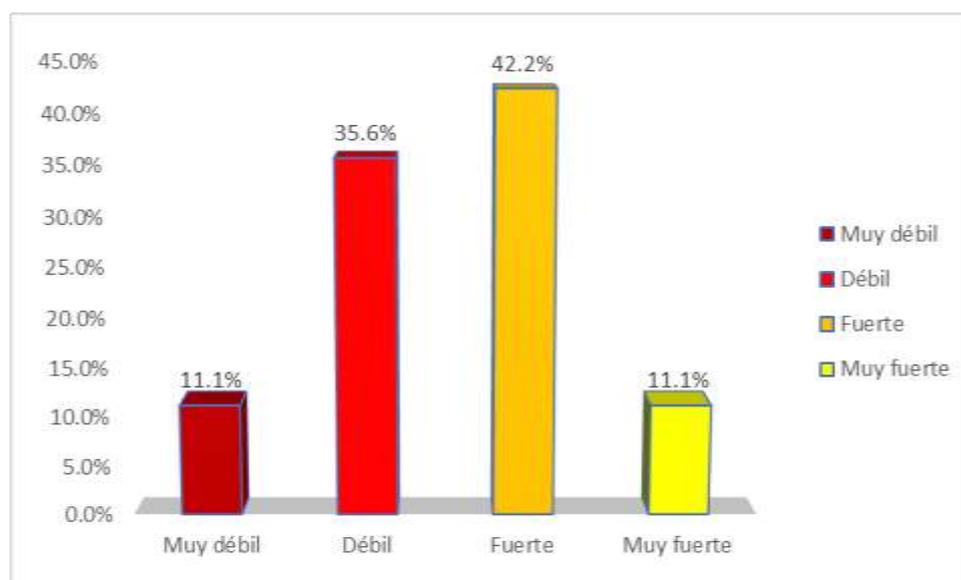
Análisis de la variable compromiso organizacional

	Variable Compromiso organizacional	
	F	%
Muy débil	5	11.1%
Débil	16	35.6%
Fuerte	19	42.2%
Muy fuerte	5	11.1%
Total	45	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 1

Compromiso organizacional

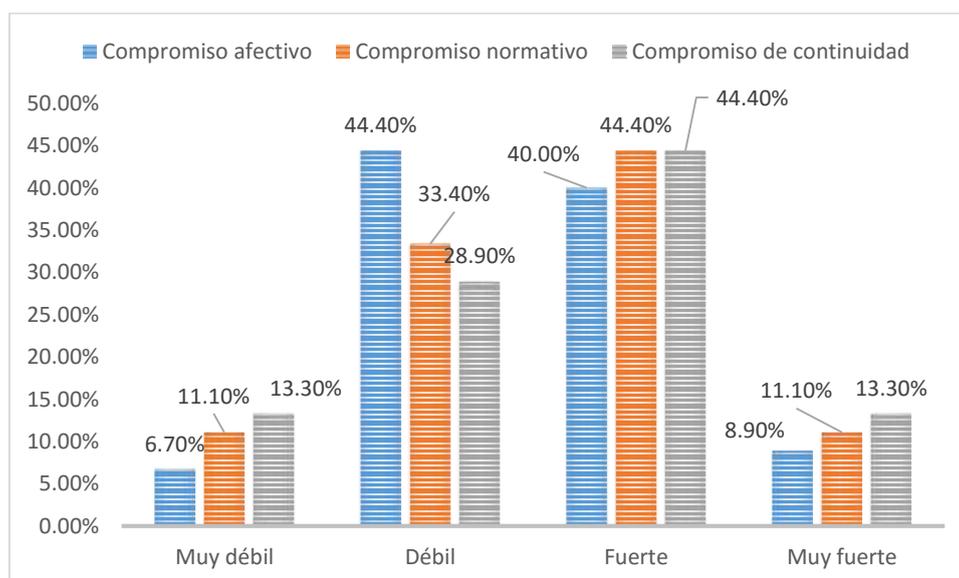


Fuente: Elaboración propia

De acuerdo la tabla 3 y la figura 1, el 11.1% de los trabajadores de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L. señalaron un compromiso organizacional muy débil, el 35.60% expuso que este ha sido débil, el 42.2% lo demostró en una condición fuerte y el 11.11% de igual forma para el caso del compromiso organizacional muy fuerte.

Tabla 4*Análisis de las dimensiones del compromiso organizacional*

	Compromiso afectivo		Compromiso normativo		Compromiso de continuidad	
	F	%	F	%	F	%
Muy débil	3	6.7%	5	11.1%	6	13.3%
Débil	20	44.4%	15	33.4%	13	28.9%
Fuerte	18	40.0%	20	44.4%	20	44.4%
Muy fuerte	4	8.9%	5	11.1%	6	13.3%
Total	45	100.0%	45	100.0%	45	100.0%

Fuente: Elaboración propia**Figura 2***Dimensiones del compromiso organizacional**Fuente:* Elaboración propia

De acuerdo con la tabla 4 y la figura 2, se ha expuesto en relación con la dimensión compromiso afectivo que el 6.7% de los trabajadores de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L. expuso un compromiso muy débil, el 44.4% lo expuso en una condición débil, el 40.0% fuerte y el 8.9% muy fuerte. Así mismo, de acuerdo con la dimensión de compromiso normativo, el 11.1% de los trabajadores de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L. señaló en una condición muy débil, el 33.40% en una condición débil, el 44.4% en una condición fuerte y 11.1% muy fuerte. Mientras que, para el caso del análisis de la dimensión de compromiso de

continuidad, se ha valorado que el 13.3% de los trabajadores de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L. expuso un compromiso muy débil, el 28.90% un compromiso débil, el 44.4% ha señalado una condición fuerte y el 13.3% muy fuerte.

Tabla 5

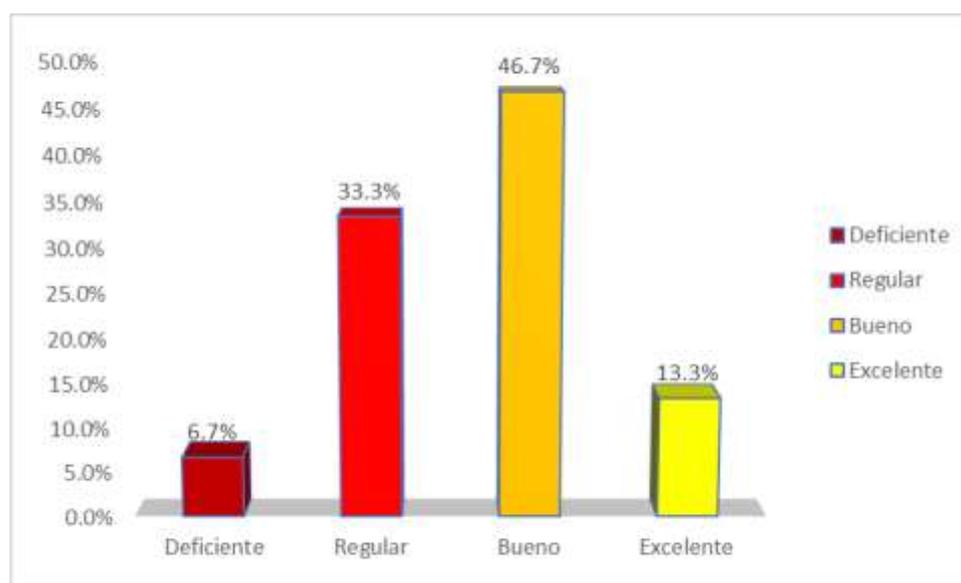
Análisis de la variable rendimiento laboral

Variable Rendimiento laboral		
	F	%
Deficiente	3	6.7%
Regular	15	33.3%
Bueno	21	46.7%
Excelente	6	13.3%
Total	45	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Rendimiento laboral



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la tabla 5 y la figura 3, se ha señalado que el 6.7% de los trabajadores de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L. han mantenido un rendimiento laboral deficiente, el 33.30% expuso un rendimiento regular, el 46.7% un rendimiento bueno y el 13.3% un rendimiento excelente.

Tabla 6

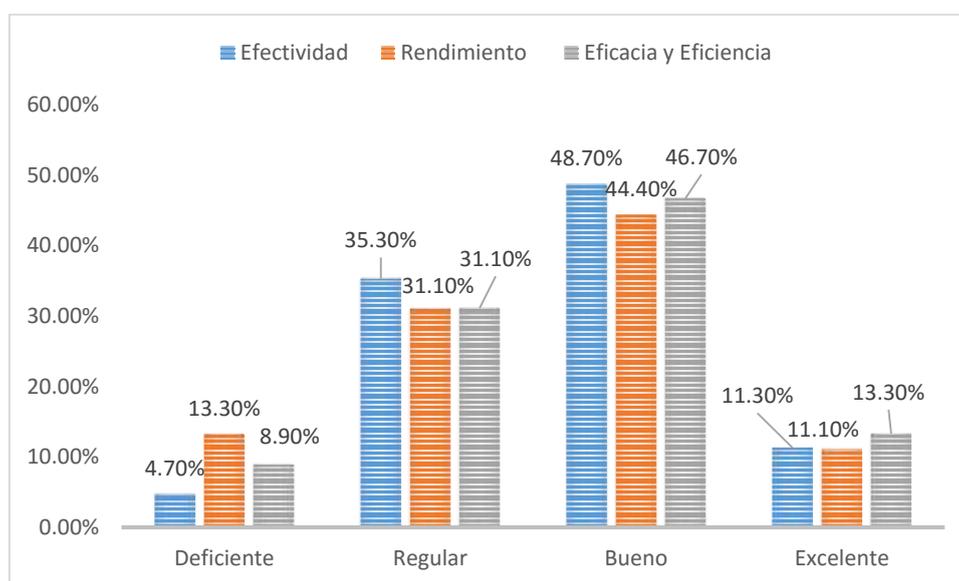
Análisis de las dimensiones del rendimiento laboral

	Efectividad		Rendimiento		Eficacia y eficiencia	
	F	%	F	%	F	%
Deficiente	2	4.7%	6	13.3%	4	8.9%
Regular	16	35.3%	14	31.1%	14	31.1%
Bueno	22	48.7%	20	44.4%	21	46.7%
Excelente	5	11.3%	5	11.1%	6	13.3%
Total	45	100.0%	45	100.0%	45	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Dimensiones del rendimiento laboral



Fuente: Elaboración propia

En lo que respecta a la dimensión efectividad, el 4.7% de los trabajadores de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L. han demostrado una condición deficiente, el 35.30% una condición regular, el 48.7% una condición buena y el 11.3% una condición excelente.

Asimismo, en lo que respecta a la dimensión rendimiento, el 13.3% de los trabajadores de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L. mostró un rendimiento deficiente, el 31.10% un rendimiento regular, el 44.4% un rendimiento bueno y el 11.10% un rendimiento excelente. Además, para el caso de la dimensión eficacia y eficiencia, se ha expuesto que el 8.9% de los trabajadores de la empresa Inversol

Recarga Selva E.I.R.L. demostró una condición deficiente, el 31.10% una condición regular, el 46.7% una condición bueno y el 13.3% una condición excelente.

Prueba de normalidad

H1: Los datos de la población proceden de una distribución normal

Ho: Los datos de la población no proceden de una distribución normal

Tabla 7

Pruebas de normalidad

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	GL	Sig
Variable compromiso organizacional	,779	45	,000
Compromiso afectivo	,764	45	,000
Compromiso normativo	,779	45	,000
Compromiso de continuidad	,753	45	,000
Rendimiento laboral	,745	45	,000
Efectividad	,745	45	,000
Rendimiento	,772	45	,000
Eficacia y eficiencia	,745	45	,000

Fuente: Elaboración propia

En cuanto la tabla 7, la prueba de normalidad se ha valorado el empleo del estadístico Shapiro Wilk, entendiéndose que ello ha correspondido a que se contó con una muestra inferior a las 50 personas, en donde se ha llegado a valorar una sigma inferior a 0.050, lo que ha manifestado la posibilidad de proceder con la determinación del coeficiente de correlación entre los elementos de estudio.

Contrastación de hipótesis general

Hipótesis nula (Ho): No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022.

Hipótesis alterna (H1): Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022.

Tabla 8*Correlación entre el Compromiso organizacional y Rendimiento laboral*

Correlaciones				
			Compromiso organizacional	Rendimiento laboral
Rho spearman	Compromiso organizacional	Grado de relación	1	0.881
		Significatividad		0.000
		N	45	45
	Rendimiento laboral	Grado de relación	0.881	1
		Significatividad	0.000	
		N	45	45

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

Nota: Cuestionario tipo Likert aplicado a los trabajadores de la Empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L.

Respecto a la tabla 8, el valor de correlación alcanzado entre los elementos de estudio ha sido de 0.881, en donde esta ha sido una relación positiva muy fuerte y directamente proporcional, habiendo demostrado que, ante la mejora del compromiso organizacional, se puede esperar una mejora en cuanto al rendimiento laboral dentro del ámbito de estudio.

Asimismo, se ha podido especificar que existió relación significativa entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral, como consecuencia de que se ha contado con un sigma inferior a 0.050, en donde este ha contado con una valoración de 0.000, con lo cual se ha demostrado un comportamiento relacional entre los elementos de análisis, habiendo validado la hipótesis alternativa (Ha).

Contrastación de la hipótesis específica 1

Hipótesis nula (Ho): No existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022.

Hipótesis alterna (H1): Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022.

Tabla 9*Correlación entre el Compromiso afectivo y Rendimiento laboral*

		Correlaciones		
			Compromiso afectivo	Rendimiento laboral
Rho de spearman	Compromiso afectivo	Grado de relación	1	0.836
		Significatividad		0.000
	Rendimiento laboral	N	45	45
		Grado de relación	0.836	1
		Significatividad	0.000	
		N	45	45

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

Nota: Cuestionario tipo Likert aplicado a los trabajadores de la Empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L.

Respecto a la tabla 9, el valor de correlación alcanzado entre los elementos de estudio ha sido de 0.836, en donde esta ha sido una relación positiva muy fuerte y directamente proporcional, habiendo demostrado que, ante la mejora del compromiso afectivo, se puede esperar una mejora en cuanto al rendimiento laboral dentro del ámbito de estudio.

Así mismo, se ha podido especificar que existió relación significativa entre el compromiso afectivo y el rendimiento laboral, como consecuencia de que se ha contado con una sigma inferior a 0.050, en donde este ha contado con una valoración de 0.000, con lo cual se ha demostrado un comportamiento relacional entre los elementos de análisis, habiendo validado la hipótesis alternativa (Ha).

Contrastación de la hipótesis específica 2

Hipótesis nula (Ho): No existe relación significativa entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022.

Hipótesis alterna (H1): Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022.

Tabla 10*Correlación entre el Compromiso normativo y Rendimiento laboral*

		Correlaciones		
			Compromiso normativo	Rendimiento laboral
Rho de spearman	Compromiso normativo	Grado de relación	1	0.881
		Significatividad		0.000
	Rendimiento laboral	N	45	45
		Grado de relación	0.881	1
		Significatividad	0.000	
		N	45	45

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

Nota: Cuestionario tipo Likert aplicado a los trabajadores de la Empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L.

Respecto a la tabla 10, el valor de correlación alcanzado entre los elementos de estudio ha sido de 0.881, en donde esta ha sido una relación positiva muy fuerte y directamente proporcional, habiendo demostrado que, ante la mejora del compromiso normativo, se puede esperar una mejora en cuanto al rendimiento laboral dentro del ámbito de estudio.

Así mismo, se ha podido especificar que existió relación significativa entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral, como consecuencia de que se ha contado con una sigma inferior a 0.050, en donde este ha contado con una valoración de 0.000, con lo cual se ha demostrado un comportamiento relacional entre los elementos de análisis, habiendo validado la hipótesis alternativa (Ha).

Contrastación de la hipótesis específica 3

Hipótesis nula (Ho): No existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022.

Hipótesis alterna (H1): Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022.

Tabla 11*Correlación entre el Compromiso de continuidad y Rendimiento laboral*

Correlaciones				
			Compromiso de continuidad	Rendimiento laboral
Rho de spearman	Compromiso de continuidad	Grado de relación	1	0.930
		Significatividad		0.000
		N	45	45
	Rendimiento laboral	Grado de relación	0.930	1
		Significatividad	0.000	
		N	45	45

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

Nota: Cuestionario tipo Likert aplicado a los trabajadores de la Empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L.

Respecto a la tabla 11, el valor de correlación alcanzado entre los elementos de estudio ha sido de 0.930, en donde esta ha sido una relación positiva perfecta y directamente proporcional, habiendo demostrado que, ante la mejora del compromiso de continuidad, se puede esperar una mejora en cuanto al rendimiento laboral dentro del ámbito de estudio.

Asimismo, se ha podido especificar que existió relación significativa entre el compromiso de continuidad y el rendimiento laboral, como consecuencia de que se ha contado con una sigma inferior a 0.050, en donde este ha contado con una valoración de 0.000, con lo cual se ha demostrado un comportamiento relacional entre los elementos de análisis, habiendo validado la hipótesis alternativa (Ha).

V. DISCUSIÓN

En este estadio, se presenta el postulado hipotético, y para comprobar el mismo, se empleó el método de la triangulación, consistente en los hallazgos producto del instrumento aplicado, los antecedentes de estudios que se han citados en el trabajo y la vinculación con la teoría estudiada. Precizando que entre los resultados se presentan aspectos matemáticos ya que se alcanzó un valor rho de Spearman equivalente a 0.881 con el cual se evidenció un tipo de correlación positiva muy fuerte entre las variables examinadas.

En cuanto a la hipótesis general, los resultados señalaron que existió una relación significativa entre el compromiso organizacional con el rendimiento laboral en la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L..

Con la aplicación del instrumento, se logró la obtención de un p valor o de significatividad semejante a 0.000 se alcanzó a validar la hipótesis alternativa, la misma que demostró la existencia de una relación entre los elementos evaluados. Por otro lado, cabe mencionar que el compromiso organizacional se valoró en una condición fuerte con una representación del 42.20%, mientras que, el rendimiento laboral alcanzó una calificación buena, donde la representación fue del 46.70%.

De igual manera, dentro de los antecedentes, se tiene a Tello (2018) que sostuvo que en el desarrollo de su estudio alcanzó a evidenciar que el 55% de los colaboradores demostraron compromiso organizacional, lo cual conllevó a que el nivel de satisfacción de estos sea favorable. Del mismo modo, Pacohuanca (2020) sostuvo que, en la evaluación de desempeño de los colaboradores, estos mostraron un nivel eficiente, sin embargo, visualizó que tanto la iniciativa como la responsabilidad fueron dos elementos que requieren de mayor desarrollo. Por su parte, Fuentes (2019) indicó que en su investigación encontró una relación significativa, positiva y fuerte entre el compromiso organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores, como consecuencia de haber alcanzado un p valor inferior a 0.050.

De tal forma que, se ha podido visualizar una similitud en lo expuesto con anterioridad, en vista de que se ha comprobado que el grado de compromiso organizacional, evidenciado la teoría de la motivación, porque la aplicación del

mismo, el personal tiende a repercutir sobre su rendimiento en el desarrollo de sus funciones, siendo necesario la incorporación de estrategias que permitan incrementar el sentido de pertenencia que estos tienen para con la organización. Además, todo ello se encuentra sustentado en los argumentos de Heidari et al. (2022) quienes afirman que el compromiso organizacional representa el conjunto de capacidades, así como la tranquilidad experimentada por los colaboradores en la entidad donde laboran, donde es relevante profundizar en su bienestar psicológico, así como en su salud integral para conseguir un nivel eficiente de compromiso organizativo. Mientras que, Cueva (2018) indicó que el rendimiento laboral no es más que el componente que ayuda a alcanzar el éxito de una empresa, siendo necesario que sea complementado por las competencias gerenciales, así como por la motivación del personal para desarrollar sus funciones de manera eficiente.

En cuanto a la hipótesis específica 1, los resultados señalaron que existió una relación significativa entre el compromiso afectivo con el rendimiento laboral, en vista de que los resultados consignaron una correlación positiva muy fuerte entre ambos elementos,

Con la aplicación del instrumento, se logró obtener el valor de rho de spearman fue de 0.836, asimismo, los resultados señalaron que con un p valor inferior a 0.050 se aceptó la hipótesis alternativa, estableciendo una relación entre los elementos estudiados.

De igual manera, dentro de los antecedentes, se tiene a Argumedo (2021) señaló que el compromiso organizacional mostró una relación significativa con el grado de satisfacción laboral del personal. Asimismo, Fuentes (2019) expuso que en su investigación el compromiso organizacional mostró una relación significativa, positiva y fuerte con el desempeño laboral, donde prevalecieron tres compromisos entre ellos el de continuidad, afectivo y normativo.

En base a lo expuesto, los resultados evidenciaron concordancia con lo manifestado por los autores, en cuanto ahondan en la presencia de una relación entre el rendimiento laboral con el compromiso afectivo del personal, donde potenciar este tipo de compromiso resulta esencial para mejorar la identificación de

los colaboradores con la organización y con su puesto de trabajo, logrando con ello la mejora de las relaciones interpersonales con sus colegas y todo ello inflencie en un óptimo desempeño laboral. Asimismo, todo ello se encuentra sustentado en los argumentos de Rahim et al. (2022) quienes afirmaron que el compromiso afectivo representa la disposición del personal para colaborar en la realización de una mejor labor, asimismo, corresponde a la identificación que tiene el colaborador hacia la empresa, por otro lado, este tipo de compromiso se relaciona con el aspecto psicológico, vinculándose con el liderazgo, gobernanza y el conjunto de características individuales de un colaborador.

Por otro lado, según Chiavenato (2017) expuso que el rendimiento laboral hace referencia a la eficacia de un individuo que forma parte de una organización, de modo que, dicho rendimiento está sujeto al comportamiento, así como a los resultados demostrados por las personas.

En lo que concierne a la hipótesis específica 2, los resultados evidenciaron que existió una relación significativa entre el compromiso normativo con el rendimiento laboral,

Con la aplicación del instrumento, se alcanzó un valor de rho de spearman de 0.881, donde dicha valoración demostró un tipo de correlación positiva muy fuerte entre los elementos evaluados. De igual manera, los resultados señalaron que habiendo alcanzado un p valor equivalente a 0.000 se validó la hipótesis alternativa, la cual determina la existencia de una relación entre ambos elementos que fueron objeto de estudio.

De igual manera, dentro de los antecedentes, se tiene a Montalico (2021) expuso que el compromiso organizacional en el 65% de colaboradores evaluados en su estudio alcanzó un nivel medio, asimismo, expuso que dichos resultados se relacionaron significativamente con el nivel alto de satisfacción que alcanzó el 85% de los trabajadores. Del mismo modo, Fuentes (2019) sostuvo que el compromiso organizacional influyó sobre el desempeño laboral del personal, donde se identificaron tres tipos de compromisos, el normativo, continuado y afectivo, donde estos al ser los más representativos requieren ser potenciados en cuanto influyen sobre el logro de un mayor desempeño laboral. De modo que, existe

concordancia entre los resultados conseguidos y lo manifestado por ambos autores, donde se ha alcanzado a demostrar la existencia de la relación entre el rendimiento laboral y el compromiso normativo del personal, entendiendo con ello que existe una necesidad de que las organizaciones guíen a los miembros de su equipo mediante valores y elementos que ayuden a incrementar el sentido de pertenencia que estos tienen para con la entidad.

En base a lo expuesto, los resultados evidenciaron concordancia con lo manifestado por los autores, sobre el desempeño laboral, el mismo que se encuentra fundamentado en los argumentos de Rahim et al. (2022) quienes manifestaron que el compromiso normativo se encuentra relacionado con un sentido de obligación, donde se exige a las empresas guías a sus colaboradores para así garantizar el cumplimiento de los valores y alcanzar la lealtad y sentido de pertinencia de estos hacia la organización. De igual manera, Chiavenato (2020) mencionó que el rendimiento laboral representa una evaluación e indicador importante en las empresas, en vista de que les amplía el panorama en cuanto a la efectividad que tienen los factores tanto actitudinales como operativos de un colaborador.

En cuanto a la hipótesis específica 3, los resultados consignaron que existió una relación significativa entre el compromiso de continuidad con el rendimiento laboral, Con la aplicación del instrumento, se logró obtener una valoración de rho de spearman equivalente a 0.930 demostrando con ello un tipo de correlación positiva perfecta entre los elementos mencionados. Igualmente, los resultados alcanzados señalaron que con un p valor de 0.000 se llegó a validar la hipótesis alternativa demostrando la existencia de una relación entre los elementos analizados.

De igual manera, dentro de los antecedentes, se tiene a Labán (2021) indicó que tanto el compromiso organizacional como el desempeño laboral mostraron una relación significativa, profundizando en la importancia de la mejora de las estrategias gerenciales con la finalidad de originar y aumentar el nivel de los tipos de compromiso en los colaboradores y así acrecentar su desempeño laboral. Del mismo modo, Montalico (2021) afirmó que el compromiso organizacional mostró una relación significativa con la satisfacción laboral, donde el valor de correlación

fue de 0.57, además, señaló que el mediano nivel de compromiso organizacional fue consecuencia directa de la alta satisfacción de los trabajadores.

En base a lo expuesto, los resultados evidenciaron concordancia con lo manifestado por los autores sobre la postura propuesta, lo que ha evidenciado similitud con la investigación, donde se ha podido establecer la existencia de una relación entre el rendimiento laboral y el tipo de compromiso de continuidad, donde este último se encuentra representado por la necesidad de la persona por contar con un empleo, así como por la necesidad de la empresa por mantener el vínculo laboral con su capital humano, en cuanto dicha relación favorece en el logro de las metas institucionales.

Por ende, todo lo mencionado se halla fundamentado en lo afirmado por Wu y Liu (2022) quienes mencionaron que el compromiso de continuidad corresponde a la alternativa que se le brinda al trabajador para seguir siendo parte de la empresa, asimismo, hace referencia al accionar del cuerpo directivo y gerencial, donde toman en cuenta este tipo de compromiso como una estrategia que ayude a darle continuidad laboral a su capital humano, surgiendo el apoyo en su desarrollo profesional.

De igual manera, Chiavenato (2022) sostuvo que el rendimiento laboral engloba el conjunto de habilidades, conocimientos y destrezas de un colaborador, los cuales son fundamentales para toda empresa ya que ayudan con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación significativa que existe entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la Empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., donde el p valor fue de 0.000, además, hubo una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables, donde la rho de spearman fue de 0.881, donde cualquier cambio en el compromiso organizacional por parte del cuerpo gerencial tendrá inferencias en el rendimiento laboral.
2. Se determinó la relación significativa que existe entre el compromiso afectivo y el rendimiento laboral, donde el p valor fue 0.000, asimismo, existió una correlación positiva muy fuerte entre los elementos analizados donde la rho de spearman fue de 0.836, donde cualquier actuación para la identificación emocional o el involucramiento de los trabajadores tendrá un impacto directo en su rendimiento.
3. Se determinó la relación significativa que existe entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral, ya que el p valor alcanzado fue de 0.000, además, la rho de spearman fue de 0.881 evidenciando una correlación positiva muy fuerte entre ambos elementos, donde debe consolidarse el deber institucional con la lealtad y el sentido de pertenencia entre los colaboradores ya que ello incide en su desempeño.
4. Se determinó la relación significativa que existe entre el compromiso de continuidad y el rendimiento laboral, donde el p valor fue 0.000, además, con una rho de spearman de 0.930 hubo una correlación positiva perfecta entre ambos elementos, donde cualquier actuación en la continuidad del personal o mayor contratación por necesidad del mercado tendrá implicación en el rendimiento laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Gerencia tener en cuenta que el compromiso organizacional tiene relación directa con el rendimiento laboral de los trabajadores, para ello, debe existir mayor fortalecimiento y consolidación de la institucionalidad y formalidad para con los colaboradores.
2. Se recomienda a la Gerencia, considerar los resultados que evidenciaron un nivel fuerte en el compromiso organizacional (42.2%) y en el desempeño laboral un nivel bueno (46.7%) para potenciar ambos elementos en el resto del personal, comprendiendo con ello que con el apoyo de los colaboradores se genera una actividad comercial y se cumple con los objetivos propuestos, permitiendo aprovechar mucho más el recurso humano para posicionarse entre las mejores de su rubro empresarial.
3. Se recomienda mejorar el clima laboral mediante el liderazgo gerencial activo para alcanzar mayor lealtad e involucramiento de los trabajadores hacia la organización y visualizar un mejor desenvolvimiento en sus actividades asignadas, mejorando la productividad y compromiso en el desempeño laboral.
4. Se recomienda tener una constante actualización de los medios o políticas enfocadas en el cuidado del capital humano, ya que ello permite reforzar el compromiso organizacional del personal, contando con la posibilidad de conseguir mejores resultados y lograr los objetivos propuestos de forma constante, estable y rentable en el tiempo, con colaboradores comprometidos y que se involucran con la efectividad, rendimiento y eficacia de la empresa.

REFERENCIAS

- Aftab, J., Sarwar, H., Amin, A., & Kiran, A. (2022). Does CSR mediate the nexus of ethical leadership and employee's job performance? Evidence from North Italy SMEs. *Social Responsibility Journal*, 18(1), 154-177. Scopus. <https://doi.org/10.1108/SRJ-09-2020-0393>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Ángeles López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Argumedo, A. (2021). *Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal operario del Área de costura de una Empresa textil de confecciones ubicada en Lima, Perú* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8381>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Ayari, A., & AlHamaqi, A. (2022). Investigation of Organizational Commitment and Turnover Intention: A Study of Bahraini Oil and Gas Industry. *Employee*

- Responsibilities and Rights Journal*, 34(2), 123-138. Scopus.
<https://doi.org/10.1007/s10672-021-09382-2>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias* (Tercera). Grupo Editorial Patria S.A.
https://www.academia.edu/40075208/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Grupo_Editorial_Patria
- Borgia, M. S., Di Virgilio, F., La Torre, M., & Khan, M. A. (2022). Relationship between Work-Life Balance and Job Performance Moderated by Knowledge Risks: Are Bank Employees Ready? *Sustainability (Switzerland)*, 14(9). Scopus. <https://doi.org/10.3390/su14095416>
- Chen, Z., He, Y., Li, X., & Wang, L. (2022). Can you perceive my efforts? The impact of social status on consumers' preferences for complexity. *Acta Psychologica Sinica*, 54(9), 1106-1121. Scopus.
<https://doi.org/10.3724/SP.J.1041.2022.01106>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizacioens* (Tercera). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (Quinta). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2022). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizacioens* (Cuarta). McGraw-Hill.
- Chiganze, T., & Sağsan, M. (2022). Relationship between Human Capital, Innovation Capability and Employee Job Performance in Academic Libraries in Namibia, South Africa, and Zimbabwe. *Libri*. Scopus.
<https://doi.org/10.1515/libri-2021-0037>

- Chóez-López, M. E., & Vélez-Mendoza, L. P. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento*, 6(4), 88. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2540>
- Clark, Y. (2018). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de Sonora* [PhD., Universidad Autónoma de Nuevo León]. <http://eprints.uanl.mx/16807/>
- Cueva, S. (2018). *Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bombos de Javier Prado, 2018* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4341>
- Dávila de León, C., & Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: Predicción del bienestar. *Revista de Psicología (PUCP)*, 32(2), 271-302.
- El Comercio, D. (2021, febrero 9). *El 75% de trabajadores peruanos pide una relación más cercana con sus jefes*. El Comercio Perú; NOTICIAS EL COMERCIO PERÚ. <https://elcomercio.pe/economia/personal/el-75-de-trabajadores-peruanos-pide-una-relacion-mas-cercana-con-sus-jefes-nndc-noticia/>
- Estilita, P. G. K., Marianella, Z. O. J., Doris, F.-G., & Alberto, R. L. R. (2022). Interpersonal skills and work engagement of administrative police and military personnel in Peru. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(ESPECIAL 5), 302-312. Scopus. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38165>

- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fernández, A., & Vela, L. (2021). *Los paradigmas y las metodologías usadas en el proceso de investigación: Una breve revisión*. Repositorio de la Universidad de Alicante. <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/119978>
- Fernández, A., Villanueva, J., & Reyes, C. (2021). La democracia peruana: Estado fallido, república inconclusa, y sin ciudadanía. *Horizonte Empresarial*, 8(1), 438-446. <https://doi.org/10.26495/rce.v8i1.1656>
- Fuentes, K. (2019). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35410>
- Ganapathi, J., Sharma, J., & Yarlagadda, P. K. D. V. (2022). A Review of Satisfaction Theories and Implications for STEM Teaching. *Lecture Notes in Networks and Systems*, 335 LNNS, 729-742. Scopus. https://doi.org/10.1007/978-3-030-90532-3_55
- García, M. L., & Flores, E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa—Perú. *Comuni@cción*, 8(2), 137-147.
- Heidari, M., HoseinPour, M. A., Ardebili, M., & Yoosefee, S. (2022). The association of the spiritual health and psychological well-being of teachers with their organizational commitment. *BMC Psychology*, 10(1). Scopus. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00768-x>

- Hernández, A. (2020). *Relación entre mobbing laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una universidad privada de Perú—Lima 2017* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7653>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta* (Primera). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Herrera, J., & Roman, A. (2019). Compromiso organizacional en entornos laborales con factores motivacionales extrínsecos. *Revista ESPACIOS*, 40(28). <https://revistaespacios.com/a19v40n28/19402827.html>
- Janicijević, N., Kovacević, P., & Petrović, I. (2015). Identifying organizational factors of job satisfaction: The case of one Serbian company. *Economic Annals*, 60(205), 73-104. Scopus. <https://doi.org/10.2298/EKA1505073J>
- Jaros, S. J., Jermier, J. M., Koehler, J. W., & Sincich, T. (2017). Effects of Continuance, Affective, and Moral Commitment on the Withdrawal Process: An Evaluation of Eight Structural Equation Models. *Academy of Management Journal*, 36(5), 951-995. <https://doi.org/10.5465/256642>
- Kaya, A. (2022). Teachers' organizational commitment to internal and external stakeholders of the school. *Participatory Educational Research*, 9(4), 190-212. Scopus. <https://doi.org/10.17275/per.22.86.9.4>
- Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1). Scopus. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Laban, C. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los docentes de un Centro de Idiomas en Cajamarca, 2020* [Tesis de maestría,

Universidad Privada del Norte].

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29039>

Marino, S. (2017). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral: Estudio contextualizado a Financiera Confianza S.A.A. agencia – Pichanaqui – 2014* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4765>

Montalico, J. (2021). *La satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Tacna, Región de Tacna, año 2020* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4263>

Najm, N. A., Alnidawy, A. A. B., & Yousif, A. S. H. (2022). Corporate governance and organizational commitment: The mediating role of organizational culture. *European Journal of Government and Economics*, 11(1), 113-137. Scopus. <https://doi.org/10.17979/ejge.2022.11.1.7564>

Ni, W.-Y., Ng, E., Chiang, Y.-T., LePage, B. A., Yang, F.-H., & Fang, W.-T. (2022). Examine the relationships between health-related quality of life, achievement motivation and job performance: The case of Taiwan hospitality industry. *BMC Psychology*, 10(1). Scopus. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00884-8>

Pacohuanca, E. (2020). *Autovaloración y desempeño laboral en el área de recursos humanos de la empresa de Transporte Rojas y Delviale SRL* [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés]. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/24568>

Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE*.

- Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Peña, M. C., Díaz, M. G., Chávez, A. G., & Sánchez, C. E. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105.
- Porter, L., Bigley, G., & Steers, R. M. (2002). *Motivation and Work Behavior* (Séptima). McGraw-Hill.
- Rahim, N. A. A. B. A., Omar, K., Haque, A. U., Muhammad, H., Saputra, J., & Hulu, F. (2022). Impacts of Work–Family Culture on Employee Job Performance in Achieving Sustainable Development Goals. *Sustainability (Switzerland)*, 14(12). Scopus. <https://doi.org/10.3390/su14127003>
- Reyes, R. T., & Pérez, J. F. L. (2022). The impact of empowerment on job satisfaction, organizational commitment and burnout in teachers in Mexico. *Contaduría y Administración*, 67(3), 309-337. Scopus. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.3173>
- Ríos, M. (2016, julio 1). *¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan?* Gestión; NOTICIAS GESTIÓN. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/>
- Salvador, E., & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Setyawan, F. E. B., Supriyanto, S., Ernawaty, E., & Lestari, R. (2022). Organizational commitment, patient satisfaction and loyalty in the first-level

- health facilities. *International Journal of Public Health Science*, 11(3), 1046-1057. Scopus. <https://doi.org/10.11591/ijphs.v11i3.21293>
- Tello, L. (2018). *Relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/28319>
- Wang, R. (2022). Organizational Commitment in the Nonprofit Sector and the Underlying Impact of Stakeholders and Organizational Support. *Voluntas*, 33(3), 538-549. Scopus. <https://doi.org/10.1007/s11266-021-00336-8>
- Wu, H., & Liu, Y. (2022). The relationship between organisational support for career development, organisational commitment, and turnover intentions among healthcare workers in township hospitals of Henan, China. *BMC Primary Care*, 23(1), 136. <https://doi.org/10.1186/s12875-022-01753-4>
- Yang, B., Shen, Y., & Ma, C. (2022). Humble Leadership Benefits Employee Job Performance: The Role of Supervisor–Subordinate Guanxi and Perceived Leader Integrity. *Frontiers in Psychology*, 13. Scopus. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.936842>
- Yao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., & Li, Y. (2022). The Relationship Between Work Engagement and Job Performance: Psychological Capital as a Moderating Factor. *Frontiers in Psychology*, 13. Scopus. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.729131>

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Método
<p>General: ¿Cuál es la relación del compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022?</p>	<p>General: Determinar la relación del compromiso organizacional y el rendimiento laboral de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022</p>	<p>General: Existe relación significativa en el compromiso organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022</p>	Compromiso organizacional	<p>Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Nivel: Correlacional Diseño: No experimental</p>
<p>Específicas: ¿Cuál es la relación del compromiso afectivo y el rendimiento laboral en la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación del compromiso normativo y el rendimiento laboral de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación del compromiso de continuidad y el rendimiento laboral de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022?</p>	<p>Específicas: Determinar la relación del compromiso afectivo y el rendimiento laboral de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022.</p> <p>Determinar la relación del compromiso normativo y el rendimiento laboral de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022.</p> <p>Determinar la relación del compromiso de continuidad y el rendimiento laboral de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022</p>	<p>Específicas: Existe relación significativa en el compromiso afectivo y el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022.</p> <p>Existe relación significativa en el compromiso normativo y el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022</p> <p>Existe relación significativa en el compromiso de continuidad y el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L., Huancayo 2022.</p>	Rendimiento laboral	<p>Población: 45 personas Técnica: Encuesta Análisis documental Instrumento: Cuestionario Guía de análisis documental Medición: Ordinal Escala: Likert</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Compromiso organizacional	“Es algo que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización”(Peña et al., 2016, p. 97)	El interés de los trabajadores para con la organización se sustenta en un deseo de obtener mejores utilidades, lo que conlleva al deber de lealtad y pertenencia, generando una obligación de continuar dentro de esta.	Deseo	Identificación emocional	Ordinal
				Involucramiento	
			Deber	Lealtad	
				Partencia	
			Necesidad	Alternativas	
				Inversiones-Permanencia	
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Rendimiento laboral	El despliegue de esfuerzo también dependerá de las características de cada trabajador y de la importancia que sienta para la empresa (Chiavenato, 2022).	Es la actividad laboral que realiza el trabajador dentro de la organización mediante el esfuerzo y energía de empleado para cumplir con efectividad en su labor, lo que conlleva a que tenga un rendimiento promedio de acuerdo con las características, cuya importancia es que se desempeñe con eficiencia y eficacia.	Efectividad	Resultados	Ordinal
				Producción	
				Trabajo	
			Rendimiento	Medición	
				Evaluación	
				Calificación	
			Eficacia-eficiencia	Cumplimiento de tareas	
				Satisfacción	
				Optimización de resultados	

VARIABLE 1: COMPROMISOS ORGANIZACIONAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
Compromiso Afectivo (Deseo)	Identificación emocional	1) Siento que estoy emocionalmente apegado a la empresa.	Muy débil Débil Fuerte Muy fuerte
	Involucramiento	2) No deseo ser un miembro de la familia de esta empresa. 3) Esta empresa significa mucho para mí personalmente.	
Compromiso Normativo (Deber)	Lealtad	4) Esta empresa merece mi lealtad.	
	Pertenencia	5) No abandonaría esta empresa porque tengo una obligación personal de cumplir con mis metas.	
		6) No creo que sea correcto dejar esta empresa en este momento porque tengo un contrato de por medio.	
Compromiso de continuidad (Necesidad)	Alternativas	7) Dejaría la empresa para buscar más oportunidades en otras organizaciones. 8) Me siento satisfecho con mi puesto de trabajo y no dejaría la organización.	
	Sentimiento de pertenencia	9) Me siento comprometido con la empresa por lo que no hay signos de abandono. 10) Considera que no tiene un profundo sentimiento de permanencia hacia la empresa.	

VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
Efectividad	Logro de resultados	1) El trabajador da aportaciones claves para el logro de los resultados de la empresa.	Deficiente Regular Bueno Excelente
	Cantidad de producción	2) El trabajador logra completar con las cuotas asignadas por la empresa.	
	Trabajo	3) Existe participación individual y grupal por los trabajadores dentro de la empresa.	
Rendimiento	Medición de resultados	4) El trabajador muestra resultados positivos respecto al trabajo asignado.	
	Evaluación de objetivos	5) El trabajador contribuye con los objetivos a través de su labor asignada.	
	Calificación de resultados	6) El trabajador es calificado de acuerdo con sus labores realizadas.	
Eficacia y eficiencia	Satisfacción sobre la labor	7) Me siento satisfecho con el trabajo realizado en la empresa.	
	Optimización de resultados	8) El trabajador usa responsablemente los recursos de la organización sin que sean desperdiciados.	
	Cumplimiento de tareas	9) El trabajador realiza sus funciones de trabajo con eficacia. 10) El trabajador hace una contribución positiva a la empresa a través del cumplimiento de las tareas asignadas.	

Anexo 3: Cuestionario 01

Cuestionario Nº 01

Buenos días/tardes, mediante el presente instrumento forma parte de la tesis denominada: Compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la Empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L, Huancayo 2022.

La agradecemos brindarnos unos minutos de su tiempo, y responder las preguntas del cuestionario, teniendo eminente un carácter de investigación, el mismo que goza de confidencialidad, anonimato, por lo que pedimos se actúe con su sinceridad y objetividad.

Dónde: 1= Muy débil; 2= Débil; 3= Fuerte y 4= Muy Fuerte

Nº	Ítem de preguntas que contiene el cuestionario 01				
		1	2	3	4
1	¿Qué nivel de apego emocional tiene a la empresa donde trabaja?				
2	¿Qué nivel de deseo siente de ver miembro de la familia de la empresa donde trabaja?				
3	¿Qué grado de significado personal tiene la empresa para su persona?				
4	¿Usted considera que la empresa que trabajo merece su lealtad?				
5	¿Qué grado de intencionalidad tiene de abandonar la empresa para cumplir sus propias metas?				
6	¿A pesar de tener un contrato laboral con la empresa, con qué nivel de decisión dejaría?				
7	¿Qué grado de intencionalidad tiene de abandonar la empresa para buscar más oportunidades en otras organizaciones?				
8	¿Qué nivel de satisfacción siente en su puesto de trabajo?				
9	¿Qué nivel de comprometido se siente con la empresa?				
10	¿Cuál es el nivel sentimiento de permanencia hacia la empresa?				

Anexo 4: Cuestionario N°2

Cuestionario N° 02

Buenos días/tardes, mediante el presente instrumento forma parte de la tesis denominada: Compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la Empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L, Huancayo 2022.

La agradecemos brindarnos unos minutos de su tiempo, y responder las preguntas del cuestionario, teniendo eminente un carácter de investigación, el mismo que goza de confidencialidad, anonimato, por lo que pedimos se actúe con su sinceridad y objetividad.

Dónde: 1= Deficiente; 2= Regular; 3= Bueno y 4= Excelente

Nº	Ítem de preguntas que contiene el cuestionario 02				
		1	2	3	4
1	¿En qué nivel los trabajadores dan aportaciones claves para el logro de los resultados de la empresa?				
2	¿En que nivel los trabajadores logra completar con las cuotas asignadas por la empresa?				
3	¿En que grado existe participación individual y grupal por los trabajadores dentro de la empresa?				
4	¿Con que grado de resultados positivos muestran los trabajadores dentro de la empresa?				
5	¿En que medida el trabajador contribuye con los objetivos a través de su labor asignada?				
6	¿Cuál es el promedio del calificativo de los trabajadores de acuerdo con sus labores realizadas en la empresa?				
7	¿Cuál es el nivel de satisfacción que siente por el trabajo realizado en la empresa?				
8	¿En que nivel el trabajador usa responsablemente los recursos de la organización sin que sean desperdiciados?				

9	¿Con que grado de eficacia el trabajador realiza sus funciones asignadas?				
10	¿Cuál es el nivel de contribución positiva a la empresa a través del cumplimiento de las tareas asignadas?				

Anexo 5: Constancia de validación del instrumento

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 01

TÍTULO: Compromiso organizacional

Para conceptualizar Es algo que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización" (Peña et al., 2016, p. 97).

Dimensión de la variable 01:

Dimensión 1: Compromiso afectivo

El compromiso afectivo se destaca como deseable en las organizaciones, ya que el trabajador permanece en la organización porque así lo desea; este tipo de compromiso se desarrolla cuando el trabajador —de acuerdo a su experiencia en la empresa— cubre sus expectativas y satisface sus necesidades básicas (Meyer, Allen y Smith, 1993). "el compromiso afectivo implica la identificación personal del sujeto con las metas y valores de la empresa" (Máñez, 2016, p. 671).

Artículo Científico (Contaduría y Administración)

Dimensión 2: Compromiso normativo.

Según García & Ibarra (2018) sostuvieron que el: "Compromiso normativo: (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo, cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización"

Dimensión 3: Compromiso de continuidad

Según García & Ibarra (2018) sostuvieron que el: "Compromiso de continuación: (necesidad) señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa".

Variable 02:

TÍTULO: Rendimiento Laboral

Definición: "El despliegue de esfuerzo también dependerá de las características de cada trabajador y de la importancia que sienta para la empresa" (Chiavenato, 2022).

Dimensión de la variable 02:

Dimensión 4: Efectividad.

Según Machuca (2022) sostuvo que: "se hace referencia a la capacidad que tiene un equipo de trabajo de cumplir con las tareas que le fueron asignadas en la menor cantidad de tiempo, y con el menor consumo de recursos posible".

Dimensión 5: Rendimiento

Es uno de los constructos más explorados en la literatura de la psicología organizacional. Sin embargo, la historia de la disciplina hasta finales de la década del 80 se encuentra plagada de estudios destinados a evaluar de forma indiferenciada el RL, la productividad y la eficacia de los trabajadores. De esta manera, la inexistencia de una clara diferenciación en cuanto a la definición de estos términos ha conllevado que estos sean abordados, en muchas ocasiones, como conceptos intercambiables (Gabini & Salessi, 2016; Salgado & Cabal, 2011).

Dimensión 6: Eficiencia-eficacia

La eficiencia como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Según Chiavenato (2017), es la: "Capacidad para lograr un fin empleando los mejores medios posibles"; no siempre eficacia es sinónimo de eficiencia". Mientras que la eficacia, podemos definirla como el nivel de consecución de metas y objetivos. La eficacia hace referencia a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos. Según Chiavenato (2017), la eficacia "es una medida del logro de resultados".

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 01: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES O RANGOS
Compromiso afectivo	Identificación emocional	<ul style="list-style-type: none"> Siento que estoy emocionalmente apegado a la empresa. 	Muy débil Débil Fuerte Muy fuerte
	Involucramiento	<ul style="list-style-type: none"> No deseo ser un miembro de la familia de esta empresa. Esta empresa significa mucho para mi personalmente. 	Muy débil Débil Fuerte Muy fuerte
Compromiso normativo	Lealtad	<ul style="list-style-type: none"> Esta empresa merece mi lealtad. 	Muy débil Débil Fuerte Muy fuerte
	Pertinencia	<ul style="list-style-type: none"> No abandonaría esta empresa porque tengo una obligación personal de cumplir con mis metas. No creo que sea correcto dejar esta empresa en este momento porque tengo un contrato de por medio. 	Muy débil Débil Fuerte Muy fuerte
Compromiso de continuidad	Alternativas	<ul style="list-style-type: none"> Dejaría la empresa buscar más oportunidades en otras organizaciones. Me siento satisfecho con mi puesto de trabajo y no dejaría la organización. 	Muy débil Débil Fuerte Muy fuerte
	Sentimiento de pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> Me siento comprometido con la empresa por lo que no hay signos de abandono. Considera que no tiene un profundo sentimiento de permanencia hacia la empresa. 	Muy débil Débil Fuerte Muy fuerte

Variable 02: Rendimiento Laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	NIVELES O RANGOS
Efectividad	Logro de resultados	<ul style="list-style-type: none"> El trabajador da aportaciones claves para el logro de los resultados de la empresa. 	Deficiente Regular Bueno Excelente
	Cantidad de producción	<ul style="list-style-type: none"> El trabajador logra completar con las cuotas asignadas por la empresa. 	Deficiente Regular Bueno Excelente
	Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Existe participación individual y grupal por los trabajadores dentro de la empresa. 	Deficiente Regular Bueno Excelente
Rendimiento	Medición de resultados	<ul style="list-style-type: none"> El trabajador muestra resultados positivos respecto al trabajo asignado. 	Deficiente Regular Bueno Excelente
	Evaluación de objetivos	<ul style="list-style-type: none"> El trabajador contribuye con los objetivos a través de su labor asignada. 	Deficiente Regular Bueno Excelente
	Calificación de resultados	<ul style="list-style-type: none"> El trabajador es calificado de acuerdo con sus labores realizadas. 	Deficiente Regular Bueno Excelente
Eficacia y eficiencia	Satisfacción sobre la labor	<ul style="list-style-type: none"> Me siento satisfecho con el trabajo realizado en la empresa. 	Deficiente Regular Bueno Excelente
	Optimización de resultados	<ul style="list-style-type: none"> El trabajador usa responsablemente los recursos de la organización sin que sean desperdiciados. 	Deficiente Regular Bueno Excelente
	Cumplimiento de tareas	<ul style="list-style-type: none"> El trabajador realiza sus funciones de trabajo con eficacia. El trabajador hace una contribución positiva a la empresa a través del cumplimiento de las tareas asignadas. 	Deficiente Regular Bueno Excelente

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "Compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la Empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L, Huancayo 2022"

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
1	Compromiso afectivo						
a	Siento que estoy emocionalmente apegado a la empresa	X		X		X	
b	No deseo ser un miembro de la familia de esta empresa.	X		X		X	
c	Esta empresa significa mucho para mí personalmente.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
2	Compromiso normativo						
a	Esta empresa merece mi lealtad.	X		X		X	
b	No abandonaría esta empresa porque tengo una obligación personal de cumplir con mis metas.	X		X		X	
c	No creo que sea correcto dejar esta empresa en este momento porque tengo un contrato de por medio.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
3	Compromiso de continuidad						
a	Dejaría la empresa buscar más oportunidades en otras organizaciones	X		X		X	
b	Me siento satisfecho con mi puesto de trabajo y no dejaría la organización.	X		X		X	
c	Me siento comprometido con la empresa por lo que no hay signos de abandono.	X		X		X	
d	Considera que no tiene un profundo sentimiento de permanencia hacia la empresa	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
4	Efectividad						
a	El trabajador da aportaciones claves para el logro de los resultados de la empresa.	X		X		X	
b	El trabajador logra completar con las cuotas asignadas por la empresa.	X		X		X	
c	Existe participación individual y grupal por los trabajadores dentro de la empresa.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No
5	Rendimiento						
a	El trabajador muestra resultados positivos respecto al trabajo asignado.	X		X		X	
b	El trabajador contribuye con los objetivos a través de su labor asignada.	X		X		X	
c	El trabajador es calificado de acuerdo con sus labores realizadas	X		X		X	
	DIMENSIÓN 6	Si	No	Si	No	Si	No
6	Eficacia y eficiencia.						
a	Me siento satisfecho con el trabajo realizado en la empresa.	X		X		X	
b	El trabajador usa responsablemente los recursos de la organización sin que sean desperdiciados.	X		X		X	
c	El trabajador realiza sus funciones de trabajo con eficacia.	X		X		X	
d	El trabajador hace una contribución positiva a la empresa a través del cumplimiento de las tareas asignadas.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Existe suficiencia para medir las dimensiones, existe pertinencia, existe relevancia y existe claridad.

Especialidad del validador:

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

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

7 de agosto de 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "Compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la Empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L, Huancayo 2022"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No
1	Compromiso afectivo						
a	Siento que estoy emocionalmente apegado a la empresa	X		X		X	
b	No deseo ser un miembro de la familia de esta empresa.	X		X		X	
c	Esta empresa significa mucho para mí personalmente.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
2	Compromiso normativo						
a	Esta empresa merece mi lealtad.	X		X		X	
b	No abandonaría esta empresa porque tengo una obligación personal de cumplir con mis metas.	X		X		X	
c	No creo que sea correcto dejar esta empresa en este momento porque tengo un contrato de por medio.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
3	Compromiso de continuidad						
a	Dejaría la empresa buscar más oportunidades en otras organizaciones	X		X		X	
b	Me siento satisfecho con mi puesto de trabajo y no dejaría la organización.	X		X		X	
c	Me siento comprometido con la empresa por lo que no hay signos de abandono.	X		X		X	
d	Considera que no tiene un profundo sentimiento de permanencia hacia la empresa	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
4	Efectividad						
a	El trabajador da aportaciones claves para el logro de los resultados de la empresa.	X		X		X	
b	El trabajador logra completar con las cuotas asignadas por la empresa.	X		X		X	
c	Existe participación individual y grupal por los trabajadores dentro de la empresa.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No
5	Rendimiento						
a	El trabajador muestra resultados positivos respecto al trabajo asignado.	X		X		X	
b	El trabajador contribuye con los objetivos a través de su labor asignada.	X		X		X	
c	El trabajador es calificado de acuerdo con sus labores realizadas	X		X		X	
	DIMENSIÓN 6	Si	No	Si	No	Si	No
6	Eficacia y eficiencia.						
a	Me siento satisfecho con el trabajo realizado en la empresa.	X		X			
b	El trabajador usa responsablemente los recursos de la organización sin que sean desperdiciados.	X		X		X	
c	El trabajador realiza sus funciones de trabajo con eficacia.	X		X		X	
d	El trabajador hace una contribución positiva a la empresa a través del cumplimiento de las tareas asignadas.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Existe suficiencia para medir las dimensiones, existe pertinencia, existe relevancia y existe claridad.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: DELGADO SÁNCHEZ CIRO ISAMEL **DNI:** 428942405

Especialidad del validador:

10 de agosto de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

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


HCTR. CIRO S. DELGADO SANCHEZ

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "Compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la Empresa Inversol Recarga Selva E.I.R.L, Huancayo 2022"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
1	Compromiso afectivo						
a	Siento que estoy emocionalmente apegado a la empresa.	X		X		X	
b	No deseo ser un miembro de la familia de esta empresa.	X		X		X	
c	Esta empresa significa mucho para mí personalmente.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
2	Compromiso normativo						
a	Esta empresa merece mi lealtad.	X		X		X	
b	No abandonaría esta empresa porque tengo una obligación personal de cumplir con mis metas.	X		X		X	
c	No creo que sea correcto dejar esta empresa en este momento porque tengo un contrato de por medio.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
3	Compromiso de continuidad						
a	Dejaría la empresa buscar más oportunidades en otras organizaciones.	X		X		X	
b	Me siento satisfecho con mi puesto de trabajo y no dejaría la organización.	X		X		X	
c	Me siento comprometido con la empresa por lo que no hay signos de abandono.	X		X		X	
d	Considera que no tiene un profundo sentimiento de permanencia hacia la empresa.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
4	Efectividad						
a	El trabajador da aportaciones claves para el logro de los resultados de la empresa.	X		X		X	
b	El trabajador logra completar con las cuotas asignadas por la empresa.	X		X		X	
c	Existe participación individual y grupal por los trabajadores dentro de la empresa.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No
5	Rendimiento						
a	El trabajador muestra resultados positivos respecto al trabajo asignado.	X		X		X	
b	El trabajador contribuye con los objetivos a través de su labor asignada.	X		X		X	
c	El trabajador es calificado de acuerdo con sus labores realizadas.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 6	Si	No	Si	No	Si	No
6	Eficacia y eficiencia.						
a	Me siento satisfecho con el trabajo realizado en la empresa.	X		X			
b	El trabajador usa responsablemente los recursos de la organización sin que sean desperdiciados.	X		X		X	
c	El trabajador realiza sus funciones de trabajo con eficacia.	X		X		X	
d	El trabajador hace una contribución positiva a la empresa a través del cumplimiento de las tareas asignadas.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Existe suficiencia para medir las dimensiones, existe pertinencia, existe relevancia y existe claridad.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Herrera Herrera Judith Catherine** DNI: 47030163

Especialidad del validador:

07 de agosto de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Matrices de investigación

Tabla 5

Matriz de operacionalización de la variable 1: Compromiso Organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>“Es algo que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización”(Peña et al., 2016, p. 97).</p>	<p>El interés de los trabajadores para con la organización se sustenta en un deseo de obtener mejores utilidades, lo que conlleva al deber de lealtad y pertenencia, generando una obligación de continuar dentro de esta.</p>	Deseo	Identificación Involucramiento	Ordinal
		Deber	Lealtad Pertenencia	
		Necesidad	Alternativas Inversiones	

Tabla 6*Matriz de operacionalización de la variable 2: Rendimiento laboral*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
El despliegue de esfuerzo también dependerá de las características de cada trabajador y de la importancia que sienta para la empresa (Chiavenato, 2022).	Es la actividad laboral que realiza el trabajador dentro de la organización mediante el esfuerzo y energía del empleado para cumplir con efectividad en su labor, lo que conlleva a que tenga un rendimiento promedio de acuerdo con las características, cuya importancia es que se desempeñe con eficiencia y eficacia.	Efectividad	Resultados Producción Trabajo	Ordinal
		Rendimiento	Medición Evaluación Calificación	
		Eficacia-eficiencia	Cumplimiento de tareas Satisfacción Optimización de resultados	

Anexos: Base de datos de la investigación

	 D1	 D2	 D3	 V1	 E1	 E2	 E3	 V2
1	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
2	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00
3	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00
4	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
5	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00
6	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00
7	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
8	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
9	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
10	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
11	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
12	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00
13	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00
14	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00
15	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00
16	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00
17	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00
18	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
19	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00
20	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
21	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
22	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00
23	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00
24	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00
25	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00
26	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
27	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
28	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00
29	4,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	4,00
29	4,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	4,00
30	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00
31	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00
32	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00
33	4,00	4,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00
34	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00
35	4,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	4,00	2,00
36	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00
37	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
38	2,00	2,00	1,00	2,00	4,00	1,00	2,00	2,00
39	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	4,00	2,00
40	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00
41	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	2,00	2,00
42	4,00	1,00	4,00	1,00	1,00	4,00	1,00	4,00
43	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
44	1,00	1,00	2,00	1,00	4,00	1,00	4,00	2,00
45	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUIS ENRIQUE DIOS ZARATE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa inversol recarga selva E.I.R.L., huancayo 2022", cuyos autores son HIDALGO PAREDES DRODER LEONARDO, QUISPE FERNANDEZ VERONICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUIS ENRIQUE DIOS ZARATE DNI: 07909441 ORCID: 0000-0003-0176-0047	Firmado electrónicamente por: LDIOSZ el 17-11- 2022 09:23:36

Código documento Trilce: TRI - 0438108