



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**El compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores de la
empresa de seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Casana Alva, Kristell Lucero (orcid.org/0000-0003-2863-098X)

Martínez Méndez, Frank Alexis (orcid.org/0000-0002-0557-2804)

ASESOR:

Dr. Espinoza Rodríguez, Hugo Redib (orcid.org/0000-0003-0783-7770)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicado a Dios por ser nuestro mejor guía, porque sin la ayuda de él no habiéramos podido culminar este trabajo. A nuestros padres por el apoyo incondicional que nos brindan siempre. A nuestros compañeros administradores por ayudarnos con la obtención de información. A nuestro tutor por siempre estar atento a nuestras dudas y a todos nuestros familiares por sus palabras de aliento y apoyo constante, todos ellos forman parte de este nuevo logro en nuestra carrera profesional.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por ser nuestro maestro y guía en todo este proceso de elaboración de nuestro trabajo, gracias a él por cada una de las bendiciones en nuestras vidas.

Agradecer a nuestros padres por su amor, educación y esfuerzo para apoyarnos en toda nuestra vida profesional, a nuestro docente por su buena y oportuna asesoría en la realización de nuestra tesis y por compartirnos sus conocimientos.

Gracias a todo el personal de la empresa Marines Force Sac por ayudarnos en la obtención de información y permitirnos el ingreso para poder realizar el presente estudio.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS.....	33

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Relación entre compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa de seguridad Marines Force S.A.C., Nuevo Chimbote 2021.....</i>	17
Tabla 2 <i>Nivel de compromiso laboral de los trabajadores de Marines Force S.A.C.</i>	19
Tabla 3 <i>Nivel de desempeño de los trabajadores de Marines Force S.A.C.....</i>	20
Tabla 4 <i>Relación entre las dimensiones del Compromiso Laboral con la variable Desempeño.....</i>	21

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	<i>Nivel de compromiso laboral de los trabajadores de Marines Force SAC..</i>	18
Figura 2	<i>Nivel de compromiso laboral de los trbajadores de Marines Force SAC....</i>	19
Figura 3	<i>Nivel del Desempeño de los trabajadores Marines Force S.A.C.....</i>	20

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre compromiso laboral y desempeño de los trabajadores de la empresa de Seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo del tipo aplicada y de nivel correlacional, siendo no experimental, transversal y descriptivo. La población estuvo conformada por 90 agentes de seguridad; la técnica que se utilizó para la recolección de la información fue la encuesta las cuales fueron validadas a través de juicio de expertos y sometida a prueba de alfa de Cronbach para su fiabilidad la cual resultó 0.887 y 0.895 para el test de compromiso laboral y desempeño del trabajador respectivamente. La información fue procesada en el programa estadístico SPSS 25 y la hoja de cálculo Excel; asimismo se utilizó la estadística descriptiva para las tablas y figuras así como la estadística inferencial donde se evidenció que los datos eran no paramétricos por lo que la correlación a utilizar fue la de Rho de Spearman, llegando a los siguientes resultados: existe una relación significativa entre el compromiso laboral y el desempeño del trabajador, el nivel del compromiso laboral así como el nivel de desempeño del trabajador se encuentran en un nivel medio.

Palabras clave: Compromiso laboral, afectivo, continuidad, normativo, desempeño.

Abstract

The objective of the present investigation was to determine the relationship between work commitment and performance of the workers of the Security company Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021. The investigation had a quantitative approach of the applied type and correlational level, being non-experimental, transversal and descriptive. The population was made up of 90 security agents; The technique that was used to collect the information was the survey, which was validated through expert judgment and subjected to Cronbach's alpha test for its reliability, which resulted in 0.887 and 0.895 for the job commitment and performance test. worker respectively. The information was processed in the SPSS 25 statistical program and the Excel spreadsheet; Likewise, descriptive statistics were used for the tables and figures, as well as inferential statistics, where it was shown that the data were non-parametric, so the correlation to be used was Spearman's Rho, reaching the following results: there is a significant relationship between the work commitment and the worker's performance, the level of work commitment as well as the level of worker performance are at a medium level.

Keywords: Work commitment, affective, continuity, normative, worker performance.

I. INTRODUCCIÓN

Muchos emprendedores, gerentes y académicos se preguntan a menudo de qué manera se podría elevar el grado de participación de sus empleados. Con esta búsqueda queremos resaltar dos cuestiones fundamentales: por un lado, para conocer mejor el tema a tratar, nace esta pregunta: ¿qué es compromiso y qué tipos hay? y por otro lado tomar la aplicación práctica para empresas con la pregunta ¿Cuáles son los factores que tienen mayor impacto en el compromiso de los empleados?

La revista Spaces mencionó en su edición 2018 que el compromiso organizacional es visto como el vínculo entre la organización y el rendimiento del trabajador y de interés para muchas empresas que buscan productividad y eficiencia para encontrar apoyos que concluyan en eventos esperados, es así que allí radica la importancia de la investigación y comprensión (Pedraza & Bernal, 2018).

En el informe presentado por “Tendencias globales en el compromiso de los empleados en el año 2016”, el Perú es el país con mayor compromiso laboral en Latinoamérica. Pero un tema que debería reforzar es la diferencia de los salarios con el personal de trabajo. El compromiso del personal con las organizaciones es determinante e influye de manera efectiva en cuanto al desempeño de sus actividades; entonces, esto puede llegar a incrementar la producción y mejorar la rentabilidad de la organización. Si bien los índices del compromiso laboral están en aumento a escala mundial, en Latinoamérica, la tendencia es al 72%, sin embargo, el Perú es el país que más supera este porcentaje llegando al 74% según el informe presentado por la revista Tendencias globales, el cual fue elaborado por Hewitt Aon, al cual se le considera un líder mundial de la solución en recursos humanos. “El Perú presenta mayor tasa en la región, aunque hay otros países centroamericanos que oscilan entre el 85% y el 86%. Los principales factores del compromiso logrado son las oportunidades de crecimiento y formación, capacitar la gestión de la institución, la retribución y el agradecimiento que obtienen”, dice María del Pilar Manzanera (Hewitt, 2016).

En Ancash, en el distrito de Nuevo Chimbote, la empresa Marines Force Sac cuenta con 90 oficiales de seguridad en el área operativa que realizan sus funciones en los barcos de pesca. Los informes llegan diariamente al área administrativa donde detallan las distintas fallas de los agentes. También se pudo demostrar a través de la observación que el compromiso laboral es débil, el personal no está muy comprometido con la ética empresarial, muchos desconocen la misión o visión de la compañía, no se involucran en la organización. Cometan muchos errores e irregularidades durante su servicio, como llegar tarde al trabajo, a veces se ausentan, no se presentan correctamente uniformados, en el cuaderno de informes no detallan bien las noticias que suceden durante su servicio, incluso en ocasiones se encuentran dormidos en pleno servicio sin sus herramientas de seguridad. No prestan atención a las entrevistas que siempre se les dan antes de ir a cubrir su turno, solo se dedican a cumplir con sus funciones sin estar interesados con la empresa en mejorar su calidad de Servicio o mejorar su desempeño personal y organizacional. Muchos de los agentes ignoran los valores de la empresa, no hay acciones representativas ni fechas ni costumbres que identifiquen a la organización y que generen en ellos el compromiso de desempeñar bien sus funciones.

Estos problemas pueden deberse a que no promueven la práctica de los valores y el compromiso organizacionales, las políticas de promoción y el rendimiento laboral, lo que ocasiona que en los colaboradores su desempeño laboral sea inadecuado.

Al conocer la realidad problemática se propone el siguiente problema de estudio.

¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño de los trabajadores de la empresa de seguridad Marines Force SAC, en Nuevo Chimbote 2021?

Por la tanto en base a los distintos criterios según Hernández, Fernández y Baptista, (2014), se justifica la presente investigación.

Es conveniente investigar, para que la empresa y su equipo de trabajo puedan obtener la información necesaria sobre el compromiso laboral y el desempeño, para evaluar y tomar decisiones de mejora continua sobre los resultados conseguidos en la encuesta.

Es de relevancia social, ya que los resultados obtenidos de esta investigación servirán a la empresa, como fuente de comunicación en la toma de decisiones y la consecución del propósito, incluso a investigadores que quieran obtener el historial para un buen desarrollo de la investigación futura y de la sociedad al ser una empresa de seguridad privada, diagnosticará problemas para brindar asesoramiento y mejora en el rendimiento laboral.

Implicaciones prácticas, porque en base a los resultados, permitirá a la empresa crear nuevas estrategias que ayuden a sus empleados a sentirse más comprometidos con la organización, de esta manera su desempeño será mayor y habrá mayor efectividad en la empresa.

Es por ello, se ha planteado como el objetivo general: Determinar la relación entre el compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa de Seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021.

Objetivos específicos son: Primer objetivo específico: Determinar el nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la empresa de seguridad Marines Force SAC, Nuevo Chimbote 2021; Segundo objetivo específico: Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de seguridad Marines Force SAC, Nuevo Chimbote 2021; Tercer objetivo específico: Determinar la relación entre las dimensiones del compromiso laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de seguridad Marines Force SAC, Nuevo Chimbote 2021.

A su vez como respuesta tentativa a nuestro problema de investigación se planteó las hipótesis siguientes:

Hi: Existe relación significativa entre el compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa de seguridad Marines Force Sac, de Nuevo Chimbote 2021.

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa de seguridad Marines Force Sac, de Nuevo Chimbote 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se muestra también antecedentes internacionales encontrados.

Manzano Díaz (2017) en su tema de investigación tuvo objetivo determinar las estrategias en el fortalecimiento del compromiso organizacional en el colegio en la ciudad de Quito en Ecuador; busca identificar el sentido de pertinencia de los trabajadores y como es su desempeño laboral con relación sobre el compromiso; en el presente estudio se llegó a utilizar una muestra 50 colaboradores de la institución educativa, además el tipo de investigación fue cualitativa; asimismo se recaudó de información como instrumento mediante encuesta o cuestionario lo que llevo a la conclusión de evidenciar que existe una influencia buena en los componentes, es decir las dimensiones importantes como la visión, el índice de filiación y el tiempo que los trabajadores han pasado laborando.

Por otro lado, Tello Vasco (2018), en su tema de investigación fue la “Relación del Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en el rubro de calzado de la Provincia de Tungurahua. Ecuador. Fue diagnosticar la relación que hay entre ambas variables, el diseño de este estudio corresponde al enfoque cuali- cuantitativo, tuvo como muestra a 63 personas, entre ellos el personal administrativo y trabajadores. Se utilizó como instrumento una encuesta de 18 ítems con un instrumento creado por Meyer y Allen, (1997) el cual consta de tres dimensiones: Activa, de normatividad, y afectiva, el cual fue puesto en los colaboradores operativos y administrativos de la empresa. Como resultado final se determinó que, se tienen una relación baja e inversa además no existe una correlación entre la variable compromiso y sus dimensiones frente a la Satisfacción Laboral. Además, Nieto Hidalgo (2017), en su investigación sobre el “Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto tecnológico superior central técnico, Quito”; esta investigación fue de diseño transaccional correlacional, tuvo una población de 221 de las cuales al terminar la acción de la aplicación del cuestionario se recopiló solo los 126 docentes y personal administrativo. Como instrumento se utilizó el cuestionario. Concluyendo que si existe relación entre las dos variables ya

que los trabajadores tienen relación directa con el personal antiguo que se encuentran laborando.

Continuando con los antecedentes, a nivel nacional tenemos a Palomino Zapata (2021), por su parte tuvo la finalidad de medir qué relación hay entre compromiso organizacional y el desempeño de los colaboradores de la municipalidad de Paramonga en el año 2020, su estudio fue descriptivo y de diseño correlacional a la vez no experimental, tuvo como muestra a 50 trabajadores de área administrativa de la Municipalidad Distrital de Paramonga, los instrumentos que se usaron, fueron, por un lado la encuesta propuesta por Allen y por otro el test para el desempeño laboral. Luego de los resultados se evidenció que efectivamente existía una influencia moderada de compromiso al igual que en sus dimensiones, asimismo, existe un nivel moderado de desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores, concluyó que se encontró una correlación moderada y positiva entre las ambas variables compromiso organizacional (continuidad y normativo) y el desempeño laboral, sin embargo, no se evidenció relación en ambas variables.

Además, Blanes Cantuarias (2018), el tema de investigación sobre Compromiso laboral y su dominio en el desempeño laboral según los trabajadores del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar - Lima, 2016, su objetivo fue encontrar qué relación existe entre el compromiso laboral y cómo éste influye en el desempeño, para esta investigación, se constituyó un estudio con enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue básica, y no experimental, asimismo según su modelo fue descriptivo, transversal y correlacional. En su estudio, se constituyó una población, que se denominó cenal puesto que se trabajó con la totalidad de los colaboradores de la Sede Central del Programa Integral Nacional para el bienestar familiar –Lima. Se utilizó técnica la encuesta para recopilar información y como instrumento el cuestionario. Los resultados que se obtuvieron comprueban que el nivel de compromiso organización, así como el desempeño laboral de los trabajadores son bajo, demostrando que el desempeño labora se relaciona de manera significativa y de manera positiva frente al compromiso laboral la cual se mostraba de manera moderada.

Continuando con Estrada Araoz y Mamani Uchasara (2020) su estudio tuvo como fin determinar qué relación existe entre el compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores de una institución educativa; el tipo de investigación fue descriptiva, no experimental y correlacional, en la cual presentó una población de 106 trabajadores y a través de un muestreo probabilístico, se trabajó con una muestra de 83. Luego de aplicar los cuestionarios de las variables, se obtuvo como resultado; del análisis de normalidad se pudo evidenciar que los datos eran no paramétricos para lo cual se usó una correlación de Spearman el cual arrojó un valor de 0.724 y valor de significancia $p < 0.05$ el cual indica que si hay relación estadísticamente significativa entre el compromiso organización y el desempeño.

Por su parte Garay Bazan (2019) en su investigación busco definir la relación que existe entre el compromiso laboral y el desempeño en los administrativos de ODS de la municipalidad de Ventanilla en el Callao-2019, para el cual se planteó el siguiente objetivo para determinar la relación que existe en ambas variables, para el desarrollo del presente estudio se usó un enfoque cuantitativo, del tipo aplicada y nivel correlacional, para un diseño no experimental. Para el cálculo de la muestra se usó un muestreo aleatorio simple con un valor que asciende a 46 trabajadores y usando la encuesta como técnica y para la recopilación de los datos de las variables el cuestionario y a través de sus mediciones, es que se llegaron a los resultados que los que arribaron y fueron: que el compromiso organizacional presenta un nivel fuerte (alto), eso mismo se reflejó en las dimensiones compromiso afectivo y normativa a diferencia de la dimensión continuidad que presenta un nivel débil (medio); asimismo el desempeño laboral presento un alto nivel , así como sus dimensiones: Rendimiento, eficiencia y eficacia, sin embargo la dimensión efectividad tuvo un nivel alto. Finalizo que si existe una relación significativa entre las variables.

Para el sustento de la variable Compromiso Organizacional tomaremos en cuenta las siguientes teorías expuestas:

En primer lugar, según Peña, et al. (2016), en su revista definen el compromiso de los trabajadores como el nivel de identificación que tienen con la organización y la manera como refleja su participación para el cumplimiento de los objetivos. Sumado a ello, para que un trabajador se sienta comprometido, dependerá del éxito laboral que haya experimentado durante los años en ella, y del equipo laboral que está a diario en su entorno.

Anchelia, et al. (2021) Mencionan que los antecedentes más hallados del compromiso organizacional son las características personales, la estructura organizacional, la permanencia, las recompensas, la capacitación y los valores laborales.

Según Baez, et al. (2018) el compromiso organizacional, aun es uno de los temas más estudiados, en los campos de la administración, comportamiento organizativo y recursos humanos.

Por otra parte, Fonseca, et al. (2019), en su revista definen la variable como aquellas actitudes que los trabajadores muestran a su organización, las distintas definiciones del CO exponen un componente actitudinal que los empleados presentan hacia la organización a la que pertenecen. Además, consideran que el compromiso organizacional es fundamental para la buena relación entre empleado y empleador. Por su parte Trofimov et al. (2017) ,define que mientras más los trabajadores de la organización se sientan compenetrados en el trabajo, más nivel de compromiso organizacional reflejan.

Continuando con Sarhan, et al.(2020), fundamentan que los trabajadores suelen tener mayor compromiso con la organización cuando conocen los objetivos organizacionales, están familiarizados con ellas, de esa manera tienen la seguridad de continuar trabajando y poner concretar con dichos fines en determinados periodos.

Por otro lado, Vargas y Machicao (2020), en su artículo menciona la importancia del compromiso en las organizaciones, indicando que la actitud para realizar las actividades es muy deseada para fortalecer el desempeño en el trabajo y aplicar adicionalmente otras tareas, por lo tanto, es importante como factor fundamental para que los trabajadores generen estrategias para un mejor rendimiento al momento de ejecutar sus actividades según el cargo dentro de la organización.

(Coronado, et al.(2020), mencionan que un buen compromiso organizacional ayuda la aparición de varios factores en la organización la mayor parte positivos y son los siguientes: Implicación en el puesto, Engagement, ciudadanía organizacional, orientación en el aprendizaje, innovación, permanencia en la empresa, desempeño e inteligencia emocional.

Según Choi, et al. (2020), manifiestan que el compromiso laboral está orientado a empresas sociales, por ende, los trabajadores buscan resultados con un fin social, compartiendo ideas para la toma de decisiones que influyan en mejorar el nivel de compromiso entre los trabajadores y la sociedad. Además Gabini (2020), menciona respecto al compromiso que el talento humano es un valor esencial para el éxito de las organizaciones, es por ello, que el compromiso laboral es de utilidad para aquellos encargados de recursos humanos dentro de una organización, al momento de evaluar las políticas laborales y conocer su impacto sobre el empleado y la percepción que tienen sobre su cargo, les ayudará a saber si es que se encuentran motivados con las funciones que realiza o con los aportes que brinda a la organización.

Hernández, et al. (2018), identifican los factores del compromiso organizacional los cuales son: la comunicación, la motivación. La satisfacción laboral, la identidad, el liderazgo y el trabajo en equipo. Según Coronado, et al. (2020), rescatan las variables que influyen en la creación del compromiso organizacional, las cuales son: formación y desarrollo, satisfacción en el trabajo, satisfacción por la vida, bienestar psicológico, liderazgo, confianza, promoción de personal, cultura organizacional, oportunismo, dependencia y empoderamiento.

Por su parte Ávila Vila y Pascual Faura (2020) , define al compromiso como la fuerza que acciona una persona de manera relevante para alcanzar uno o más objetivos. En

tal sentido, se diferencia de otras formas en las que se presenta por ejemplo la motivación, que se basan en los intercambios, las actitudes que van dirigidas a las metas y que influyen en el comportamiento aun cuando la motivación es escasa o cuando se tiene actitudes positivas. Siguiendo con Iden (2014), señala que el compromiso organizacional se caracteriza por tres factores: Confianza en los objetivos, valores y objetivos de la organización, voluntad para esforzarse por la organización, y un fuerte deseo de ser un miembro de la organización.

Por otra parte, Arbaiza (2021) nos habla sobre compromiso laboral donde reconoce que lograr un compromiso sostenible en el tiempo es una de las más grandes preocupaciones que tienen las organizaciones, debido al bajo nivel de compromiso que se vienen presentando en algunas investigaciones. Un trabajador comprometido con su trabajo siempre ejecutara sus actividades alineándose a los siguientes valores: cumplimiento, profesionalismo, trabajo en conjunto y experiencia.

Goetendia (2020), manifiesta que el compromiso organizacional es uno de los indicadores que usa la dirección de RR. HH para estudiar el vínculo de los trabajadores con su empresa.

Asimismo, Avila y Pascual (2020) nos menciona enfoques y modelos sobre el compromiso, como el cálculo o intercambio, lo actitudinal, y lo tridimensional de dichos autores "M y A". Remarcando la teoría, para la variable desempeño laboral tendremos en cuenta las siguientes teorías. En primer lugar, según Arreguín (2021) describe que el desempeño es la forma en como los trabajadores cumplen con cada una de sus funciones asignadas con eficiencia y eficacia.

Castro y Delgado (2020), mencionan que la eficiencia en el desempeño es un factor importante en la organización para cumplir con las necesidades que requiere la organización, un trabajador con habilidades y capacidades, con un buen nivel de motivación y capacitado, no será ajeno a los objetivos que pretende alcanzar la organización. Según, Ramos et al. (2019) el desempeño es la variable dependiente concluyente en los RR.HH. volviendo su estudio en un tema importante. Padilla (2021), menciona que una evaluación del desempeño bien elaborada y ejecutada tiene una serie de características definitorias que la hacen una herramienta

importante en la gestión de RR.HH. Las cuales son: No es un fin en sí misma, debe formalizarse y durar en el tiempo y debe ofrecer retroalimentación.

Piguave y Vegas (2021) mencionan que el desempeño laboral positivo y eficiente es una de las fortalezas que toda empresa debe presidir. Además, Peña y Durán (2015) en una revista colombiana mencionan que el desempeño es la acción humana en la cual intervienen algunos agentes con la facultad de arruinar o facilitar dicha acción, cuya finalidad es obtener un resultado.

Schutte y Loi (2014) cita a Chiavenato en la propuesto que el autor tiene sobre el enfoque que propone, donde manifiesta que en la actualidad las empresas las cuales llamaremos organizaciones, seleccionan de manera inadecuada a los colaboradores o trabajadores, por las cuales éste tienen un desempeño medio, por ello se precisa que, para lograr el éxito en las organizaciones, es necesario que el factor humano y por ende su desempeño laboral se alto, además el colaborador debe reunir el perfil o características dependiendo de las competencias y capacidad. Asimismo Robbins y Judge (2014) proponen un enfoque en la cual se muestre la perspectiva moderna, en la cual consideran que, es posible observar con claridad las relaciones que presenta las cualidad es y predisposiciones de los trabajadores en el quehacer laboral. En este estudio se analizará el enfoque propuesto por Robbins y Judge (2014) en el cual se define al desempeño como la manera de dar por realizado las labores encomendadas las cuales se relaciona con las capacidades humanas y el esfuerzo que ello produce, considerando las características de civismo, conduciendo a las capacidades para el logro de la productividad que será el enlace para el logro de la metas propuestas.

Por otra parte, Henderson (2021) menciona algunos tipos para evaluar el desempeño dentro de las organizaciones. Dichas evaluaciones suelen darse con la finalidad de identificar las fortalezas, debilidades y oportunidades en beneficio del trabajador, estas evaluaciones son:

Comentarios de 360 grados, en esta evaluación el jefe de recursos humanos entrevista al supervisor con la finalidad de obtener un perfil completo del trabajador. Manejo por objetivos, esta evaluación requiere que tanto el supervisor como el

empleado estén de acuerdo con los objetivos que se pretende alcanzar en un determinado tiempo, es decir, que con esta evaluación bien ganan o pierden juntos.

Por último, escala de calificación, la cual es similar a la evaluación que se realizan a los estudiantes de un colegio, en este caso el supervisor evalúa a través de varias áreas con una calificación mínima al empleado y de ello depende que la evaluación del desempeño sea exitosa.

Palmar y Valero (2014), menciona que el desempeño laboral depende de factores importantes como el ambiente laboral, el sueldo, la relación entre jefe, empleado y compañeros, el horario laboral, el salario, los beneficios que son fuente de motivación dentro de la organización, que de cualquier forma influye directamente para el buen funcionamiento de sus actividades.

Para los autores Robbins y Judge (2014) mencionan 3 dimensiones para alcanzar medir el desempeño de los trabajadores de una determinada organización o empresa. Así tenemos: El desempeño en las funciones, el cual da mención al desarrollo, el cumplimiento de las actividades y las responsabilidades, que el trabajador tienen de manera obligatoria hacia la empresa. Además, Leyva y Napan (2021), menciona que las características del desempeño son de tareas, es decir aquel que contribuye con sus funciones a los objetivos de la organización, esto suele medirse a través de las metas o indicadores, la habilidad y destreza, luego está el desempeño contextual, el cual está basado en el cumplimiento de tareas, teniendo como indicadores la cooperación y voluntad, y por último la productividad individual, que realiza para lograr culminar con una tarea, teniendo como indicador las reglas o procedimientos a cumplir para lograr los objetivos.

Existen además indicadores los cuales surgen de cada dimensión expuestas por Robbins y Judge, en los que menciona a: el conocimiento sobre el trabajo, que se refiere particularmente a la sapiencia que tiene cada empleado para la culminación y/o realización de las actividades encomendadas de acuerdo a las funciones que su empleado le ha otorgado; la capacidad de análisis, las que se refiere al pensamiento lógico para la solución de problemas de manera coherente; también es de conocimiento que las dimensiones del desempeño involucran del civismo, por el cual

se entiende que ésta nos sirve de orientación para el comportamiento y procesos en los trabajadores, puesto que su aplicabilidad de información y comunicación es importante para la organización (Robbins y Judge, 2014).

Respecto a la productividad, ésta se encuentra directa y estrechamente relacionada con las actividades las cuales se manifiestan de manera eficiente y con eficacia en el momento de ejecutar las actividades o tareas dirigidas por el empleador de la empresa. Los indicadores de esta dimensión son; La resolución de los trabajos, donde se muestran las competencias y capacidades del empleado cuando sale a buscar una solución oportuna a los conflictos o problemas creados por las tareas laborales. Las constantes falas llamado ausentismo permite que la gestión disminuya las tardanzas (Robbins y Judge, 2014). Asimismo, Schuttle y Loi (2014), priorizan la existencia de situaciones en las cuales es posible dispensar del buen desempeño de los colaboradores por sí mismos, influenciado por los trabajos que ameritan esfuerzo físico y mental, generando un desgaste y por ende se tienen una sobrecarga laboral, además de un ambiente hostil, malo, entre otras situaciones.

Por su parte, Fischman y Matos (2014) hace un estudio detallado para la motivación externa donde se da que resulta más adecuada para el desempeño de los trabajadores para la mejora de la interna motivación. Menciona que la motivación se da desde un común denominador desde la interacción.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Hernández et al. (2014) según estos autores la investigación será de tipo aplicada, dado que se realizará una búsqueda científica y teórica para plantear acciones de solución al problema real.

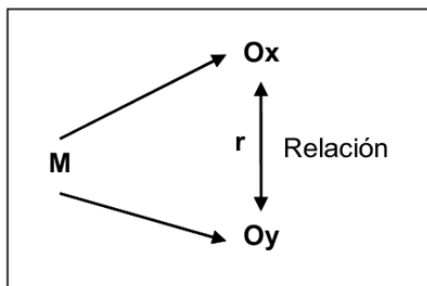
De acuerdo con Hernández et al. (2014) estos autores la investigación será no experimental puesto que se realizará sin utilizar las variables, se analizará las diversas situaciones en su ámbito natural.

De acuerdo a estos Hernández et al. (2014) el diseño de contrastación, la investigación será correlacional, ya que se conocerá y describirá qué relación existe entre dos o más variables en una población o muestra determinada.

La investigación será de corte transeccional o transversal, dado que se recolectará datos en un determinado tiempo, además se describirán y analizarán la interrelación de las variables en un dicho periodo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El presente diagrama corresponde a la estructura del diseño descriptivo correlacional.

Diseño de estudio:



M = Muestra

X1= Compromiso laboral

X2= Desempeño del trabajador

R = Relación entre el compromiso y el desempeño

3.2. Variables y operacionalización

La investigación realizada cuenta con dos variables:

La primera es: Compromiso Laboral

Definición conceptual: Peña et al. (2016), definen el compromiso de los trabajadores como el nivel de identificación que tienen con la organización y la manera como refleja su participación para el cumplimiento de los objetivos. Sumado a ello, para que un trabajador se sienta comprometido, dependerá del éxito laboral que haya experimentado durante los años en ella, y del equipo laboral que está a diario en su entorno.

Definición operacional: El compromiso laboral serán medidas a partir de las dimensiones: Afectivo, continuidad y normativa. Las cuáles serán medidas a partir de escalas de Likert (1-5) considerando los siguientes baremos:

La segunda variable es Desempeño Laboral, se define:

Definición conceptual: Ávila et al. (2020) define al compromiso como la fuerza que acciona una persona de manera relevante para alcanzar uno o más objetivos. En tal sentido, se diferencia de otras formas en las que se presenta por ejemplo la motivación, que se basan en los intercambios, las actitudes que van dirigidas a las metas y que influyen en el comportamiento aun cuando la motivación es escasa o cuanto se tiene actitudes positivas.

Definición operacional: El desempeño del trabajador serán medidas a partir de las dimensiones: desempeño de tareas, civismo y productividad.

3.3. Población, muestra, muestro, unidad de análisis

Población

Este término se considera como el conjunto de todos los elementos o casos que presenta ciertas características, cumpliendo así con las especificaciones que la hacen idónea para su estudio (Otzen y Manterola, 2017).

La presente investigación cuenta con una población de 90 trabajadores de servicio de seguridad, las cuales serán tomadas en cuenta para el estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica de recolección de datos que se utilizó, fue la encuesta a través de la cual se obtuvo los datos necesarios para esta investigación.

Instrumento

En esta investigación se aplicó los cuestionarios que continuación se describe: Cuestionario sobre compromiso organizacional y desempeño de los trabajadores. El instrumento fue comprobado a través de juicio de experto: 01 experto metodológico y 02 licenciados en administración, los cuales determinaron que el cuestionario era congruente con los objetivos planteados, y por lo tanto válido para su aplicación, asimismo el instrumento fue sometido a un análisis de confiabilidad y se sometió a una prueba piloto a 10 trabajadores de otra empresa análoga, la misma que permitió ajustar y cambiar algunos ítems con el fin de mejorar el instrumento.

Confiabilidad

De acuerdo al análisis de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach donde se logró un resultado de 0.897 para el cuestionario compromiso laboral y 0.895 para el desempeño del trabajador; garantizando una confiabilidad adecuada (Hernández et al., 2014).

3.5. Procedimientos

Para la toma de información se coordinará con el representante legal de la empresa de seguridad Marines Force Sac para la autorización correspondiente y aplicación de la investigación, asimismo los 3 supervisores los cuales tienen 30 trabajadores cada uno a su cargo. Luego se procederá a la intervención de trabajador los cuales fueron tomados con los criterios establecidos. La toma de la información será considerada en aproximadamente 10 a 15 minutos respetando la confidencialidad y los principios éticos de participación voluntaria. En relación al procesamiento, luego de la recolección de la información, estos datos fueron ingresados en forma ordenada en columnas y filas, dependiendo del caso, en una hoja de cálculo Excel, para que después esta matriz se migre al procesador estadístico SPSS versión 25 para el posterior procesamiento de la información.

3.6. Método de análisis de datos

La presente investigación se basó en un análisis descriptivo de la información recopilada, la cual fue debidamente tabulada por cada variable con sus respectivas dimensiones e indicadores, y demostrado en las tablas y figuras, para estos aspectos se utilizó como soporte el programa de cálculo SPSS V26 y la hoja de cálculo Excel.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos que guiaron el desarrollo de la investigación fueron:

En primera instancia se contó con la autorización correspondiente de la autoridad de la institución pública para aplicar mis instrumentos, además.

Respecto a los encuestados se respetó la integridad e identidad para facilitar la participación

Para el aspecto teórico de la investigación, se consideró los créditos a los autores y citas que corresponden, rechazando de esta manera todo tipo de plagio.

La información brindada por personal administrativo de la sede central de la Unidad Ejecutora no tuvo ningún tipo de manipulación con otros fines, por lo tanto, la información fue verídica.

IV. RESULTADOS

Objetivo General: Relación entre el compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa de Seguridad Marines Force S.A.C., Nuevo Chimbote 2021.

Tabla 1

Relación entre compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa de seguridad Marines Force S.A.C., Nuevo Chimbote 2021.

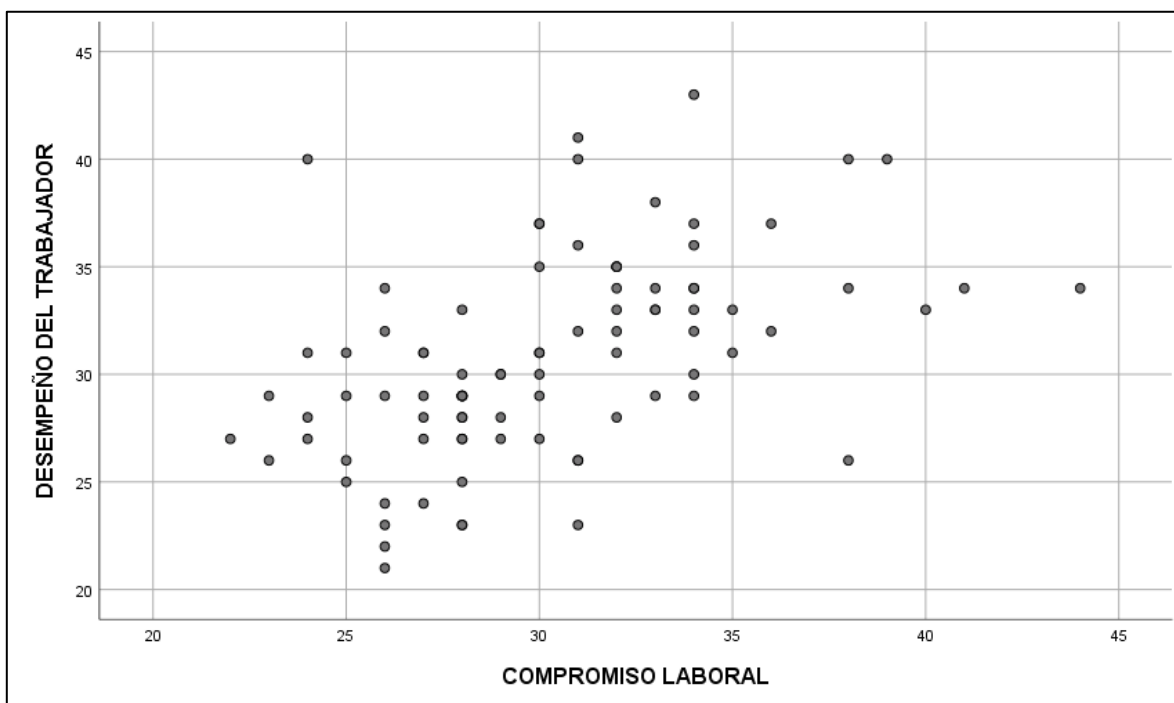
		Compromiso laboral	Desempeño del trabajador	
Rho de Spearman	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	,558**	
	Desempeño del trabajador	Coeficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	,558**	
	N		90	90
	N		90	90

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

Nota. Cuestionario aplicado a los agentes de la empresa de seguridad.

Figura 1

Nivel de compromiso laboral de los trabajadores de Marines Force SAC



Interpretación: La tabla 1 y figura 1 nos muestra la relación entre el compromiso laboral y el desempeño del trabajador, donde se aprecia un valor $r= 0.558$ el cual es positivo y moderado para un $p=0.000$ inferior al 1% considerándose altamente significativo, por lo que se concluye que si hay relación entre el compromiso laboral y el desempeño del trabajador en la empresa de Seguridad Marines Force SAC en Nuevo Chimbote en el año 2021.

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la empresa de seguridad Marines Force S.A.C., Nuevo Chimbote 2021.

Tabla 2

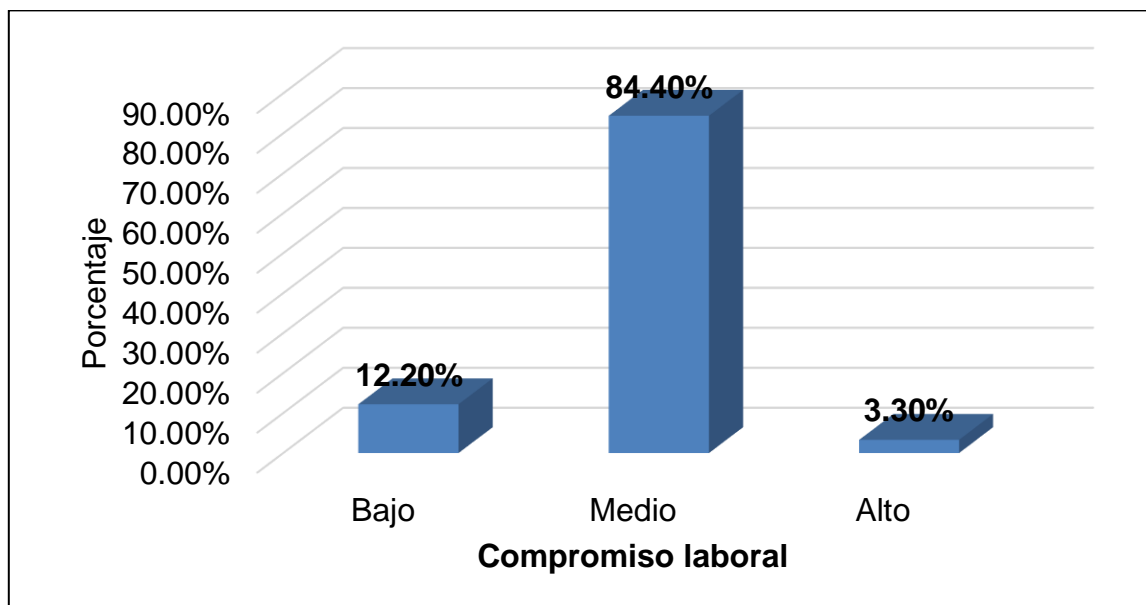
Nivel de compromiso laboral de los trabajadores de Marines Force S.A.C.

		Frecuencia	Porcentaje
Compromiso laboral	Bajo	11	12.2%
	Medio	76	84.4%
	Alto	3	3.3%
Total		90	100.0%

Nota. Resultado obtenido del SPSS. Elaboración propia.

Figura 2

Nivel de compromiso laboral de los trabajadores de Marines Force SAC



Interpretación: En la figura 1 señala que existe un nivel medio de compromiso laboral de los trabajadores de la empresa de Seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021, representado por (76) 84.4% de un total de 90 (100%) trabajadores encuestados, el (11) 12.2% trabajadores indican un nivel bajo y por último el (3) 3.3% trabajadores califican un nivel alto.

Objetivo Especifico 2: Determinar el nivel del desempeño de la empresa de seguridad Marines Force S.A.C., Nuevo Chimbote 2021.

Tabla 3

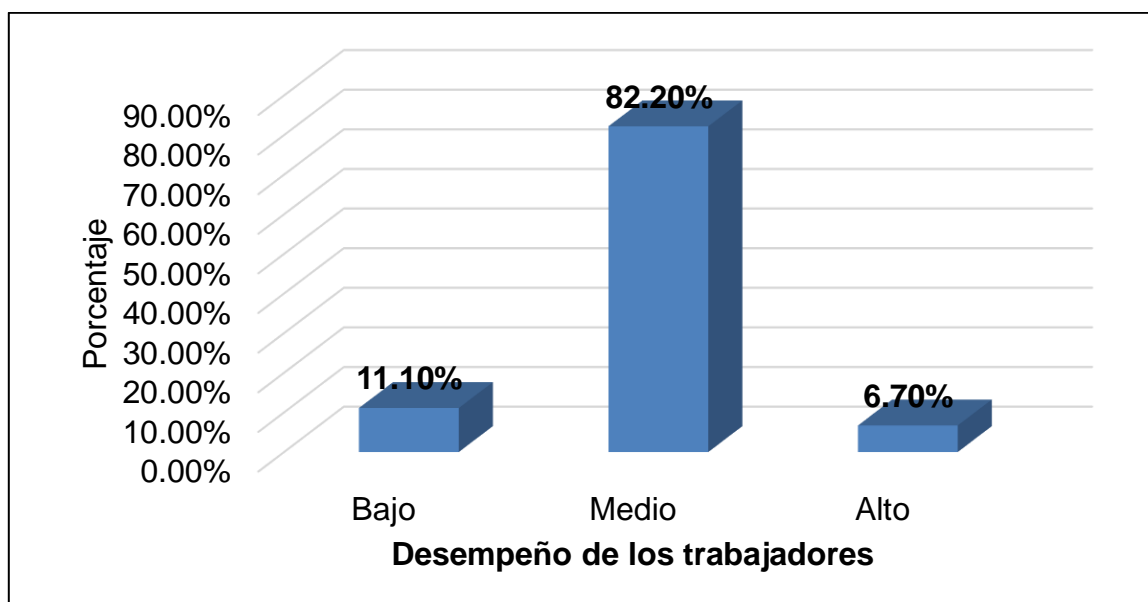
Nivel de desempeño de los trabajadores de Marines Force S.A.C.

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño del trabajador	Bajo	10	11.1%
	Medio	74	82.2%
	Alto	6	6.7%
Total		90	100.0%

Nota. Resultado obtenido del SPSS. Elaboración propia.

Figura 3

Nivel del desempeño de los trabajadores Marines Force S.A.C.



Interpretación: En la figura 2 señala que existe un Nivel medio de Desempeño de los trabajadores de la empresa de Seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021; representado por 74(82.2%) de un total de 90(100%) trabajadores encuestados; asimismo el 10(11.1%) trabajadores indican un nivel bajo y por último 6(6.7%) trabajadores califican un nivel alto.

Objetivo Especifico 3: Determinar la Relación entre las dimensiones del Compromiso Laboral y el Desempeño de los trabajadores de la empresa de Seguridad Marines Force S.A.C., Nuevo Chimbote.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones del Compromiso Laboral con la variable Desempeño.

		Desempeño del trabajador	
Rho de Spearman	Afectivo	Coefficiente de correlación	,359**
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	90
	Continuidad	Coefficiente de correlación	,427**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	90
	Normativa	Coefficiente de correlación	,398**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	90

Interpretación: La tabla 4 nos muestra la relación entre ambas variables, donde se aprecia una correlación directa y estadísticamente significativa entre el Desempeño con el Compromiso Afectivo (rho= 0.359) con el compromiso de continuidad (rho= 0.427) y con el compromiso normativo (rho= 0.398).

V. DISCUSIÓN

El compromiso organizacional se considera como un vínculo entre la organización y el desempeño de los trabajadores el cual se incrementa a lo largo del tiempo y creando modelos diversos para lograr entenderlo, siendo complejo y multidimensional su análisis lo que indicaría que las empresas procuran que su productividad sea eficaz y se realice con eficiencia, encontrándose un soporte que influya de manera significativa sobre los resultados esperados, por ello es importante resaltar la investigación realizada para su conocimiento y entendimiento; además el Perú pertenece a los territorios con más nivel de compromiso gremial. No obstante, un asunto por robustecer, es la diferenciación del salario entre los empleados. El nivel de lealtad de los trabajadores con las organizaciones predomina de forma positiva en el funcionamiento de sus funcionalidades; permitiendo que se aumente el rendimiento de los trabajadores y por ello que la productividad de la compañía mejore. Al respecto nuestro estudio analizo la existencia de relación entre el compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa de Seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021.

Al respecto al objetivo general de esta investigación fue determinar la relación entre el compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa de Seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021, se precisa una correlación $r=0.558$ considerado positivo y moderado ($p=0.000$ inferior al 1% considerándose altamente significativo). Esto confirma la aceptación de la hipótesis planteada en nuestra investigación; asimismo estos hallazgos son similares a los encontrados por Manzano Díaz (2017) el cual demostró que el compromiso organizacional influye positivamente en las dimensiones de pertenencia como son el índice de filiación, o Nieto Hidalgo (2017) el cual concluye que si existe relación directa con el personal antiguo que se encuentran laborando; a su vez Palomino Zapata (2021), en su investigación realizada en el Perú en el distrito de Paramonga, el cual determinó relación directa y positiva entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores; Blanes Cantuarias (2018), quien realizó su investigación en todos los trabajadores de la sede central del Programa Integral Nacional para la

paz Familia – Lima, verificó existente una magnitud significativa de relación positiva de forma moderada, entre las variables con forme a los presentados por Garay Bazan (2019) concluye al igual que nuestra investigación que, la relación presentada por el compromiso y el desempeño del personal de área administrativo es significativa en los trabajadores del Órgano Desconcentrado de Salud en la Municipalidad de Ventanilla, Callao. Estos resultados se contraponen a los encontrados por Tello Vasco (2018) el cual concluye que el compromiso organizacional y la satisfacción del personal no presentaron correlación, además presento una correlación baja.

Estos resultados son respaldados por Robbins y Judge (2014) dado que el autor enfatiza en las capacidades humanas y el esfuerzo que merece el trabajo de acuerdo a las labores encomendadas. Asimismo, Henderson (2021) mencionaba los tipos de evaluaciones para el desempeño dentro de las organizaciones, relacionándola con el compromiso que finalmente forman las fortalezas, oportunidades en beneficio tanto para el trabajador, así como a la empresa. Las mismas características de motivación y compromiso por el logro de los objetivos a través de la mejora continua nos indica Fischman y Matos (2014) detallando que la motivación externa resulta más adecuada para el buen desempeño de los trabadores.

En esta investigación se pudo evidenciar que el compromiso laboral tuvo un nivel medio, estos resultados fueron semejantes a los encontrados por Palomino Zapata (2021) de la Municipalidad de Paramonga en el año 2020 quien sostuvo que el nivel de compromiso se encontraba en moderado tanto para la variable principal como para sus dimensiones. Así también los hallazgos dados por Garay Bazan (2019) quien concluye que, el compromiso organizacional presenta un nivel fuerte (alto), no obstante los resultados encontrados por Blanes Cantuarias (2018) se contraponen a nuestra investigación toda vez que concluyeron que en el compromiso organizacional su niveles eran bajos.

Estos resultados son respaldados por Arbaiza (2021) y Goetendia (2020) al manifestar que el compromiso organizacional, es sostenible en el tiempo, dado que presenta valores de cumplimiento, trabajo en equipo y profesionalismo. Por otro lado, Ávila y Pascual (2020) remarca el compromiso y la actitud de los trabajadores hacia el intercambio de conocimientos.

Respecto a desempeño del trabajador se pudo evidenciar que se encontraba en un nivel medio; al respecto Palomino Zapata (2021), respalda estos resultados en cuanto concluyen que el desempeño tiene un nivel moderado (medio), por su parte Garay Bazan (2019) refuta los resultados encontrados en su investigación, cuando concluye que el desempeño laboral presenta un nivel muy alto, y los encontrados por Blanes Cantuarias (2018), estos se contraponen a nuestra investigación toda vez que concluyeron que el nivel de compromiso organizacional eran bajos.

Estos hallazgos se contraponen también a lo indicado por Arreguin (2021) cuando menciona que el desempeño es el cumplimiento de las funciones asignadas de manera eficaz y eficiente. Del mismo modo, Castro y Delgado (2020) mencionaron que la eficiencia en el trabajo está dada a partir de los logros de los objetivos. Sobre la evaluación del desempeño mostrado en los resultados, forman parte de las características medidas a través de las herramientas de gestión y Padilla (2021), por su parte, menciona que no es el fin sino por el contrario las evaluaciones deben ser perennes en el tiempo y que estos deben retroalimentarse.

Sobre el compromiso en su dimensión afectivo y su relación con el desempeño del trabajador, donde se aprecia un valor $r = 0.359$ el cual es positivo y bajo para un $p = 0.001$ inferior al 1% considerándose altamente significativo, por lo que se determinó, que si hay una relación entre el compromiso afectivo y el desempeño del trabajador en la empresa de Seguridad Marines Force SAC en Nuevo Chimbote en el año 2021 sin embargo Palomino Zapata (2021) en su investigación realizada en la Municipalidad de Paramonga, 2020, se opone a los resultados de nuestra investigación al concluir que no se demostró relación entre el compromiso efectivo y

el desempeño laboral; lo mismo se comprende en el estudio realizado por Tello Vasco (2018), en el Ecuador quien tuvo como resultado que, se tienen una relación baja e inversa además no existe una relación entre las variables compromiso organizacional, sus dimensiones frente a la Satisfacción Laboral.

Los resultados encontrados, para Coronado et al., (2020), rescatan las variables que influyen en la creación del compromiso organizacional, las cuales están dado a partir del desarrollo, satisfacción en el trabajo, satisfacción por la vida, bienestar psicológico, liderazgo, confianza, promoción de personal y cultura organizacional.

En la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño del trabajador, donde se aprecia un valor $r = 0.427$ el cual es positivo y moderado para un $p = 0.000$ inferior al 1% considerándose altamente significativo, concluyendo de esta manera sobre el compromiso de continuidad y el desempeño de los trabajadores que si hay relación en la empresa de Seguridad Marines Force SAC en Nuevo Chimbote en el año 2021. Estos hallazgos se asemejan a los encontrados por Palomino Zapata (2021) en su estudio del Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2020, concluye que existe relación directa y positiva entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral de los trabajadores municipales.

En referencia al compromiso en su dimensión normativa conjuntamente con el desempeño del trabajador se evidencio un valor $r = 0.398$ el cual es positivo y bajo para un $p = 0.000$ inferior al 1% considerándose altamente significativo, por lo que se concluye que es significativo la relación encontrada del compromiso según su dimensión normativa frente al desempeño del trabajador en la empresa de Seguridad Marines Force SAC en. Estos resultados se asemejan a los hallados por Palomino Zapata (2021) en su estudio donde se encontró la relación directa, positiva y moderada que tienen el compromiso en su dimensión normativa y el desempeño laboral de los trabajadores municipales es significativa.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe relación positiva entre el compromiso laboral y el desempeño del trabajador en la empresa de Seguridad Marines Force SAC en Nuevo Chimbote en el año 2021, considerándose un $r=0.558$ el cual es positivo y moderado, y un $p < 0.01$.
2. Se concluye que el nivel de compromiso laboral de los trabajadores donde se precisa que el (76) 84.4% de los trabajadores se encuentra en un nivel medio, el (11) 12.2% bajo y el (3) 3.3% alto, se ve afectado por el factor afectivo, de continuidad y normativo.
3. El nivel del desempeño del trabajador, donde se aprecia que el (74) 82.2% de los trabajadores se encuentra en un nivel medio, el (10) 11.1% bajo y el (6) 6.7% alto, esto se ve reflejado en sus dimensiones como desempeño de la tarea, civismo y productividad.
4. Se concluye que existe relación altamente significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño del trabajador; además considerándose un $r=0.427$ el cual es moderado y positivo asimismo un $p < 0.01$, por lo tanto se concluye que existe relación altamente significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño del trabajador finalmente, para un $r=0.398$ el cual es bajo y positivo asimismo un $p < 0.01$, por lo tanto se concluye que si hay relación positiva entre el compromiso normativo y el desempeño del trabajador en la empresa de Seguridad Marines Force SAC en Nuevo Chimbote en el año 2021.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al proporcionar evidencia de las relaciones entre las variables estudiadas, la empresa tiene como objetivo permitir que la alta dirección desarrolle estrategias para mejorar el refuerzo y organizar eventos o actividades sociales.
2. Cuando se trata del nivel de compromiso con una organización, es importante promover la identidad, el estado de los empleados que ingresan a la organización y su importancia en su puesto. Actuamos de manera justa y respetuosa de arriba a abajo para mejorar la calidad y el servicio dentro de nuestra organización.
3. Descubrir los niveles de desempeño, desarrollar e implementar proyectos de evaluación del desempeño, definir mejor cada actividad, involucrar a todo el personal gerencial y comunicar clara y objetivamente los objetivos establecidos.
4. Fortalecer la parte afectiva de los colaboradores con las constantes reuniones con los equipos de trabajo como: reuniones no laborales, pasatiempos y considerando trabajadores talentosos, altamente respetados y reconocidos; en relación al compromiso continuo son necesaria los esfuerzos incansables, creando así un incentivo para recompensar a los trabajadores por la productividad y la garantía de calidad prestadas en pos de lograr una estabilidad y el éxito de los trabajadores, o para brindar reconocimiento y es importante mantener un buen clima laboral, relaciones interpersonales y una comunicación regular y positiva entre diferentes disciplinas. Esto mejorará la capacidad de los funcionarios públicos para desempeñar sus funciones y les permitirá brindar servicios de mejor calidad.

REFERENCIAS

- Anchelia, V. Inga, M., Olivares, P., Escalante, J. (2021) *Administrative management and organizational commitment in educational institutions*. Artículo de investigación. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899/1200>
- Arbaiza, L. (2021, 15 de octubre). *Como podemos lograr que los empleados se sientan comprometidos con sus funciones y la organización*. [Publicación de registro web]. <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/03/como-podemos-lograr-que-los-empleados-se-sientan-comprometidos-con-sus-funciones-y-la-organizacion/>
- Ávila, S., & Pascual Faura, M. (2020). *Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio*. *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda Época, 1(1), 201-226. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/5014>
- Arreguín, L. (2021, 10 de noviembre). *Cual es la diferencia entre rendimiento y desempeño*. <https://blog.woffu.com/diferencia-entre-rendimiento-y-desempeno/>
- Baez, R., Zayas, P., Velásquez, Y., Lao, Y. (2018) *Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises*. Artículo pp. 14-23. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3604/360458834003/html/index.html#B3>
- Blanes Cantuarias, E. F. (2018). *Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral según el personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar-Lima, 2016*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16169>
- Castro, K., y Delgado, J. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Choi, D., Lee, K., & Hur, H. (2020). *Social enterprises' social orientation: The impact on the organizational commitment of employees*. *Journal of Public and Nonprofit Affairs*, 6(1), 44-62. <https://doi.org/10.20899/jpna.6.1.44-62>

- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A. y Alvarado, A. (2020). *Organizational Commitment: Antecedents and Consequences*.
<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- Estrada Araoz, E. G., & Mamani Uchasara, H. J. (2020). *Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions*. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146.
<https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70/142>
- Fischman, D., & Matos, L. (2014). *Motivación 360*. En Lima, Perú: Editorial Planeta Perú SA.
- Fonseca, M. G., Cruz, C. E. & Chacón, L. (2019). *Validación del instrumento del compromiso organizacional en México: Evidencias de validez del constructo, criterio y confiabilidad*. *Revista de Psicología*, 37(1), 7-29.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/20471/20373>
- Gabini, S. (2020). *Work–family interface and job satisfaction: The role of affective commitment*, 26(1). <https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- Garay Bazan, H. E. (2019). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Órgano Desconcentrado de Salud en la Municipalidad de Ventanilla, Callao 2019*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/45251>
- Goetendia Alarcon, M. (2020). *Climate and organizational commitment according to the condition and job category of staff in a pilot public management educational institution*. *Horizonte de la ciencia*. 03.
<https://www.redalyc.org/journal/5709/570962992018/>
- Gündüz, Y. (2014). *The Effect of Organizational Support on Organizational Commitment*, *The Anthropologist*, 18:3, 1041-1057.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09720073.2014.11891587>
- Henderson, K. (2021, 20 de noviembre). *Cuáles son los diferentes tipos de evaluación del desempeño*. <https://pyme.lavoztx.com/cules-son-los-diferentes-tipos-de-evaluacin-del-desempeo-4474.html>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F. McGraw Hill.

<https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S. y Méndez, L. (2018). Reasons and factors involved in the organizational commitment. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n16/2007-7467-ride-8-16-00820.pdf>

Hewitt, A. (2016). Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados 2015: Hacer el compromiso de los empleados una realidad. *Aon plc*, 48.

<https://docplayer.es/14168385-Tendencias-globales-del-compromiso-de-los-empleados-2015.html>

Iden , L. (2014). Job Satisfaction and Organizational Commitment in Multicultural Work Environments in Norway. <https://openaccess.nhh.no/nhhxmlui/bitstream/handle/11250/221551/Masterthesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Leyva, L. y Napan, A. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *UCSA Scientific Journal*, 8(2), 2409 – 8752. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

Manzano, A. (2017). Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5615/1/T2268-MDTH-Manzano-Estrategia.pdf>

Nieto, E. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017. PUCE. Ecuador. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/14304>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=en&nrm=iso&tlng=en

- Padilla, P. (2021). Característica de la evaluación. <https://pedropadillaruz.es/caracteristicas-de-la-evaluacion-del-desempeno/>
- Palomino, V. (2021). Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63157>
- Palmar, R., y Valero, J. (2014). "Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*". <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
- Pedraza, N., & Bernal, I. (2018). El clima organizacional en el sector público y empresarial desde la percepción de su capital humano. *Revista spaces*, 39(13). Recuperado de: <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Peña, M., Díaz, G., Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. 9(5), 95-105. <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Peña, M. y Durán, N. (2015). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*. 7(1). 201-222. http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/4827/Justicia_organizacional_desempe%c3%b1o_laboral_y_discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031287431497234
- Piguave, M., Vegas, H. (2021). Empowerment as an Effective Strategic Management tool in Work. *Performance in Work teams*. pp 25. <https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/99/211>
- Ramos, P., Barrada, J., FernandezdelRio, E. y Koopans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revistas de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 195.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1576-59622019000300006

- Robbins, S., & Judge, T. (2014). Los equipos de trabajo. Comportamiento Organizacional. México DF, México: Pearson Education.
- Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. En Edición McGraw-Hill.
- Schutte, N., & Loi, N. (2014). Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. *Personality and Individual Differences*, 66, 134-139.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886914001998?via%3Dihub>
- Sarhan, N., Harb, A., Shrafat, F y Alhusban, M. (2020). The effect of organizational culture on the organizational commitment: Evidence from hotel industry. *Management Science Letters*, 10 (1), 183-196.
http://www.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2019_217.pdf
- Tello, L. (2018). Relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua [Grado de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_a89c0600a10e6a5f1c9d2e9c005d4109
- Trofimov, A., Bomdar, I., Trofimova, D., Miliutina, K., & Riabchych, I. (2017). Organizational commitment factors: role of employee work engagement. *Revista spaces*, 38(24).
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n24/a17v38n24p18.pdf>
- Vargas, F. & Machicao, C. (2020). Comparative study of the organizational commitment in workers with and without children, within an industrial company in the city of La Paz. *Journal of Cultural and Scientific Diffusion of La Salle University in Bolivia*, 20(20).
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2020000200003&lang=es

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
COMPROMISO LABORAL	Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016), definen el compromiso de los trabajadores como el nivel de identificación que tienen con la organización y la manera como refleja su participación para el cumplimiento de los objetivos.	Es el vínculo que se asume con la organización mediante una decisión personal voluntaria afectiva, normativa y de continuidad que lleva a un grado de identificación con la empresa y se medirá a través del cuestionario escala de Likert.	AFECTIVO	EMOCIONAL	1. Me siento identificado y comprometido con mi trabajo.	Escala ordinal
				SIGNIFICADO	2. Mi trabajo tiene un alto grado de significado personal.	
				PERMANENCIA	3. Me siento compenetrado con mi equipo de trabajo.	
				FAMILIA	4. Me siento en familia trabajando con los compañeros de la empresa.	
			CONTINUIDAD	BENEFICIOS	5. La empresa me brinda todos los beneficios de ley.	
					6. Los beneficios brindados por la empresa satisfacen mis necesidades.	
				COMPETENCIA	7. Demuestro destreza y habilidades en las funciones encomendadas.	
				COMODIDAD	8. Siento comodidad en mi ambiente laboral.	
			NORMATIVA	OBLIGACIÓN	9. Cumplo la normatividad establecida por la empresa.	
				REGLAS	10. Cumplo a cabalidad las reglas de la empresa.	
				LEALTAD	11. Soy leal con la empresa.	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR	<p>Ávila Vila & Pascual Faura (2020) define al compromiso como la fuerza que acciona una persona de manera relevante para alcanzar uno o más objetivos. En tal sentido, se diferencia de otras formas en las que se presenta por ejemplo la motivación, que se basan en los intercambios, las actitudes que van dirigidas a las metas y que influyen en el comportamiento aun cuando la motivación es escasa o cuando se tiene actitudes positivas.</p>	<p>Rendimiento que desempeña el trabajador al efectuar sus funciones, mediante el desempeño de la tarea, civismo y productividad. Se medirá a través de un cuestionario utilizando la escala de medición tipo Likert.</p>	DESEMPEÑO DE LA TAREA	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	1. Conozco el área de trabajo donde me desempeño.	Escala Ordinal
				CAPACIDAD LABORAL	2. Tengo las capacidades necesarias para el puesto que ocupo.	
			CIVISMO	MISIÓN Y VISIÓN	3. Me siento identificado con la misión y visión de la empresa.	
				COLABORACIÓN Y COOPERACIÓN	4. Coopero de buena manera con mis compañeros	
					5. Colaboro con las actividades dentro de la empresa.	
				CONFIANZA Y CONOCIMIENTO	6. Tengo confianza en mi equipo de trabajo.	
					7. Soy una persona confiable para la empresa.	
					8. Aporto mis conocimientos a la empresa.	
			PRODUCTIVIDAD	CAPACIDAD DE RESPUESTA	9. Doy solución inmediata ante cualquier problema.	
				COMPORTAMIENTO	10. Muestro comportamiento adecuado al momento de realizar mis funciones.	
				ALCANCE DE METAS	11. Ayudo a la empresa siendo eficiente y eficaz para lograr las metas establecidas.	

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: A continuación, usted encontrará algunas preguntas relacionadas con compromiso laboral dentro de la empresa. Lea cada pregunta detenidamente, luego, marque la respuesta con una X según corresponda. Esta información es confidencial y se mantendrá su anonimato, por lo que agradecería que responda todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

a) Nunca b) Casi Nunca c) A veces d) Casi Siempre e) Siempre

Dimensión	PREGUNTAS	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
AFECTIVO	1. Me siento identificado y comprometido con mi trabajo.					
	2. Mi trabajo tiene un alto grado de significado personal.					
	3. Me siento compenetrado con mi equipo de trabajo.					
	4. Me siento en familia trabajando con los compañeros de la empresa.					
CONTINUIDAD	5. La empresa me brinda todos los beneficios de ley.					
	6. Los beneficios brindados por la empresa satisfacen mis necesidades.					
	7. Demuestro destreza y habilidades en las funciones encomendadas.					
	8. Siento comodidad en mi ambiente laboral.					
NORMATIVA	9. Cumpló la normatividad establecida por la empresa.					
	10. Cumpló a cabalidad las reglas de la empresa.					
	11. Soy leal con la empresa.					

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: A continuación, usted encontrara algunas preguntas relacionadas con el desempeño del trabajador. Lea cada pregunta detenidamente, luego, marque la respuesta con una X según corresponda. Esta información es confidencial y se mantendrá su anonimato, por lo que agradecería que responda todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- a) Nunca b) Casi Nunca c) A veces d) Casi Siempre e) Siempre

Dimensión	PREGUNTAS	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
DESEMPEÑO DE LA TAREA	1. Conozco el área de trabajo donde me desempeño.					
	2. Tengo las capacidades necesarias para el puesto que ocupo.					
CIVISMO	3. Me siento identificado con la misión y visión de la empresa.					
	4. Coopero de buena manera con mis compañeros					
	5. Colaboro con las actividades dentro de la empresa.					
	6. Tengo confianza en mi equipo de trabajo.					
	7. Soy una persona confiable para la empresa.					
	8. Aporto mis conocimientos a la empresa.					
PRODUCTIVIDAD	9. Doy solución inmediata ante cualquier problema.					
	10. Muestro comportamiento adecuado al momento de realizar mis funciones.					
	11. Ayudo a la empresa siendo eficiente y eficaz para lograr las metas establecidas.					

Anexo 03: Validez y Confiabilidad de los instrumentos
Confiabilidad de los instrumentos
Instrumento: Compromiso laboral

*Estadísticas de
fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.887	11

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CL1	37.6000	34.489	0.834	0.862
CL2	37.7000	33.344	0.909	0.856
CL3	37.6000	34.044	0.883	0.859
CL4	37.3000	34.011	0.838	0.861
CL5	39.4000	57.378	-0.965	0.966
CL6	37.6000	32.267	0.936	0.852
CL7	37.7000	34.011	0.838	0.861
CL8	37.6000	32.267	0.936	0.852
CL9	37.7000	36.233	0.735	0.870
CL10	37.5000	36.944	0.795	0.869
CL11	37.3000	38.011	0.695	0.874

Instrumento: Desempeño del trabajador.

*Estadísticas de
fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.895	11

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DT1	37.4000	44.267	0.926	0.865
DT2	37.1000	48.989	0.748	0.879
DT3	39.5000	71.611	-0.847	0.950
DT4	37.4000	44.044	0.942	0.863
DT5	37.0000	47.111	0.888	0.870
DT6	37.2000	49.067	0.770	0.878
DT7	37.2000	48.178	0.847	0.873
DT8	37.3000	49.122	0.809	0.876
DT9	38.1000	49.433	0.555	0.891
DT10	38.0000	54.000	0.519	0.892
DT11	37.8000	43.733	0.866	0.868

Validez de juicio de expertos.

Matriz de validación del instrumento

TITULO: El compromiso laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de la empresa de seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021

Variable	Dimensión	Indicadores	PREGUNTAS	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	AFECTIVO	EMOCIONAL	1. Me siento identificado y comprometido con mi trabajo.						x		x		x		x				
		SIGNIFICADO	2. Mi trabajo tiene un alto grado de significado personal.								x		x		x				
		PERMANENCIA	3. Me siento compenetrado con mi equipo de trabajo.								x		x		x				
		FAMILIA	4. Me siento en familia trabajando con los compañeros de la empresa.								x		x		x				
	CONTINUIDAD	BENEFICIOS	5. La empresa me brinda todos los beneficios de ley.						x		x		x		x				
			6. Los beneficios brindados por la empresa satisfacen mis necesidades.									x		x					
		COMPETENCIA	7. Demuestro destreza y habilidades en las funciones encomendadas.								x		x		x				
		COMODIDAD	8. Siento comodidad en mi ambiente laboral.								x		x		x				
	NORMATIVA	OBLIGACION	9. Cumpro la normatividad establecida por la empresa.						x				x		x		x		
		REGLAS	10. Cumpro a cabalidad las reglas de la empresa.										x		x		x		
		LEALTAD	11. Soy leal con la empresa.										x		x		x		



Elias Manuel Guarniz Vásquez
DNI: 32960193

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa de seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021

OBJETIVO: Determinar la relación entre compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa de Seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021.

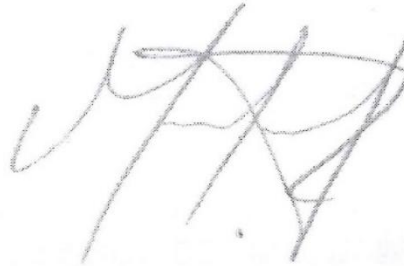
DIRIGIDO A: 90 trabajadores administrativos

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

NOMBRE Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Elías Manuel Guarniz Vásquez
GRADO ACADÉMICO DE EVALUADOR : Doctor en administración

Firma




Elías Manuel Guarniz Vásquez
DNI: 32960193

**Validez de juicio de expertos.
Matriz de validación del instrumento**

TITULO: El compromiso laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de la empresa de seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021

Variable	Dimensión	Indicadores	PREGUNTAS	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO DE LA TAREA	CONOCIMIENTO DE TRABAJO	1. Conozco el área de trabajo donde me desempeño.						x			x		x		x		
		CAPACIDAD LABORAL	2. Tengo las capacidades necesarias para el puesto que ocupo.									x		x		x		
	CIVISMO	MISIÓN Y VISIÓN	3. Me siento identificado con la misión y visión de la empresa.						x			x		x		x		
		COLABORACION Y COOPERACION	4. Coopero de buena manera con mis compañeros									x		x		x		
			5. Colaboro con las actividades dentro de la empresa.											x		x		
		CONFIANZA Y CONOCIMIENTO	6. Tengo confianza en mi equipo de trabajo.											x		x		
			7. Soy una persona confiable para la empresa.									x		x		x		
			8. Aporto mis conocimientos a la empresa.											x		x		
	PRODUCTIVIDAD	CAPACIDAD DE RESPUESTA	9. Doy solución inmediata ante cualquier problema.						x			x		x		x		
		COMPORTAMIENTO	10. Muestro comportamiento adecuado al momento de realizar mis funciones.									x		x		x		
		ALCANCE DE METAS	11. Ayudo a la empresa siendo eficiente y eficaz para lograr las metas establecidas.									x		x		x		


 Elías Manuel Guarniz Vásquez
 DNI: 32960193

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario el desempeño de los trabajadores de la empresa de seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021

OBJETIVO: Determinar la relación entre compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa de Seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021

DIRIGIDO A: 90 trabajadores administrativos

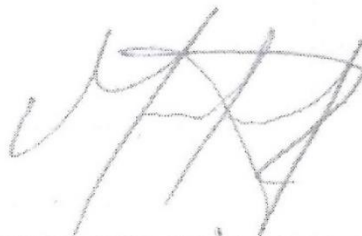
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

NOMBRE Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Elías Manuel Guarniz Vásquez

GRADO ACADÉMICO DE EVALUADOR : Doctor en administración

Firma




Elías Manuel Guarniz Vásquez
DNI: 32960193

Validez de juicio de expertos.
Matriz de validación del instrumento

TITULO: El compromiso laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de la empresa de seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021

Variable	Dimensión	Indicadores	PREGUNTAS	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	AFECTIVO	EMOCIONAL	1. Me siento identificado y comprometido con mi trabajo.						x		x		x		x				
		SIGNIFICADO	2. Mi trabajo tiene un alto grado de significado personal.								x		x		x				
		PERMANENCIA	3. Me siento compenetrado con mi equipo de trabajo.								x		x		x				
		FAMILIA	4. Me siento en familia trabajando con los compañeros de la empresa.								x		x		x				
	CONTINUIDAD	BENEFICIOS	5. La empresa me brinda todos los beneficios de ley.						x		x		x		x				
			6. Los beneficios brindados por la empresa satisfacen mis necesidades.										x		x				
		COMPETENCIA	7. Demuestro destreza y habilidades en las funciones encomendadas.								x		x		x				
		COMODIDAD	8. Siento comodidad en mi ambiente laboral.								x		x		x				
	NORMATIVA	OBLIGACION	9. Cumpló la normatividad establecida por la empresa.						x		x		x		x				
		REGLAS	10. Cumpló a cabalidad las reglas de la empresa.										x		x		x		
		LEALTAD	11. Soy leal con la empresa.										x		x		x		


Julio Antonio Rojas Yoshida
DNI: 40714159

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa de seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021

OBJETIVO: Determinar la relación entre compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa de Seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021.

DIRIGIDO A: 90 trabajadores administrativos

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

NOMBRE Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Julio Antonio Rojas Yoshida
GRADO ACADÉMICO DE EVALUADOR : Lic. en Estadística



Julio Antonio Rojas Yoshida
DNI: 40714159

**Validez de juicio de expertos.
Matriz de validación del instrumento**

TITULO: El compromiso laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de la empresa de seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021

Variable	Dimensión	Indicadores	PREGUNTAS	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO DE LA TAREA	CONOCIMIENTO DE TRABAJO	1. Conozco el área de trabajo donde me desempeño.						x			x		x		x		
		CAPACIDAD LABORAL	2. Tengo las capacidades necesarias para el puesto que ocupo.									x		x		x		
	CIVISMO	MISIÓN Y VISIÓN	3. Me siento identificado con la misión y visión de la empresa.						x			x		x		x		
		COLABORACION Y COOPERACION	4. Coopero de buena manera con mis compañeros									x		x		x		
			5. Colaboro con las actividades dentro de la empresa.											x		x		
		CONFIANZA Y CONOCIMIENTO	6. Tengo confianza en mi equipo de trabajo.											x		x		
			7. Soy una persona confiable para la empresa.									x		x		x		
			8. Aporto mis conocimientos a la empresa.											x		x		
	PRODUCTIVIDAD	CAPACIDAD DE RESPUESTA	9. Doy solución inmediata ante cualquier problema.						x			x		x		x		
		COMPORTAMIENTO	10. Muestro comportamiento adecuado al momento de realizar mis funciones.									x		x		x		
		ALCANCE DE METAS	11. Ayudo a la empresa siendo eficiente y eficaz para lograr las metas establecidas.									x		x		x		



Julio Antonio Rojas Yoshida
DNI: 40714159

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario el desempeño de los trabajadores de la empresa de seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021

OBJETIVO: Determinar la relación entre compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa de Seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021

DIRIGIDO A: 90 trabajadores administrativos

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

NOMBRE Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Julio Antonio Rojas Yoshida
GRADO ACADÉMICO DE EVALUADOR : Lic. en Estadística




Julio Antonio Rojas Yoshida
DNI: 40714159

**Validez de juicio de expertos.
Matriz de validación del instrumento**

TITULO: El compromiso laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de la empresa de seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021

Variable	Dimensión	Indicadores	PREGUNTAS	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	AFECTIVO	EMOCIONAL	1. Me siento identificado y comprometido con mi trabajo.						x		x		x		x				
		SIGNIFICADO	2. Mi trabajo tiene un alto grado de significado personal.								x		x		x				
		PERMANENCIA	3. Me siento compenetrado con mi equipo de trabajo.								x		x		x				
		FAMILIA	4. Me siento en familia trabajando con los compañeros de la empresa.								x		x		x				
	CONTINUIDAD	BENEFICIOS	5. La empresa me brinda todos los beneficios de ley.						x		x		x		x				
			6. Los beneficios brindados por la empresa satisfacen mis necesidades.										x		x				
		COMPETENCIA	7. Demuestro destreza y habilidades en las funciones encomendadas.								x		x		x				
		COMODIDAD	8. Siento comodidad en mi ambiente laboral.								x		x		x				
	NORMATIVA	OBLIGACION	9. Cumplo la normatividad establecida por la empresa.						x				x		x		x		
		REGLAS	10. Cumplo a cabalidad las reglas de la empresa.										x		x		x		
		LEALTAD	11. Soy leal con la empresa.										x		x		x		


Mg. Karla Pamela Risco Vásquez
 DNI 46400549
 CLAD 13546

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa de seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021


OBJETIVO: Determinar la relación entre compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa de Seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021.

DIRIGIDO A: 90 trabajadores administrativos

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

NOMBRE Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Karla Pamela Risco Vásquez
GRADO ACADÉMICO DE EVALUADOR : Magister en gestión pública



Mg. Karla Pamela Risco Vásquez
DNI 46400941
CLAD 13546

Karla Pamela Risco Vásquez
DNI: 46400941

Validez de juicio de expertos.
Matriz de validación del instrumento

TITULO: El compromiso laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de la empresa de seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021

Variable	Dimensión	Indicadores	PREGUNTAS	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO DE LA TAREA	CONOCIMIENTO DE TRABAJO	1. Conozco el área de trabajo donde me desempeño.						x			x		x		x		
		CAPACIDAD LABORAL	2. Tengo las capacidades necesarias para el puesto que ocupo.									x		x		x		
	CIVISMO	MISIÓN Y VISIÓN	3. Me siento identificado con la misión y visión de la empresa.						x			x		x		x		
		COLABORACION Y COOPERACION	4. Coopero de buena manera con mis compañeros											x		x		
			5. Colaboro con las actividades dentro de la empresa.											x		x		
		CONFIANZA Y CONOCIMIENTO	6. Tengo confianza en mi equipo de trabajo.											x		x		
			7. Soy una persona confiable para la empresa.									x		x		x		
			8. Aporto mis conocimientos a la empresa.											x		x		
	PRODUCTIVIDAD	CAPACIDAD DE RESPUESTA	9. Doy solución inmediata ante cualquier problema.						x			x		x		x		
		COMPORTAMIENTO	10. Muestro comportamiento adecuado al momento de realizar mis funciones.									x		x		x		
		ALCANCE DE METAS	11. Ayudo a la empresa siendo eficiente y eficaz para lograr las metas establecidas.									x		x		x		


Mg. Karla Pamela Risco Vásquez
DNI 46490843
CLAD 13546

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario el desempeño de los trabajadores de la empresa de seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021

OBJETIVO: Determinar la relación entre compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa de Seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021


DIRIGIDO A: 90 trabajadores administrativos

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

NOMBRE Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Karla Pamela Risco Vásquez
GRADO ACADÉMICO DE EVALUADOR : Magister en gestión pública

Firma



Mg. Karla Pamela Risco Vásquez
DNI 46400941
CLAD 13546

Karla Pamela Risco Vásquez
DNI: 46400941

Anexo 04: Matriz de consistencia

TÍTULO: El compromiso laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de la empresa de seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021							
AUTORES: Casana Alva Kristell Lucero - Martínez Méndez Frank Alexis							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y desempeño de los trabajadores de la empresa de Seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021?</p>	<p>General: Determinar la relación entre compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa de Seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021.</p> <p>1. Determinar el nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la empresa de Seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021.</p> <p>2. Determinar el nivel de desempeño de los trabajadores de la empresa de Seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021.</p> <p>3. Determinar las dimensiones del compromiso y el desempeño de los trabajadores de la empresa de Seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021.</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre el compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa de Seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p>	Variable 1: Compromiso laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rango
			Afectivo	Emocional	1	Escala Ordinal a) Nunca b) Casi Nunca c) A veces d) Casi Siempre e) Siempre	BAJO 11 - 25 MEDIO 26 - 39 ALTO 40 - 55
				Significado	2		
				Permanencia	3		
				Familia	4		
			continuidad	Beneficios	5		
					6		
				Competencia	7		
			Normativa	Comodidad	8		
				Obligación	9		
				Reglas	10		
				Lealtad	11		
			Variable 2: Desempeño del trabajador				
			Desempeño de la tarea	Conocimiento de trabajo	1	Escala Ordinal a) Nunca b) Casi Nunca c) A veces d) Casi Siempre e) Siempre	BAJO 11 - 25 MEDIO 26 - 39 ALTO 40 - 55
				Capacidad laboral	2		
			Civismo	Misión y visión	3		
				Colaboración y cooperación	4		
					5		
				Confianza y conocimiento	6		
7							
8							
Productividad	Capacidad de respuesta	9					
	Comportamiento	10					
	Alcance de metas	11					
Nivel - Diseño de investigación	Población y muestra		Técnicas e instrumentos				
<p>Nivel: Descriptivo, correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, transversal.</p> <p>Método: hipotético deductivo.</p> <p>Forma: Cuantitativa</p>	<p>Población: 90 trabajadores de seguridad de la empresa Marines Force SAC</p> <p>Tipo de muestreo: Censal</p> <p>Tamaño de muestra: 90 trabajadores de seguridad de la empresa Marines Force SAC</p>		<p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: El cuestionario</p> <p>Ámbito de Aplicación: Empresa de Seguridad Marines Force SAC.</p> <p>Forma de Administración: mediante encuesta directa presencial</p>				

Anexo 05: Autorización de la Empresa Marines Force para aplicar los instrumentos de recolección de información.



Marines Force S.A.C.

EMPRESA DE VIGILANCIA PRIVADA
R.D. 01981-2006-IN-1704/1

RECIBIDO

Fecha: 01/07/2021
Hora: 10:38 am
MARINES FORCE S.A.C.


A: Sra. Elvira Alva Plasencia
APODERADA DE GERENCIA

ASUNTO: AUTORIZACION PARA RECOLECCION DE INFORMACION PARA ELABORACION DE TESIS

FECHA: Nuevo Chimbote, 01 de Julio 2021

Mediante el presente comunico a Usted brindar las facilidades a los estudiantes de la Escuela Pregrado de la Universidad Cesar Vallejo, para que realicen un trabajo de Investigación para Obtener el Título de Licenciados en Administración y así poder acceder a información o aplicar los instrumentos de recolección de datos a fin de estudiar alguna problemática de Interés para la Institución y por consiguiente logre desarrollar el informe de Tesis. Que a continuación se detalla.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES
1	CASANA ALVA KRISTELL LUCERO
2	MARTINEZ MENDEZ FRANK ALEXIS



MARINES FORCE S.A.C.
Elvira Margot Alva Plasencia
APODERADA

Av. El Santa N° 517 Lte.11 Mz "C"
Urb. Buenos Aires 1era Etapa - NUEVO CHIMBOTE Telf. : 043-317902 Celular: 998289162/998289130

PIURA
Paita: AA.HH. Alejandro Torres Vega Mz. C Lt. 6 Celular: 998289130

LA LIBERTAD
Trujillo: Urb. Santo Domingo Av. America Sur 1161 Celular: 998289129

LIMA
San Juan de Lurigancho: Horacio Zevallos Gamez Mz. M3 Lt. 13 Celular: 998289129

ICA
Pisco: Calle 28 de Julio 583 - San Andres Celular: 951435774

AREQUIPA
Camaná: Av. Camaná 600C Celular: 961034857

MOQUEGUA
Ilo: Alto Ilo Arenal Mz. C Lt. 10 Celular: 922341682

www.marinesforce.com

Anexo 06. Tabla de normalidad

Tabla de normalidad: Prueba de normalidad del compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa de Seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021.

	<i>Pruebas de normalidad</i>					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
AFFECTIVO	0.134	90	0.000	0.953	90	0.003
CONTINUIDAD	0.142	90	0.000	0.964	90	0.013
NORMATIVA	0.118	90	0.003	0.964	90	0.015
COMPROMISO LABORAL	0.118	90	0.003	0.969	90	0.028
DESEMPEÑO DE LA TAREA	0.158	90	0.000	0.951	90	0.002
CIVISMO	0.113	90	0.006	0.969	90	0.031
PRODUCTIVIDAD	0.171	90	0.000	0.945	90	0.001
DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR	0.094	90	0.047	0.984	90	0.325

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa de Seguridad.

La tabla 1 muestra la prueba de normalidad a partir del estadístico Kolmogorov Smirnov para las variables y sus respectivas dimensiones respectivamente, los cuales se ajustan a la siguiente hipótesis.

Ho: Los datos siguen una distribución normal (son paramétricas)

Hi: Los datos no siguen una distribución normal (no son paramétricas)

La tabla nos muestra la prueba de normalidad para el compromiso laboral y sus dimensiones, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo; así como el desempeño del trabajador y sus dimensiones: productividad, civismo y desempeño de la tarea, donde se observa en todos ellos un p-valor inferior al 5%, en consecuencia, la prueba a utilizar será la correlación Rho de Spearman la cual se utiliza para valores o datos no paramétricos (Gómez-Gómez et al., 2003).

Matriz de correlación de Spearman

Valor	Interpretación
-1	Correlación negativa perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta (muy fuerte)
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta (fuerte o considerable)
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada (media)
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja (débil)
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja (muy débil)
00	Correlación nula (no existe correlación)
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja (débil)
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada (media)
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta (fuerte o considerable)
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta (muy fuerte)
1	Correlación positiva perfecta

Anexo 07: Pantalla de turnitin

H - CASANA

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9 %
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4	ilae.edu.co Fuente de Internet	<1 %
5	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
7	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
8	copdfs.co Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

10	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %
14	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
15	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	1library.co Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
19	archive.org Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

21

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

22

www.justiciaviva.org.pe

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINOZA RODRIGUEZ HUGO REDIB, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: " El Compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa de seguridad Marines Force Sac, Nuevo Chimbote 2021 ", cuyos autores son CASANA ALVA KRISTELL LUCERO, MARTÍNEZ MÉNDEZ FRANK ALEXIS, constato que la investigación cumple con el índice desimilitud de 30% establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 20 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA RODRIGUEZ HUGO REDIB DNI: 18138285 ORCID 0000-0003-0783-7770	Firmado digitalmente por HESPINOZA el 20-12-2021 16:19:29