



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Compromiso organizacional y el desempeño por competencias
de los trabajadores de la empresa HGV Contratistas Generales
S.A.C, Chimbote 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

Bazán Trujillo, Katherine Ivon (ORCID: [0000-0003-3472-6734](https://orcid.org/0000-0003-3472-6734))
Llontop Valderrama, Jenny Thays (ORCID: [0000-0001-5158-8965](https://orcid.org/0000-0001-5158-8965))

ASESOR:

Dr. Salazar Llanos, Juan Francisco (ORCID: [0000-0001-8314-2634](https://orcid.org/0000-0001-8314-2634))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres por darme la educación oportuna que me hizo una mejor persona y estar conmigo en las buenas y las malas apoyándome sin negarme cosa alguna.

Bazán Trujillo, Katherine Ivon

A mis padres por darme su comprensión y dedicación para inculcarme valores, respeto y responsabilidad que han hecho que sea mejor persona, gracias por su amor incondicional.

Llontop Valderrama, Jenny Thays

Agradecimiento

A todo el resto de mi familia por apoyarme en todo sentido en lo que pudieron, siendo de gran ayuda para continuar con mis estudios. Al docente Salazar Llanos Juan Francisco, por la guía y orientación en la elaboración de este informe de investigación.

Bazán Trujillo, Katherine Ivon

A Dios, por permitirnos la vida y la salud de todos los días, para formarnos como los mejores seres humanos y profesionales en la vida. A mis padres, por su apoyo, amor y sacrificio, demostrando en el día a día y por el profundo cariño que me demuestra como una familia unida.

Llontop Valderrama, Jenny Thays

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	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de Investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Correlación entre Compromiso organizacional y desempeño por competencias</i>	19
Tabla 2. <i>Nivel de compromiso organizacional y dimensiones</i>	20
Tabla 3. <i>Nivel de desempeño por competencias y dimensiones</i>	22
Tabla 4. <i>Correlaciones entre dimensiones de Compromiso organizacional y Desempeño por competencias</i>	24
Tabla 5. <i>Correlación entre Afectiva y desempeño por competencias</i>	25
Tabla 6. <i>Correlación entre Continua y desempeño por competencias</i>	26
Tabla 7. <i>Correlación entre Normativa y desempeño por competencias</i>	26

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. <i>Nivel de compromiso organizacional y dimensiones</i>	21
Figura 2. <i>Nivel de desempeño por competencias y dimensiones</i>	23

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño por competencias de los trabajadores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, Chimbote 2021. El tipo de investigación fue aplicada, tuvo un diseño no experimental de corte transversal, un enfoque cuantitativo, el nivel de investigación fue correlacional, las variables cualitativas, se utilizó criterios de inclusión y exclusión para delimitar la población, la muestra fue de 50 trabajadores. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario constituido por 30 ítems, obteniendo un ,939 de confiabilidad según el Alfa de Cronbach. Se obtuvo un rango de coeficiente de correlación Rho de Spearman: ,942, con una significancia de 0,000. Por lo tanto, se concluyó que se acepta la hipótesis alternativa en consideración que existe una relación positiva muy fuerte en el compromiso organizacional y el desempeño por competencias de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C. Así es que, se puede afirmar que existe una probabilidad de un 5% de mejorar aún más el desempeño de competencias trabajando en aumentar el compromiso organizacional de los colaboradores.

Palabras clave: Compromiso organizacional, desempeño, competencias.

Abstract

The main objective of this research work was: To determine the relationship between the organizational commitment and the performance by competencies of the workers of the company HGV CONTRRATISTAS GENERALES SAC, Chimbote 2021. The type of research was applied, it had a non-experimental design of cut cross-sectional, a quantitative approach, the research level was correlational, the variables qualitative, inclusion and exclusion criteria were used to delimit the population, the sample was 50 workers. The technique was the survey and the instrument the questionnaire made up of 30 items, obtaining a .939 reliability according to Cronbach's Alpha. A range of Spearman's Rho correlation coefficient was obtained: .942, with a significance of 0.000. Therefore, it was concluded that the alternative hypothesis is accepted into consideration that there is a very strong positive relationship in the organizational commitment and performance by competencies of the company HGV CONTRRATISTAS GENERALES S.A.C. Thus, it can be stated that there is a 5% probability of further improving the performance of competencies by working on increasing the organizational commitment of employees.

Keywords: Organizational commitment, performance, competencies.

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años ha trascendido como un tema relevante en las organizaciones, el compromiso organizacional, que debe ser siempre una prioridad para las empresas que sus trabajadores estén o se sientan comprometidos con su institución, si es así esto hará que aumente la productividad laboral y así se cumplan de manera eficiente los objetivos organizacionales.

Por todo ello es muy importante para los empresarios y dueños, de las grandes organizaciones el saber mantener a sus trabajadores fidelizados con su empresa y comprometidos en sus funciones por largos años, dicha función o estrategia se le conoce como compromiso organizacional, que vendría a ser todos los incentivos reconocimientos, motivaciones salariales, entre muchas cosas más. La implementación del compromiso organizacional es una tarea fundamental para cualquier empresa en la actualidad, ya que de ello depende que los trabajadores se sientan valorados y reconocidos, de ser así, esto se verá reflejado en el compromiso organizacional que los trabajadores tienen con sus funciones. Algo que muchas empresas ignoran y solo se enfocan en incrementar sus ventas, sucursales o capacidad; ignorando la atención que se debe brindar a sus colaboradores pudiendo potenciar su desempeño por competencias (Rodríguez y Vásquez, 2019).

En el ámbito mundial es conocido las innumerables organizaciones luego de hacer intensas investigaciones, percibieron que promover el compromiso organizacional dentro las organizaciones es pieza clave del éxito, es por ello que toman con mucha seriedad el caso brindándoles más días de descanso y en algunos países recortando su jornada laboral, como es el caso de EEUU, en el que un trabajador promedio labora solo de 8 (full) a 4 horas (part-time) a la semana y solo 4 días a la semana, descansando hasta 3 días (relativo); esto debido a que en los Estados Unidos las leyes del trabajador son más favorables, pero esto no detiene al país que es una potencia en la economía actualmente. De esta manera hay otros países que consideran poco

importante esto y solo buscan resultados financieros, sin importarles la conformidad de sus colaboradores, tal cual se da en países del continente de África y algunos sudamericanos (Valenzuela et al., 2020).

Las empresas peruanas vienen tomando más conciencia e interés el saber retener al colaborador a través de técnicas y herramientas propias del compromiso organizacional, viendo la situación actual y las necesidades más básicas de todo trabajador. Ante el contexto del cual todos somos parte, la diferenciación de una empresa sobre otra está en la calidad de servicio que ofrezcan al retomar sus servicios, pero esto no sucederá si no se llega a tener procesos de comunicación enfocadas en el trabajador, siendo empáticos y teniendo escucha activa ante cada uno de los mismos. Es por ello que actualmente en el país, se viene dando una ola de cambios que afectan el nivel laboral, ya que se va utilizando cada vez más recursos tecnológicos; del mismo modo las empresas peruanas vienen ofreciendo incentivos a sus trabajadores a través de estos, tales como asesoramientos gratuitos, cupones de compras online, paquetes de internet pagados por la empresa, entre otros (El Comercio, 2020).

Encontramos a nivel local que, en la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES SAC, es una empresa contratista nueva en el mercado, que tiende a no generar un buen manejo con su personal por lo prematura que es y por lo tanto su inexperiencia en la administración del recurso humano, cabe destacar que dentro de las filas los trabajadores tienden a pedir mejores condiciones laborales que naturalmente se reflejan en una mejora del compromiso con su organización. Actualmente existe una gran problemática, se siente un bajo compromiso organizacional y esto se puede describir ligeramente, a que se debe por factores de desinterés de la empresa por su personal. La empresa se despreocupa por la seguridad laboral de sus colaboradores, hoy en día vivimos en tiempos difíciles a causa de la pandemia, y en vez de que la empresa haya distribuido uniformemente asignaciones a su personal, los han sobrecargado de trabajo, así que los colaboradores nos sienten el apoyo de la empresa y por ende esto causa que vaya menguando el compromiso organizacional.

Además, la empresa a pesar de saber que cuenta con excelentes profesionales, no potencia el desempeño por competencias de sus colaboradores, la empresa ha descuidado enfoques de complacencia conductual para su personal. Todo esto influye directamente en la productividad y el cumplimiento de metas, que de seguir así puede llevar a la empresa a tener enormes pérdidas económicas pues descuida lo más importante, el factor humano y sus necesidades. Por todo esto, para poder investigar más a fondo esta problemática formulamos en forma de pregunta el problema general que fue: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño por competencias de los trabajadores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES SAC, Chimbote 2021?

La justificación teórica de esta investigación se sustenta en la propuesta de diversos autores teóricos sobre el compromiso y las competencias que se requiere del personal para el cumplimiento de sus obligaciones, se espera además que nuestro aporte sirva de base para investigaciones similares al futuro que estudien las mismas variables, pero en otras realidades problemáticas. La justificación Práctica de la investigación fue, que benefició a las demás empresas en el rubro local que quieran hacer una investigación a futuro sobre las variables en estudio. La justificación Social de esta investigación se centró en que, trajo beneficios de conocimiento social y armonía para la sociedad en donde si las personas quieren iniciar nuevos negocios o quieran potenciar su negocio existente, vean que es necesario el poder realizar un análisis de las variables en estudio. La justificación metodológica fue, que contribuirá a la creación de nuevos instrumentos, no solo la construcción de un cuestionario sino otras herramientas más, que sirvan para la recolección de datos. Estas herramientas se podrán utilizar en la realización de nuevos estudios acerca de las variables del presente estudio.

El objetivo general fue: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño por competencias de los trabajadores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, Chimbote 2021. Los objetivos específicos

fueron: Describir el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, Chimbote 2021. Describir el desempeño por competencias de los trabajadores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, Chimbote 2021. Determinar qué niveles de relación existen entre cada una las dimensiones del compromiso organizacional: afectiva, continua y normativa, con el desempeño por competencias.

La hipótesis que se propone es: H1: Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño por competencias de los trabajadores. No existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño por competencias de los trabajadores.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Khan (2019), en su estudio determinó que las variables desempeño y competencias correlacionan de manera significativa, estudio hecho en empresas constructoras con un indicador Rho de Spearman de 0.865. Además, se demostró que los colaboradores manifiestan un nivel Alto de afianzamiento con sus empresas en un 87% de los colaboradores, siendo así un factor determinante por que nos indica identificación y compromiso para ejecutar bien las tareas encomendadas, por lo cual queda evidenciada la correlación en tanto es significativa.

Fuentes (2015) Propone en su estudio enfocado en potenciar el desempeño por competencias a través de Recursos Humanos, Sevilla, España. Cuyo objetivo se centró en medir el impacto de la acción del marketing en los colaboradores orientados a la acción estratégica para potenciar el desempeño por competencias a través de Recursos Humanos. Su investigación fue de tipo descriptivo correlacional, tuvo una población de 66 trabajadores. Para los fines de la investigación se hizo uso de la encuesta como herramienta para recopilar información. Como resultados manifestó que obtuvo un coeficiente de: 0,660. Concluyó en que los resultados afirman que se genera un mercado desde la gestión estratégica de mercadotecnia enfocada al colaborador en la administración estratégica al fomentar el aumento del compromiso organizacional a través del potenciamiento de las habilidades y capacidades de los colaboradores.

En el nivel nacional se observa a: Amenero (2017) en su estudio investigativo en las enfermeras de un hospital público - Lima, 2017. Con las mismas variables es decir compromiso y desempeño utilizó como método el aplicado, diseño no experimental con un corte transeccional y de un nivel correlacional. Su muestra fue de 152 profesionales en enfermería sin distinción. Para hallar el resultado de la investigación se usaron dos herramientas, el inventario de Meyer y Allen y el cuestionario de María Bohnenberger. Para su análisis estadístico se usó la prueba estadística de Rho

Spearman obteniendo un coeficiente de $r = 0.202$ ($\alpha = 0.05$ a un nivel de confiabilidad del 95%). Como resultado concluyeron que tienen una relación significativa baja entre el compromiso organizacional y desempeño por competencias en las enfermeras de un hospital público, a pesar de que la segunda variable mostró que las enfermeras tienen un nivel Alto en un 73% en su desempeño por competencias al hallarse constantemente capacitando para nuevos retos profesionales.

Quiroz (2017) Propone en su estudio Compromiso organizacional y desempeño por competencias en el Personal Administrativo de una Universidad Privada – Lima, 2016. Investigación descriptiva y correlacional, con una población representada por trabajadores administrativos, se usó el tipo de muestreo no probabilístico teniendo en cuenta a 183 miembros. Para los fines de la investigación se hizo uso de la encuesta para la obtención de información. Los resultados según el Rho Spearman de: 0.830. Concluyó que existe una relación positiva muy fuerte entre el compromiso organizacional y el desempeño por competencias del personal, destacándose que la variable que más destacó en cuanto a nivel, fue desempeño por competencias, pues los colaboradores de la universidad tienen un nivel Alto con 91%, lo que demuestra que la universidad tiene en sus filas a profesionales de vanguardia que están capacitados para cualquier reto educativo.

Matías y Maguiña (2015) en su investigación con el objetivo de determinar si el compromiso organizacional incide en el desempeño por competencias significativamente. La investigación de carácter explicativo correlacional, con una población hecha por todo el personal de la entidad, tomando en cuenta a 33 trabajadores. Para los fines de la investigación se hizo uso de la entrevista y encuesta como herramientas para obtener información. Los resultados a partir del indicador de Spearman de: 0.832. En tal sentido se concluyó que existe una asociación directa del compromiso organizacional y el desempeño por competencias manifestándose una muy fuerte relación lo que significa que las variables trabajan de la mano y son equidistantes.

Del mismo modo, para la primera variable Compromiso Organizacional, se presentan las siguientes teorías, sabiendo que actualmente las organizaciones tienden mucho a prescindir de este factor.

Meyer y Allen (2003), definen al compromiso como un estado conductual psicológico en la cual el colaborador se identifica con su organización, a través de metas, deseos y emociones que le permiten la permanencia dentro de la misma.

Blanco (2011) menciona que: “El conocimiento que se tiene sobre el compromiso es considerado prioritario en la selección, capacitación y desarrollo organizacional, debido a que nos muestra el nivel de similitud entre el personal y la empresa” (citado por Segredo et al., 2016).

Según Harris, Paz y Franco (2014) sostienen que: “comprende al afecto y apego entre los individuos y su labor en la organización, lo que se traduciría en el incremento de su desempeño y así mismo su productividad” (p.95).

De la misma forma, Báez, Zayas, Velázquez y Lao (2018) también definen el compromiso como un modo conductual: “Un nivel psicológico el cual marca la relación colaborador - empresa, de por medio existen expectativas y metas que generan un soporte mutuo. Los autores refieren al modelo enfocados en 3 dimensiones, el compromiso continuo, normativo y el afectivo (p.15).

Farahani (2011) sostiene: “el compromiso organizacional es como los gustos psicológicos y devoción que los empleados tienen a su organización” (citado por Rodríguez y Pino, 2017).

Neves, Graveto, Rodrigues, Maroco y Parreira (2018) señalan que: El compromiso organizacional es la percepción de una obligación moral que permanece por la satisfacción percibida por el trabajador, ellos mencionan que aprecian la inversión depositada en su crecimiento profesional, así como la rotación del personal a lo que llaman turnover como decisión de fuerte impacto en el organizacional (p.2).

Para Anttila (2014). “Los empleados desarrollan más de un compromiso relevante para el trabajo. Aunque todos estos deben verse en el lugar de trabajo y afectar el compromiso total de los empleados en el lugar de trabajo” (citado por Robles, 2018).

Por otro lado, para Omar y Florencia (2018) nos indican que: Un estado psicológico que marca el lazo entre el colaborador y la entidad, de por medio existen expectativas que, si son satisfechas o no, se ven representadas en resultados de decisión de quedarse o abandonar la empresa en la que se labora (citado por Romero et al., 2019).

Pineda (2020) indica que: existen características estructurales y personales que interrelacionadas con las experiencias de trabajo y los roles que deben cumplir los trabajadores intervienen como factores determinantes en el compromiso que deben experimentar los colaboradores y que los llevan a su identificación que se traduce en resultados deseados por la empresa. (p. 14).

De tal forma se sabe que: El compromiso de los colaboradores para con las empresas representa un activo fundamental, ya que puede ser una de las formas en la que se puede medir la lealtad y la vinculación del empleado con su organización, pudiendo obtener así el grado de compromiso de los trabajadores (Mercado y Gil, 2016).

Así llegamos al estudio de nuestra primera variable Compromiso organizacional. Se ha recopilado la información más relevante para esta investigación.

Para la primera teoría tenemos la Teoría según Reichers (citado por Marquina, 2018) propuso una nueva teoría y conceptualización del compromiso organizacional llamado compromisos múltiples.

En este término, el compromiso organizacional es comprendido por todos los demás compromisos al que un colaborador se ve envuelto al laborar con una organización. Estos compromisos múltiples se enfocan en todas las áreas y sin distinción de puestos, como con los propios dueños, administradores, gerentes, encargados, supervisores, clientes y hasta los sindicatos.

Consecuentemente la primera teoría es la Teoría según Mowday, Steers y Porte (citado por Mañas et al., 2017) manifiesta que el compromiso hacia una organización

es el poder que manifiesta un trabajador al identificarse con la entidad y con la cual siente un cierto grado óptimo de participación. Así mismo menciona tres factores en los que los divide:

- a. Vínculo fuerte y aceptación firme hacia los valores y metas de una organización.
- b. Disponibilidad para realizar cualquier acción o esfuerzo que ayude a sobresalir a una organización.
- c. Intenso anhelo por mantener su puesto y labor en una organización.

Y como tercera teoría tenemos a Meyer Allen (1991) quienes visionan el compromiso desde tres perspectivas:

a) Compromiso normativo: En este sentido el colaborador siente que tiene un deber con la organización, por lo tanto, se siente comprometido en dar lo mejor de sí para asegurar su permanencia. El colaborador siente una deuda moral con la organización por haberle brindado la oportunidad de trabajar con ellos y por toda la enseñanza adquirida con ellos.

b) Compromiso continuo: Se refiere más a la necesidad que tiene el colaborador, sin importar que pase no forma parte de su plan abandonar la organización debido a que considera que ya paso mucho tiempo en ese lugar y será difícil tener otra oportunidad como esa, además que le tomará tiempo aprender nuevas funciones ajenas a su actual puesto.

c) Compromiso afectivo: Referida al deseo que siente el colaborador por permanecer en la organización, ya sea por vínculos sentimentales, sociales o emocionales. Las cuales hacen que el colaborador se sienta parte de la organización y no quiera salir de ella.

Siguiendo con la investigación se presentan las dimensiones para la primera variable, el cual es el Compromiso organizacional basado en la teoría de Meyer y Allen (1991).

Compromiso Afectivo: El compromiso afectivo está referido al colaborador que siente mucho afecto por la organización en la que trabaja, es así que estaría dispuesto a

morir trabajando en el mismo lugar de siempre ya que es lo que más le gusta de su trabajo. Por otro lado, el trabajador es más minucioso con las cosas que realiza ya que cuida mucho su puesto laboral pues siente un vínculo hacia él (citado por Betanzos, 2011).

Compromiso Continuo o calculado: El compromiso está determinado por la falta de oportunidades y la satisfacción que siente con la asignación monetaria y los incentivos que recibe en la empresa. No es un trabajador comprometido, pero sí satisfecho, por ello busca mantener su puesto, ya que considera que no le queda otra opción donde empezar de nuevo (citado por Charry, 2018).

Compromiso Normativo: El compromiso normativo está regido por el agradecimiento que el trabajador siente por la organización, ya que le permitió desempeñarse y aprender nuevas cosas. Es más, un sentimiento de deuda que tiene con la organización por lo que es difícil que pueda dejarla tan pronto (citado por Claire, 2004).

Para nuestra segunda variable desempeño por competencias podemos mencionar según Valles (2013), que nos refiere tres puntos de vista sobre las competencias para el desempeño deseado de los trabajadores en la búsqueda de mejores resultados,

El enfoque anglosajón que referencia que la competencia se entiende como una interrelación entre la estrategia global y las características que precisa el puesto laboral, sus principales precursores fueron McClelland y Spencer (citado por Ulloa et al., 2015).

El enfoque francés, que referencia a la competencia como algo adquirido o innato es decir postula que no es un tema de evolución, sino que son características reconocidas incluso desde la niñez los principales autores son Valle León, Claude Levy (Biraglia y Kadile, 2017).

El enfoque mixto reconoce el potencial intelectual y técnico del individuo y concibe la competencia como la suma de actitudes y habilidades que hacen posible el logro de resultados (Peña et al., 2017). Este enfoque reconoce a la competencia como algo

global por su carácter metodológico y práctico . La autora más representativa de esta corriente es Alles, desde un punto de vista más moderno (Domínguez, 2019).

Considerando los enfoques mencionados se deduce que las personas tienen conocimientos y atributos característicos que les permite afrontar una realidad laboral que le exija resultados, y que no necesariamente están en relación al perfil físico (Giordano et al., 2017).

La definición que más se ajusta es la de Alles (2015), pues argumenta que: los comportamientos psicológicos como actitud, personalidad de hecho contribuyen a un desempeño adecuado que se potencia con el efecto del talento que distingue a cada individuo que afronta los desafíos laborales en busca de resultados cada vez mas efectivos.

Fontalvo et al. (2011) mencionan que existe responsabilidad en el gestor que no aprovecha y explota las competencias de su fuerza laboral, lo que exige un previo conocimiento de la persona como persona y su desempeño laboral destacando las habilidades innatas del saber hacer que además debe ser estimulado con programas adecuados de la gestión del talento humano.

Tras haber revisado las teorías acerca de nuestras variables en estudio podemos comentar que para que haya un compromiso en la empresa por parte de cada colaborador se tiene que poner en primer lugar al capital humano, potenciando su desempeño por competencias para que así sea cada vez más productivo en sus labores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Tipo de Investigación

De acuerdo a Mejía et al. (2018) tipo aplicada, en tanto busca aplicar los conocimientos obtenidos para la solución de una realidad problemática similar (p. 79). En consecuencia al tratarse de hechos reales los conocimientos obtenidos servirán para diseñar estrategias y acciones que solucionen la problemática planteada.

Diseño de investigación

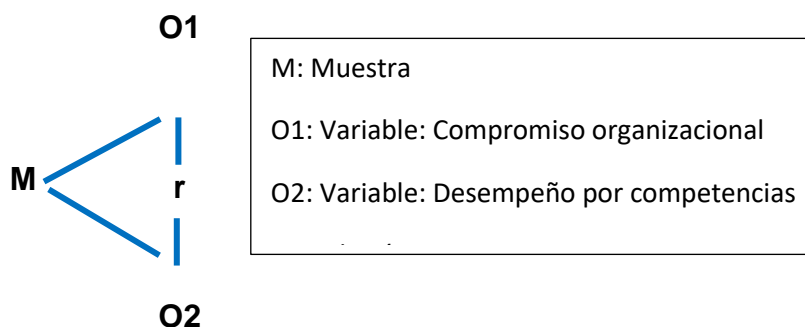
No experimental, en consecuencia, no se manipularon las variables. Por su parte Hernández et al. (2014) nos corrobora que el investigador detalla y analiza hechos sin intervención ni alteración de las variables (p. 152).

Por otro lado, la medición de cada variable se efectuó en un solo momento, es decir se aplicaron los cuestionarios en una sola acción. Asimismo, Hernández et al. (2014) señalan que en el diseño de corte transversal o transaccional la información es recogida en una sola oportunidad (p. 154).

Nivel de investigación

Correlacional, al respecto, Hernández et al. (2014) cuando se apunta a describir la problemática y luego para probar la relación estadística y matemática entre ambas variables (p. 174).

Esquema:



Enfoque de investigación

Cuantitativo, según Mejía et al. (2018) cuando la recolección y el análisis de los datos obtenidos se pueden representar gráficamente o trabajar estadísticamente que nos lleve a entender y comprender mejor la situación problemática en estudio (p. 60). Se trabajaron algoritmos y se aplicaron modelos de corte matemático para procesar la información y efectuar el análisis respectivo que se puede observar en los resultados obtenidos.

3.2. Variables y operacionalización

Vara (2012) señalan que una variable cualitativa es aquella que hace referencia a las cualidades del fenómeno, hecho u objeto de estudio, que no pueden ser cuantificadas directamente, pero sí comparar, describir y caracterizar (p. 274).

En este estudio se trabajó con las siguientes variables: Desempeño por competencias y Compromiso organizacional, las cuales corresponden a la categoría de variables cualitativas.

- **Definición conceptual**

A. Compromiso Organizacional. Meyer y Allen (2003), definen al compromiso como una situación conductual psicológica en la cual el colaborador se identifica con la institución que la motiva y permite el logro de metas, deseos y emociones que le permiten la permanencia dentro de la misma.

B. Desempeño por competencias. Alles (2015, p.57): hace referencia al desempeño como producto de la aplicación de conocimientos, habilidades y destrezas de la persona que en algún momento se potencian más por la personalidad cuyas características se muestran a través de comportamientos, que pueden generar un desempeño óptimo y efectivo.

Definición operacional

A. Compromiso Organizacional.

Es una actitud positiva de identificación que muestra un trabajador con su empleador y que se traduce en resultados de mejora permanente, se medirá con las dimensiones normativa, continua y afectiva

B. Desempeño por competencias.

Es la aplicación de conocimientos, destrezas y habilidades que tiene un trabajador y que lo demuestra al cumplir los retos empresariales o metas, se medirá en las dimensiones de habilidades, conocimientos y actitudes del empleado, bajo Alles, escala de Likert.

- **Indicadores**

Para Compromiso organizacional: lealtad, consecuencias, sentido de satisfacción, emoción, opciones, beneficio, agradecimiento, consecuencias.

Los Indicadores de Desempeño por competencia fueron: adaptabilidad al cambio, transparencia, iniciativa, eficiencia operativa, comunicativa, orientación a resultados, colaboración, búsqueda de la unión interna, transparencia.

- **Escala de medición**

Ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población estuvo representada por 50 trabajadores de la constructora.

Al respecto Vara (2012) nos indica que toda agrupación de personas, data, cosas, empresas que tienen ciertas características o cualidades comunes se le puede denominar población se les determina por la letra mayúscula N (p. 221).

Criterios de inclusión

- Colaboradores con asistencia regular.
- Colaboradores con edades entre 18 a 65 años.
- Colaboradores discapacitados que cuenten con contrato laboral activo.

Criterios de exclusión

- Colaboradores con más del 40% de inasistencias al trabajo.
- Colaboradores que estén de vacaciones.
- Colaboradores que cuentan con descanso medico debido al Covid - 19.

Muestra

Bernardo et al. (2019) nos precisa que muestra es un fragmento de la población que es seleccionada y escogida para contar con el atributo de ser representativo de la población lo que hará posible extender o generalizar los resultados de la parte al todo (p. 22).

Nuestra muestra fue censal, pues estuvo representada por el total del personal, los cuales son 50 colaboradores de la empresa.

Muestreo

Kinncar y Taylor (1998) respaldan la información aludiendo que, en el muestreo no probabilístico se fundamenta en el criterio o punto de vista del investigador quien por conveniencia efectúa la elección de el componente que participará de la muestra. (p. 405).

El presente trabajo presentó un muestreo no probabilístico puesto que todo el personal fue elegido para el estudio.

Unidad de análisis

Para Hernández et al. (2014) La unidad de análisis es todo aquello que es objeto de estudio (p. 12). Para nuestra investigación se considero cada empleado de la organización.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La encuesta, según Mejía et al. (2018) lo definen como un procedimiento para recabar información con una serie de preguntas que han sido bien elaboradas y validadas, que sirve para poder recolectar todos los datos (p. 54).

Instrumento

El cuestionario según Fábregues et al. (2016) se utiliza para ejecutar el trabajo de campo y recabar la información requerida, recolectar datos

Se elaboró un cuestionario dirigido al personal de la empresa. Un cuestionario que constó de 30 ítems para las variables en estudio, para la medición se utilizó la escala ordinal

Validez y confiabilidad

La validez te permite saber si efectivamente lo que quieres medir es correcto normalmente se busca el juicio de expertos, para nuestro caso tres Licenciados en Administración y la confiabilidad a través de la cual sabremos si el instrumento aplicado nos permite obtener resultados coherentes aun cuando se repita la aplicación (Hernández, et al., 2014, p. 200).

Para establecer la confiabilidad del instrumento, Mejía et al. (2018) nos recomienda que para obtener resultados con coherencia y confiables se trabaje estadísticamente con el alfa de Cronbach (p. 35).

El resultado que se consiguió al analizar los 30 ítems por medio del Alfa de Cronbach fue de 0,939, por lo que se determinó fiabilidad excelente.

3.5. Procedimientos

La secuencia procedimental que siguió esta investigación fue:

Primera etapa del estudio se realizó la búsqueda de información para establecer nuestro tema de investigación, prosiguiendo con la selección de variables, dimensiones e indicadores presentados en la presente investigación.

En la segunda etapa se prosiguió redactando el marco teórico, el cual nos permitió conocer los antecedentes internacionales y nacionales, las teorías, las definiciones conceptuales y los modelos, teniendo en cuenta la investigación que se estuvo trabajando.

La tercera etapa se centró en el diseño y tipo de la investigación, luego la operacionalización de las variables, posterior en la población y la muestra de nuestra

investigación, añadiendo también la técnica e instrumentos para recolección de información, utilizando la encuesta, cuestionarios y uso del programa SPSS v.25.

Finalmente, la última etapa constó de los resultados presentados a través de los gráficos y figuras, para así posteriormente ser analizadas e interpretadas, agregando la discusión sobre los resultados, conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Determinar la población y la muestra con características representativas fue el primer paso para el análisis, luego en nuestra condición de investigadores se aplicó el muestreo no probabilístico a conveniencia, además se logró obtener los datos aplicando el cuestionario diseñado para tal fin.

Se hizo uso del SPSS para procesar información y determinar niveles en la medición de dimensiones y variables propuestas en el estudio. Se ejecutó la tabulación de datos, preparándolos para el análisis inferencial y la deducción de resultados así como determinar el Rho de Spearman se hizo la prueba de hipótesis con la intención de determinar la relación entre las variables, además de la presentación de gráficos descriptivos.

3.7. Aspectos éticos

Se consideró los criterios y principios propuestos en el Código de ética de nuestra universidad, como aspectos de vital importancia que guiaron el comportamiento como investigadores, se guardó el anonimato de los encuestados que colaboraron en la resolución de los cuestionarios aplicados, se tuvo en cuenta las disposiciones del Apa 7 para las citas y referencias de los diversos autores de artículos científicos, libros, tesis, artículos periodísticos, etc.

IV. RESULTADOS

Considerando los datos obtenidos mediante la aplicación de nuestro cuestionario se lograron los siguientes resultados. Debido a que nuestro objetivo general fue: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño por competencias, sometimos los datos recopilados a la prueba estadística de Spearman para ver si existe una relación entre nuestras variables y cuál es su magnitud.

Tabla 1

Correlación entre Compromiso organizacional y desempeño por competencias

Compromiso organizacional		Desempeño por competencias	
Compromiso organizacional	Correlación de Rho Spearman	1	,942*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
	Correlación de Rho Spearman	,942*	1
Desempeño por competencias	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

Nota. Base de datos

Interpretación:

La correlación entre las variables del presente estudio, es positiva muy fuerte pues alcanzó un coeficiente de: 0.942 de Rho Spearman. Por lo que se acepta la hipótesis alternativa.

El primer objetivo específico de este estudio fue describir el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C. Tras el análisis de los resultados hallados se encontraron los siguientes niveles:

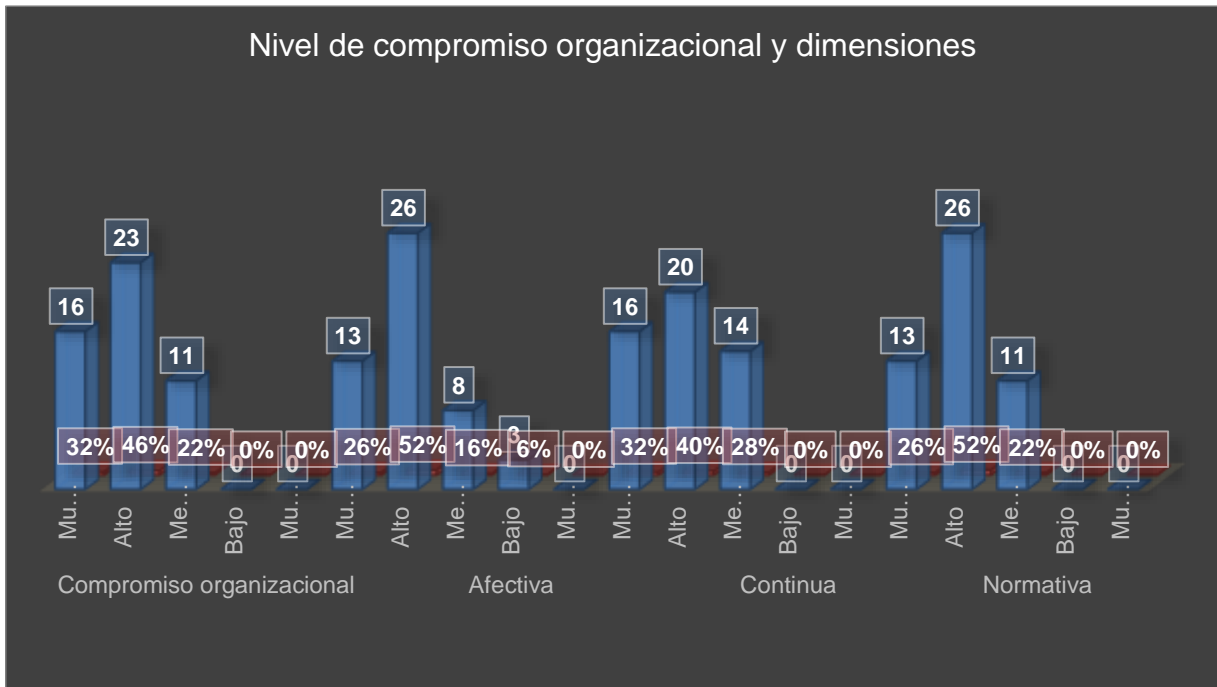
Tabla 2*Nivel de compromiso organizacional y dimensiones*

		Frecuencia	%	% acumulado
Compromiso organizacional	Muy Alto	16	32%	100%
	Alto	23	46%	68%
	Medio	11	22%	22%
	Bajo	0	0%	0%
	Muy Bajo	0	0%	0%
Afectiva	Muy Alto	13	26%	100%
	Alto	26	52%	74%
	Medio	8	16%	22%
	Bajo	3	6%	6%
	Muy Bajo	0	0%	0%
Continua	Muy Alto	16	32%	100%
	Alto	20	40%	68%
	Medio	14	28%	28%
	Bajo	0	0%	0%
	Muy Bajo	0	0%	0%
Normativa	Muy Alto	13	26%	100%
	Alto	26	52%	74%
	Medio	11	22%	22%
	Bajo	0	0%	0%
	Muy Bajo	0	0%	0%

Nota. Base de datos

Figura 1

Nivel de compromiso organizacional y dimensiones



Nota. Tabla 2

Interpretación:

Los resultados muestran que el compromiso que se percibe en los trabajadores encuestados HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, se encuentra en un nivel Muy Alto en el 32% de los colaboradores, en un nivel Alto 46% y en un nivel Medio 22%.

Respecto a la parte afectiva los colaboradores manifiestan diferentes niveles, en el nivel Muy Alto (26%), Alto (52%), Medio (16%) y Bajo (6%), lo cual significa que en su mayoría los colaboradores sienten un fuerte afecto por su empresa el cual los motiva a trabajar con gusto para cumplir los objetivos organizacionales.

El compromiso continuo que manifiestan los colaboradores en un nivel Muy Alto se encuentra el 32% del total, Alto (40%) y Medio (28%), lo cual significa que la mayoría de los colaboradores que son los que tienen un nivel Alto, no se sienten

comprometidos, pero si satisfechos con su puesto de trabajo lo que los hace esforzarse por mantenerlo.

El compromiso normativo que manifiestan los colaboradores en un nivel Muy Alto se encuentra el 26% del total, Alto (52%) y Medio (22%), lo cual significa que los colaboradores se sienten agradecidos con su empresa por permitirles desarrollarse profesionalmente

Para el segundo objetivo específico: Describir el desempeño por competencias de los trabajadores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C., se obtuvieron los siguientes resultados expresados en niveles:

Tabla 3

Nivel de desempeño por competencias y dimensiones

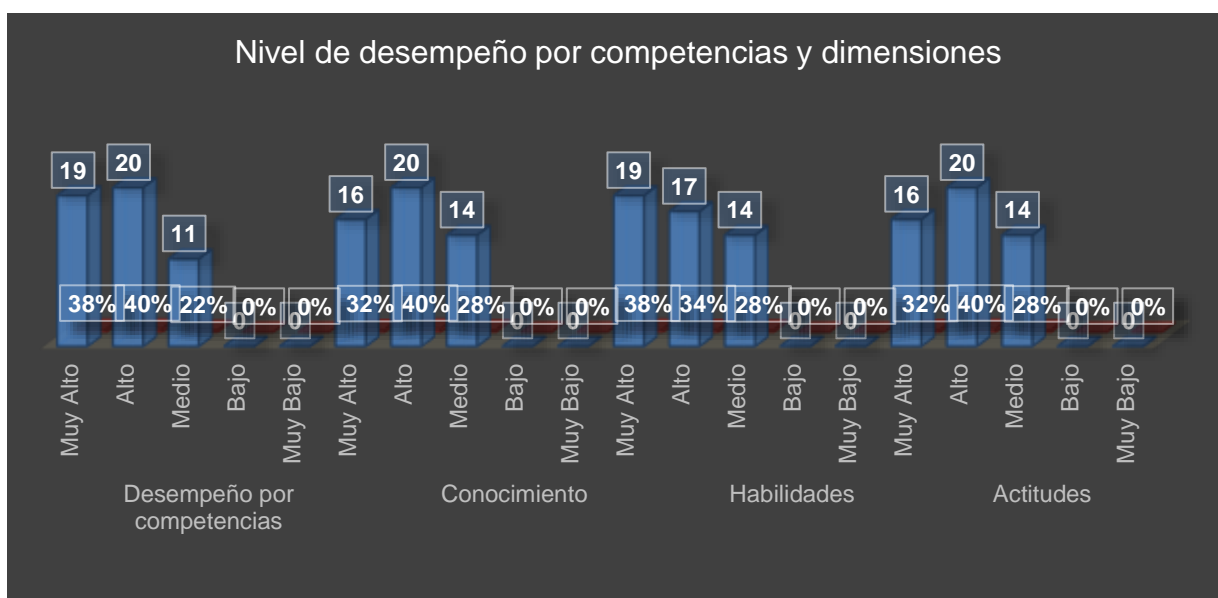
		Frecuencia	%	% acumulado
Desempeño por competencias	Muy Alto	19	38%	100%
	Alto	20	40%	62%
	Medio	11	22%	22%
	Bajo	0	0%	0%
	Muy Bajo	0	0%	0%
Conocimiento	Muy Alto	16	32%	100%
	Alto	20	40%	68%
	Medio	14	28%	28%
	Bajo	0	0%	0%
	Muy Bajo	0	0%	0%
Habilidades	Muy Alto	19	38%	100%
	Alto	17	34%	62%
	Medio	14	28%	28%

Actitudes	Bajo	0	0%	0%
	Muy Bajo	0	0%	0%
	Muy Alto	16	32%	100%
	Alto	20	40%	68%
	Medio	14	28%	28%
	Bajo	0	0%	0%
	Muy Bajo	0	0%	0%

Nota. Base de datos

Figura 3

Nivel de desempeño por competencias y dimensiones



Nota. Tabla 3

Interpretación:

La variable desempeño por competencias arroja resultados de que los colaboradores manifiestan tener en un 38% un nivel Muy Alto del desarrollo de sus competencias, Alto (40%) y Medio (22%), lo que significa que la mayoría dispone de un nivel Alto para potenciarse en cuanto a su línea de carrera mejorando su desempeño.

En cuanto a conocimiento un 32% de los colaboradores manifiesta tener un nivel Muy Alto, Alto (40%) y Medio (28%), lo que significa que la mayoría siente que la empresa

se preocupa en mejorar sus habilidades duras (hard skills).

En cuanto a habilidades se destaca que el 38% de los colaboradores tienen un nivel Muy Alto, Alto (34%) y Medio (28%), lo que significa que como la mayoría presenta un nivel Muy Alto, la empresa se preocupa por potenciar sus habilidades según el puesto que ocupen.

Finalmente, para las actitudes un 32% de los colaboradores tiene un nivel Muy Alto, Alto (40) y Medio (28%), lo que quiere decir que los trabajadores de la empresa manifiestan una fuerte actitud para con sus obligaciones laborales lo que aumenta su productividad.

Nuestro tercer objetivo fue: Determinar qué niveles de relación existen entre cada una de las dimensiones del compromiso organizacional: afectiva, continua y normativa, con el desempeño por competencias, para ello se aplicó la prueba de correlación de Spearman y se encontraron estos coeficientes:

Tabla 4

Correlaciones entre dimensiones de Compromiso organizacional y Desempeño por competencias

Desempeño por competencias		Afectiva	Continua	Normativa	
Desempeño por competencias	Correlación de Rho Spearman	1	,888**	,757**	,891**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50

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

Nota. Base de datos

Interpretación:

Se puede apreciar que las correlaciones de las dimensiones de la variable Compromiso organizacional al cruzar los datos con la segunda variable, arrojan correlaciones positivas fuerte, lo que demuestra que trabajan de la mano y que cualquier incidencia o modificación en la primera variable afecta a la segunda variable.

Ahora se presentan las pruebas de hipótesis:

Tabla 5

Correlación entre Afectiva y desempeño por competencias

		Afectiva	Desempeño por competencias
Afectiva	Correlación de Rho Spearman	1	,888*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desempeño por competencias	Correlación de Rho Spearman	,888*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

Nota. Base de datos

Interpretación:

La correlación entre afectiva y el Desempeño por competencias es positiva muy fuerte con un: 0.888 de Rho Spearman.

Tabla 6*Correlación entre Continua y desempeño por competencias.*

		Continua	Desempeño por competencias
Continua	Correlación de Rho Spearman	1	,757*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desempeño por competencias	Correlación de Rho Spearman	,757*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

Nota. Base de datos

Interpretación:

La correlación entre Continua y el Desempeño por competencias es positiva fuerte con un coeficiente 0.757 de Rho Spearman.

Tabla 7*Correlación entre Normativa y Desempeño por competencias*

		Normativa	Desempeño por competencias
Normativa	Correlación de Rho Spearman	1	,891*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desempeño por competencias	Correlación de Rho Spearman	,891*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

Nota. Base de datos

Interpretación:

La correlación entre Normativa y el Desempeño por competencias es positiva muy fuerte con un 0.891 de Rho Spearman.

V. DISCUSIÓN

Tras culminar de plasmar y revisar los resultados, se discuten estos hallazgos. Nuestro objetivo general fue: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño por competencias de los trabajadores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, Chimbote 2021. Nuestros hallazgos según la tabla 1, fueron que la correlación, es positiva muy fuerte pues alcanzó: 0.942 de Rho Spearman. Por lo que se acepta la hipótesis alternativa. Así es que ahora podemos argumentar firmemente sobre una correlación positiva muy fuerte entre las variables, lo que indica que van de la mano y al afectarse una, se termina por afectar la otra, así es que hay una fuerte influencia, lo que significa que se tiene que cuidar ambas variables en el mundo real velando por los trabajadores y que continúen demostrando un fuerte vínculo con la empresa y así esto favorezca a que la empresa aumente su productividad.

Nuestros hallazgos coinciden con los descubrimientos encontrados por Matías y Maguiña (2015) y Fuentes (2015), quienes en sus investigaciones hallaron una relación significativa entre sus variables. Como resultados manifestaron que obtuvieron un coeficiente de: 0,660 y 0.832. que demuestra asociación directa y significativa entre sus variables, manifestándose una muy fuerte relación lo que significa que las variables trabajan de la mano y son equidistantes.

Por ello, el marco teórico que respalda estos argumentos cuadra en lo que mencionan Mañas et al. (2017) quienes manifiestan que el compromiso hacia una organización es el poder que manifiesta un trabajador al identificarse con la entidad y con la cual siente un cierto grado óptimo de participación y el desempeño por competencias es el deseo de usar las habilidades motivados por el fuerte vínculo hacia la empresa para mejorar la productividad organizacional.

A través de la tabla 2 podemos observar datos correspondientes a nuestro primer objetivo específico, vemos que el compromiso de los trabajadores de HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, se encuentra en un nivel Alto con 46%. Respecto a la parte afectiva los colaboradores manifiestan en la mayoría de los casos

un nivel Alto (52%), en el compromiso continuo se idéntica en un nivel Alto con 40% y en el compromiso normativo también, un nivel Alto con 52%.

Ello coincide con los hallazgos hecho por Khan (2019), quien demostró que los colaboradores manifiestan un nivel Alto de afianzamiento con sus empresas en un 87% de los colaboradores, así que, deducimos que este fenómeno de correlación también se da en nuestro estudio como observamos en la dimensión continua, llevandonos a firmar que el factor compromiso es determinante y condicionante en el desempeño por competencias.

Y nos apoyamos teóricamente en lo que mencionan Báez, Zayas, Velázquez y Lao (2018) pues se refieren al compromiso como un elemento psicológico el cual marca la relación colaborador - empresa, de por medio existen expectativas y metas que generan un soporte mutuo. Y esto se refleja en los niveles altos hallados en la investigación. En primera instancia, se esperaba encontrar un nivel bajo de compromiso pero los resultados nos sorprendieron pues se halló un nivel alto lo que indica que la manera en cómo perciben los colaboradores su afianzamiento con la empresa es aceptable y consideran que tienen un vínculo existente lo que los hace sentirse identificados con ella.

Nuestro segundo objetivo específico fue: Describir el desempeño por competencias en HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, Chimbote 2021. Nuestros hallazgos según la tabla 3, fueron que el desempeño por competencias de los trabajadores en esta organización se encuentra en un nivel Alto con 40%. Respecto a la dimensión Conocimiento un nivel Alto (40%), en la dimensión Habilidades un nivel Muy Alto con 38% y en la dimensión Actitudes, un nivel Alto con 40%.

Nuestros hallazgos coinciden con los descubrimientos hechos por Amenero (2017) pues en su investigación en las enfermeras de un hospital público - Lima, 2017. Usaron la prueba estadística de Rho Spearman obteniendo un coeficiente de $\rho = 0.202$ ($\alpha=0.05$ a un nivel de confiabilidad del 95%). Como resultado concluyeron que las variables tienen una relación significativa baja, a pesar de que la segunda variable, mostró que las enfermeras tienen un nivel Alto en un 73% en su desempeño por competencias al hallarse constantemente capacitando para nuevos retos profesionales.

Y nos apoyamos teóricamente en lo que menciona Alles (2015), pues argumenta que: El desempeño por competencias guarda ciertas características conductuales psicológicas como la personalidad que sumado al talento propio y singular de cada individuo, de hecho contribuye a tener desempeño y resultados adecuados logrando contribuir a las expectativas de la organización de una manera efectiva.

Entonces, podemos argumentar que el desempeño por competencias es vital el poder trabajarlo en los colaboradores y la empresa, demostraría que valora a sus colaboradores otorgándoles oportunidades de línea de carrera para que sigan sus colaboradores potenciando el desempeño de sus competencias.

Y por último, el tercer objetivo específico fue: Determinar qué niveles de relación existen entre cada una las dimensiones del compromiso organizacional: afectiva, continua y normativa, con el desempeño por competencias. Nuestros hallazgos según las tablas 5, 6 y 7, fueron que cada una de las dimensiones de la variable Compromiso organizacional tienen una fuerte relación con la segunda variable Desempeño por competencias, pues se manifestaron los siguientes coeficientes: La correlación entre afectiva y el Desempeño por competencias es positiva muy fuerte con un: 0.888 de Rho Spearman. La correlación entre Continua y el Desempeño por competencias es positiva fuerte con un coeficiente 0.757 de Rho Spearman. Y la correlación entre Normativa y el Desempeño por competencias es positiva muy fuerte de 0.891 de Rho Spearman.

Así que podemos manifestar que coincidimos con los hallazgos hechos por Quiroz (2017) quien bajo su estudio: Compromiso organizacional y desempeño por competencias en el Personal Administrativo de una Universidad Privada – Lima, 2016. Obtuvo un coeficiente Rho Spearman de: 0.830. Concluyendo que existe una relación positiva muy fuerte entre el compromiso organizacional y el desempeño por competencias del personal de una Universidad Privada, destacándose que la variable que más destacó en cuanto a nivel, fue la segunda variable desempeño por competencias, pues los colaboradores de la universidad tienen un nivel Alto con 91%, lo que demuestra que la universidad tiene en sus filas a profesionales de vanguardia que están capacitados para cualquier reto educativo.

Por lo que nos apoyamos teóricamente en Fontalvo et al. (2011) pues argumentan que Los gestores de las organizaciones tienen responsabilidad tanto para el conocimiento como para la identificación de habilidades innatas de sus trabajadores y que además tienen responsabilidad para generar programas de incentivos como estímulo para lograr motivación que ayude a lograr un mayor esfuerzo por cumplir de la mejor manera las metas y resultados empresariales, asimismo, las actitudes que muestran los trabajadores contribuyen positivamente y más aún si se refuerzan a través de las capacitaciones y entrenamiento especializado dirigido a potenciar los requerimientos que están fijados en la normativa de puestos de trabajo en la parte estructural de las organizaciones.

Así es que tras plasmar nuestros hallazgos podemos argumentar que la empresa está haciendo un trabajo aceptable al mantener en un nivel Alto el desempeño por competencias de sus colaboradores, estos no eran los resultados que esperábamos, pero es información de un estudio concienzudo, por lo que se plasma con veracidad.

VI. CONCLUSIONES

Las siguientes conclusiones son de acuerdo a nuestros objetivos plasmados para el desarrollo de nuestra investigación:

1. Se acepta la hipótesis alternativa en consideración que existe una relación positiva muy fuerte en el compromiso organizacional y el desempeño por competencias (Rho: ,942) de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C. Así es que, se puede afirmar que existe una probabilidad de un 5% de mejorar aún más el desempeño de competencias trabajando en aumentar el compromiso de los colaboradores hacia su organización
2. El nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, es alto, porque sienten un vínculo con la organización que los mantiene como empleados a pesar de la crisis por la pandemia, así es que se sienten agradecidos por ello.
3. El nivel de desempeño por competencias de los colaboradores de la empresa es alto porque ellos sienten que la empresa utiliza sus habilidades y competencias valorándolas, demostrando diariamente que la organización los coloca en los puestos donde se desempeñen cómodamente.
4. La correlación de la dimensión afectiva y el Desempeño por competencias es positiva muy fuerte con un: 0.888 de Rho Spearman. La correlación de la dimensión Continua y el Desempeño por competencias es positiva fuerte con un coeficiente: 0.757 de Rho Spearman. Y la correlación de la dimensión Normativa y el Desempeño por competencias es positiva muy fuerte con un coeficiente: 0.891 de Rho Spearman. Demostrándose que todas las dimensiones que hacen completamente a la primera variable se relacionan de una manera positivamente muy fuerte con la segunda variable.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la empresa que realice un estudio similar a la presente investigación con un enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo para poder obtener información más detallada y ya para la fecha que se realice obtengan resultados actualizados que servirán para la toma de decisiones en su organización.
- Se recomienda a la empresa interesarse más en sus colaboradores, fomentar encuentros de confraternidad para que puedan fortalecer el vínculo que tienen hacia la empresa, con el fin de que se sientan parte de la familia empresarial y así aumenten su productividad.
- Se recomienda a la gerencia de la empresa mejorar el desempeño por competencias de sus colaboradores y que garanticen a través del tiempo su potenciación a través de capacitaciones, incentivos, bonos y reconocimiento, para que aumenten su motivación y utilicen sus capacidades y habilidades para beneficio de la organización.
- Se recomienda a la empresa que fomente el compromiso organizacional como tema prioritario en las capacitaciones posteriores en su organización con la intención de que aumente aún más el desarrollo de las competencias de sus colaboradores.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2015) Desempeño por competencias (6°ed). Kansas
- Amenero, C. (2017). Compromiso organizacional y marketing interno en las enfermeras de un hospital público, Lima 2017. Universidad Privada César Vallejo. Lima: Perú.
- Anttila, E. (2014). Components of organizational commitment. A case study consisting line managers from Finnish industrial Company [Componentes del compromiso organizacional. Un estudio de un caso compuesto por gerentes de línea de una empresa industrial finlandesa]. Master's thesis. University of Tampere.School of Education.
- Báez, R., Zayas, P., Velasquez, R. y Lao, Y. (2018) Coceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises. (Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. Art. Gestión de Recurso humanos. Universidad de Holguín: Cuba.
- Bernardo, C., Carbajal., Y. y Contreras, V. (2019). Metodología de la investigación Manual del estudiante (1.a ed.). Universidad San Martín de Porres.
- Betanzos, N. (2011). Compromiso organizacional en profesionales de la salud. Rev Enferm IMSS. 19(1), 35-41. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2011/eim111h.pdf>
- Biraglia, A. y Kadile, V. (2017). The role of entrepreneurial passion and creativity in developing entrepreneurial intentions: Insights from American homebrewers. Journal of Small Business Management 55(1), 170-188. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12242>
- Blanco, M. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. Universidad Católica Boliviana "San Pablo". La Paz: Bolivia.

- Blanco, M. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. Universidad Católica Boliviana "San Pablo". La Paz: Bolivia.
- Charry, H., (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. Chasqui. Latinoamericana de Comunicación, 9(1), 25-34.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>
- Claure, M. (2004). Tres Dimensiones Del Compromiso Organizacional: Identificación, Membresía Y Lealtad. Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP, 2(1), 77-83.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207721612004000100008&lng=es&tlng=es
- Domínguez, K., (2019). Los tipos de comunicación interna en establecimientos educacionales municipalizados en Chile. Cuad.investig. Edu. 10, 63-83.
<http://www.scielo.edu.uy/pdf/cie/v10n1/1688-9304-cie-10-01-63.pdf>
- El Comercio (2020). Comercio electrónico crecerá 110% en Perú hacia 2025, según estudio. <https://elcomercio.pe/economia/comercio-electronico-ventas-por-internet-crecera-110-en-el-mercado-peruano-hacia-2025-segun-estudio-nndc-noticia/>
- Fábregues, S., Helene, M., Meneses, J. y Rodríguez, D. (2016). Técnicas de investigación social y educativa (1.a ed.). Editorial UOC.
- Farahani, M., Tagoshi, . y Behboudi, M. (2011). An exploration of the relationship between transformational leadership and organizational commitment. [Una exploración de la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional].The moderating effect of Emotional Intelligence: Case study in Iran. Iternacional Business Research.
- Fontalvo, T., Quejada, D. y Puello, P. (2011). La comunicación organizacional como agente dinamizador de la mejora continua en los sistemas de gestión. Encuentros, 147-160.
[https://www.DialnetLaComunicacionOrganizacionalComoAgenteDinamizador,com-4050131%20\(2\).pdf](https://www.DialnetLaComunicacionOrganizacionalComoAgenteDinamizador,com-4050131%20(2).pdf)

- Fuentes, P. (2015). Compromiso Organizacional: Contribución de una Gestión Estratégica enfocada en potenciar el desempeño por competencias a través de Recursos Humanos. Universidad de Sevilla. Sevilla: España.
- Giordano, R., Herrero, Á. y Fernández-Laviada, A. (2017). Influence of perceived risk on entrepreneurial desirability and feasibility: Multidimensional approach for nascent entrepreneurs. *Journal of Risk Research* 20(2), 218-236. <https://doi.org/10.1080/13669877.2015.1042506>
- Harris, J., Paz, A. y Franco, F. (2014). Compromiso Organizacional: Estímulo de éxito del personal docente en las Universidades Privadas de Venezuela. Artículo Tipo 1. Investigación Científica y Tecnológica. Universidad Rafael Beloso Chacín: Venezuela.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6.a ed.). Mc Grill Hill.
- Khan, J. (2019). Collaborate or not? Dilemmas of an orphanage in an Arab country. *Academy of Management Journal*, 57 (1), 78-79. <https://sk.sagepub.com/cases/to-collaborate-or-not-dilemmas-of-an-orphanage-in-an-arab-country>
- Kinnear, C. y Taylor, R. (1998). Marketing research: an applied approach. (3rd ed.). Mc Graw Hill.
- Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González, E., Agulló, E. (2017). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395-400. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=727/72719306>
- Marquina, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima. *Revista Científica De Ciencias De La Salud*, 6(1), 32- 42. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/998/pdf
- Matias, N. y Maguiña, A. (2015). Marketing Interno y Compromiso Organizacional de los Colaboradores del Banco de la Nación Agencia 2, Huaraz, 2015. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Huaraz: Perú.
- Mejía, K., Reyes, C. y Sánchez, H. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanística (1.a ed.). Universidad Ricardo Palma.

- Mercado, P. y Gil, P. (2016). Influencia del compromiso organizacional en la relación entre conflictos interpersonales y el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de servicios (salud y educación). *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 20 (38), 161-174. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81819024014>
- Meyer, P. y Allen, J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*.
- Neves, T., Graveto, J. Rodrigues, V., Maroco, J. y Perreira, P. (2018). Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer y Allen Questionnaire for Portuguese Nurses. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2018;26:e3021. Recuperado de: <http://dx.doi.org/>
- Omar, A. y Florencia, A. (2018). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 13 (2), 353-372. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=292/29213210>
- Peña, B., Caldevilla, D. & Batalla, P. (2017). Tres casos de empresas internacionales con éxito: estudio de las estrategias de comunicación interna. *Chasqui. Latinoamericana de Comunicación*, (134), 315-330. <https://revistachasqui.org/index.php/chasqui/article/view/2697/2906>
- Pineda, A. (2020). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 7(1), 9-25. <https://doi.org/10.22579/23463910.182>
- Quiroz, L. (2017). *Marketing Interno y Compromiso Organizacional en el Personal Administrativo de la Universidad Privada – Lima, 2016*. Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Lima: Perú.
- Robles, M., (2018). Comunicación organizacional: revisión de su concepto y prácticas de algunos autores mexicanos. *Razón y palabra*, (100), 778-795. <http://www.revistarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/view/1134>
- Rodríguez, L. y Vázquez, P. (2019). “Retos y perspectivas en la comunicación organizacional”. *El profesional de la información*, 28 (5), e280501. <https://recyt.fecyt.es/index.php/EPI/article/view/epi.2019.sep.01/45135>

- Rodríguez, Y. y Pino, T. (2017). Rutas para una gestión estratégica y articulada de la información y la comunicación en contextos organizacionales. *Alcance*, 6(14), 3-31. <http://scielo.sld.cu/pdf/ralc>
- Romero, L., Castillo, B., Ravina, R. (2019). Comunicación para la efectividad laboral y el Happiness Management: revisión crítico-analítica de la literatura. *Revista Mundo Indess*, 1(1), 17-27.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58339318/Latindex_Revista_Mundo_Indes_s.pdf?1549401631=&response-content-
- Segredo, A., García, A., López, P., León, P. y Perdomo, I. (2016). Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública. *Revista Internacional Horizonte sanitario*, 28-37. <http://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v16n1/2007-7459-hs-16-01-00028.pdf>
- Ulloa, C., Apolo, D., y Villalobos, J. (2015). Aproximación conceptual a la comunicación corporativa. *Austral Comunicación*, 4(2), 287-301.
https://www.researchgate.net/profile/Cesar_Ulloa2/publication/296695840_Aproximacion_conceptual_a_la_comunicacion_corporativa_retos_y_propuestas/links/56d8815608aee1aa5f80281d/Aproximacion-conceptual-a-la-comunicacion-corporativa-retos-y-propuestas.pdf
- Valenzuela, N., Martínez, C., Sánchez, V., & Briones, C. (2020). Comunicación organizacional interna y su relación con la satisfacción de los empleados de una empresa concesionaria de automóviles de Piedras Negras Coahuila. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 7(1), 129-141.
<https://revistageon.unillanos.edu.co/article/view/182/179/v6n14/ralc02317.pdf>
- Valles, Y. (2013). Competencias laborales. <https://www.gestiopolis.com/competencias-laborales/>
- Vara, A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 Pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales (3.a ed.). Universidad San Martín de Porres.

ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Medición			
Compromiso Organizacional	Meyer y Allen (2003), definen al compromiso organizacional como un estado de conducta psicológica en la cual el colaborador se identifica con su organización, a través de metas, deseos y emociones que le permiten la permanencia dentro de la misma.	Es la identificación del trabajador con las ganas de querer estimular los deseos de mejora la empresa, cabe destacar que la obtención por resultados se dará a través de un cuestionario en escala de Likert, se estudia las dimensiones afectivas, permanencia y normativa, en	Afectiva	Sentido de pertenecía Sentido de satisfacción Experiencia de emoción Oportunidades Miedos y temores			
			Continua	Ordinal			
				Consecuencias			
				Opciones			
			Normativa	Permanencias			
				Orgullo			
				Interés			
				Beneficio			
							Agradecimiento
							Lealtad
				Obligación			
				Obediencia			

Operacionalización de la variable desempeño por competencias.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala
Desempeño por competencias	Alles (2015, p.57): “El desempeño por competencias hace referencias a las características de personalidad, mostradas a través de comportamientos, que pueden generar un desempeño adecuado sumado al efecto del talento que posa a un trabajador para realizar sus tareas encomendadas de manera efectiva.”	Se entiende como la evaluación de las competencias en función de las habilidades tanto internas como externas de cada uno de los trabajadores, se evalúa los conocimientos, actitudes y habilidades del empleado, bajo Alles, escala de Likert.	<p>Conocimiento</p> <hr/> <p>Eficiencia operativa</p> <hr/> <p>Orientación hacia los resultados</p> <hr/> <p>Conocimiento técnico</p> <hr/> <p>Orden</p> <hr/> <p>Calidad</p> <hr/> <p>Habilidades</p> <hr/> <p>Comunicativa</p> <hr/> <p>Iniciativa</p> <hr/> <p>Comprensión interpersonal</p> <hr/> <p>Pensamiento analítico</p> <hr/> <p>Integridad</p> <hr/> <p>Actitudes</p> <hr/> <p>Colaboración</p> <hr/> <p>Búsqueda de la unión interna</p> <hr/> <p>Transparencia</p> <hr/> <p>Adaptabilidad al cambio</p> <hr/> <p>Flexibilidad</p>	Ordinal

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

**CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO POR
COMPETENCIAS**

Edad: _____ Sexo: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará afirmaciones sobre las variables compromiso organizacional y desempeño por competencias. Lea cada ítem con mucha atención; luego, marque la respuesta que mejor lo describa con una **X** según corresponda.

Recuerde: No hay respuestas buenas, ni malas. Conteste todas las preguntas con honestidad por favor.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- S** = Siempre
- CS** = Casi Siempre
- AV** = Algunas Veces
- CN** = Casi Nunca
- N** = Nunca

N° ítem	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la empresa que hace que sienta emociones positivas de compromiso hacia mi organización.	S	CS	AV	CN	N
2	Estoy actualmente satisfecho laborando dentro de esta organización.	S	CS	AV	CN	N
3	Me siento tan ligado emocionalmente a mi organización que realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.	S	CS	AV	CN	N

N° ítem	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
4	En la empresa me hacen sentir constantemente valorado tanto así que veo mi permanencia aquí como una oportunidad de poder tener una línea de carrera y otros beneficios	S	CS	AV	CN	N
5	Siento que he invertido demasiado tiempo y esfuerzo en mi centro de labores que ha generado en mi un fuerte sentimiento de compromiso hacia la empresa.	S	CS	AV	CN	N
6	Considero como única opción la empresa donde laboro, por temor a las consecuencias que conllevan dejar la misma.	S	CS	AV	CN	N
7	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mí organización.	S	CS	AV	CN	N
8	Percibo la necesidad de seguir perteneciendo a esta organización, para así garantizar mi éxito laboral.	S	CS	AV	CN	N
9	Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a la institución.	S	CS	AV	CN	N
10	Siento el interés de aportar y ayudar en lo que se necesite en mi centro de labores, aunque se trate de obligaciones de otras áreas.	S	CS	AV	CN	N
11	Percibo que la organización me brinda muchos beneficios dentro de mi área laboral, es por ello que me comprometo con la misma.	S	CS	AV	CN	N
12	Retribuyo el apoyo brindado por la institución ofreciendo un trabajo de calidad	S	CS	AV	CN	N
13	Siento que esta organización merece mi lealtad.	S	CS	AV	CN	N
14	Me siento tan comprometido con mí organización en estos momentos que tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	S	CS	AV	CN	N

N° ítem	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
15	Mi compromiso para con la institución hace que decida obedecer a mi jefe inmediato con prontitud en el cumplimiento de alguna tarea asignada	S	CS	AV	CN	N
16	Siempre estoy tratando de mejorar la calidad y eficiencia de mi desempeño.	S	CS	AV	CN	N
17	Realizo mi trabajo buscando cumplir con los objetivos y acciones esperados.	S	CS	AV	CN	N
18	Realizo tareas con conocimiento técnico	S	CS	AV	CN	N
19	Compruebo el orden de mi propio trabajo y la exactitud de la información.	S	CS	AV	CN	N
20	Observo la forma en que mis compañeros realizan las tareas y aprende de ellos o les aporta sugerencias con el fin de mejorar la calidad del trabajo común.	S	CS	AV	CN	N
21	Soy comunicativo y me preocupo por atender las demandas de los clientes.	S	CS	AV	CN	N
22	Realizo acciones preventivas para evitar crisis futuras, con suficiente antelación en mi centro de labores.	S	CS	AV	CN	N
23	Me esfuerzo por entender los sentimientos, la razón y entender los porqués.	S	CS	AV	CN	N
24	Brindo soluciones rápidas y oportunas ante posibles problemas que presente mi equipo de trabajo	S	CS	AV	CN	N
25	Soy abierto y honesto en situaciones de trabajo actuando correctamente	S	CS	AV	CN	N
26	Colaboro con mis compañeros para alcanzar las metas trazadas.	S	CS	AV	CN	N
27	Reacciono positivamente ante cambios imprevistos en los planes y ante la presencia de adversidades y circunstancias que escapan a mi control.	S	CS	AV	CN	N

N° ítem	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
28	Acepto mi responsabilidad ante mis acciones y decisiones asumiendo mis errores.	S	CS	AV	CN	N
29	Muestro buena disposición para cambiar las formas de trabajo y las actividades de manera rápida para responder a elementos exteriores.	S	CS	AV	CN	N
30	Acepto todas las decisiones que toma el responsable del equipo.	S	CS	AV	CN	N

Gracias por completar el cuestionario.

FICHA TÉCNICA

(Escala de Compromiso organizacional).

I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Chimbote
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autoras:** Bazán Trujillo, Katherine Ivon (0000-0003-3472-6734)
Llontop Valderrama, Jenny Thays (0000-0001-5158-8965)
- f. **Medición:** Escalas de Compromiso organizacional
- g. **Administración:** Trabajadores de la ciudad de Chimbote
- h. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II. EXPERTOS QUE VALIDARON EL INSTRUMENTO:

- a. *Dr. Bardales Cárdenas Miguel*
- b. *Mg. Mantilla Farfán Samuel Jesús*
- c. *Mg. Cancharí Preciado Miguel Angel*

III. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Determinar el nivel de Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, Chimbote 2021.

IV. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta **validación** consistió en la selección de **tres** expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la **confiabilidad** del instrumento, se aplicó una prueba piloto con 15 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los

procedimientos del método Alpha de Cronbach ingresando los datos en el SPSS v.26, cuyo cálculo fue $\alpha = 0,936$, este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	15

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
VAR00001	106,87	408,552	,448	,935
VAR00002	106,40	387,971	,693	,932
VAR00003	105,73	407,638	,552	,934
VAR00004	106,73	396,352	,529	,935
VAR00005	107,00	393,429	,591	,934
VAR00006	106,20	406,029	,398	,936
VAR00007	106,33	388,238	,726	,932
VAR00008	105,73	407,638	,552	,934
VAR00009	106,73	396,352	,529	,935
VAR00010	107,00	393,429	,591	,934
VAR00011	105,73	407,638	,552	,934
VAR00012	106,87	408,552	,448	,935

VAR00013	106,40	387,971	,693	,932
VAR00014	105,73	407,638	,552	,934
VAR00015	106,73	396,352	,529	,935

V. DIRIGIDO A:

Colaboradores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C,
Chimbote 2021

VI. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lapicero, corrector.

VII. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 15 ítems para la variable compromiso organizacional, estas cuentan con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta. La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES SEGÚN VARIABLE 1

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	AFECTIVA	Sentido de pertenecía:1
		Sentido de satisfacción:2
		Experiencia de emoción:3
		Oportunidades:4
		Miedos y temores: 5
	CONTINUA	Consecuencias:6
		Opciones:7
		Permanencias:8
		Orgullo:9
		Interés:10
	NORMATIVA	Beneficio:11
		Agradecimiento:12
		Lealtad:13
		Obligación:14
		Obediencia:15

INTERPRETACIÓN PARA VARIABLE 1

Niveles	Puntajes	Descripción
Muy alto	61-75	Se aprecia claramente el compromiso organizacional que manifiestan los colaboradores con su empresa, sienten un muy fuerte vínculo y esto los hace sentirse identificados con ella en todo momento y en cualquier lugar.
Alto	46-60	El compromiso organizacional que manifiestan los colaboradores para con la empresa es aceptable y bueno, esto se debe a que sienten un fuerte apego hacia su empresa, un fuerte vínculo.
Medio	31-45	El compromiso organizacional que manifiestan los colaboradores para con la empresa es de manera transaccional solo por obligación hay un vínculo, pero no se sienten motivados lo suficiente para identificarse con su empresa en todo momento.
Bajo	16-30	El compromiso organizacional es deficiente, esto se debe a que no han desarrollado un vínculo con su empresa por lo cual no se sienten identificados con ella.
Muy Bajo	0-15	El compromiso organizacional es totalmente deficiente, no existe ninguna clase de compromiso, apego, vínculo, con la empresa.

INTERPRETACIÓN POR DIMENSIÓN VARIABLE 1 – COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN 1 - AFECTIVA

Niveles	Puntajes	Descripción
Muy alto	21-25	Los colaboradores tienen sentimientos muy fuertes para con su empresa, sienten un cariño, apego y orgullo de pertenecer a su organización.
Alto	16-20	Los colaboradores sienten un fuerte afecto por su empresa lo cual los motiva a trabajar con gusto para cumplir los objetivos organizacionales.
Medio	11-15	Los colaboradores sienten un afecto por la empresa donde laboran, pero no sienten un cariño por ella lo que los hace trabajar de manera transaccional.
Bajo	6-10	Los colaboradores sienten un mínimo afecto por su empresa lo que los hace no sentirse identificados con ella.
Muy Bajo	0-5	Los colaboradores no sienten ningún afecto, cariño, orgullo por su empresa y para nada se sienten identificados con ella.

DIMENSIÓN 2

Niveles	Puntajes	Descripción
Muy alto	21-25	Los colaboradores no se sienten comprometidos, pero si totalmente satisfechos con su puesto de trabajo lo que les hace esforzarse al máximo por cuidarlo.
Alto	16-20	Los colaboradores no se sienten comprometidos, pero si satisfechos con su puesto de trabajo lo que les hace esforzarse por mantenerlo.

Medio	11-15	Los colaboradores no se sienten comprometidos y regularmente totalmente satisfechos con su puesto de trabajo, esto se debe a que no están conformes con las obligaciones de su puesto de trabajo.
Bajo	6-10	Los colaboradores no compromiso ni satisfacción por su empresa probablemente estén buscando irse de la empresa.
Muy Bajo	0-5	Los colaboradores no se sienten comprometidos, ni siquiera satisfechos con su puesto de trabajo lo que les hace tener una productividad y desempeño pésimos.

DIMENSIÓN 3

Niveles	Puntajes	Descripción
Muy alto	21-25	Los colaboradores se sienten totalmente agradecidos con su empresa por darles múltiples ayudas y permitirles desarrollarse profesionalmente.
Alto	16-20	Los colaboradores se sienten agradecidos con su empresa por permitirles desarrollarse profesionalmente.
Medio	11-15	Los colaboradores se sienten ligeramente agradecidos con su empresa por conservar su puesto de trabajo.
Bajo	6-10	Los colaboradores no manifiestan agradecimiento a su empresa al permitirles desarrollarse profesionalmente.
Muy Bajo	0-5	Los colaboradores no sienten ningún tipo de agradecimiento y son un peligro para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, debido a su pésima productividad por no tener ningún compromiso con ella.

FICHA TÉCNICA

(Escala de desempeño por competencias).

I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Chimbote
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autoras:** Bazán Trujillo, Katherine Ivon (0000-0003-3472-6734)
Llontop Valderrama, Jenny Thays (0000-0001-5158-8965)
- f. **Medición:** Escalas de desempeño por competencias
- g. **Administración:** Trabajadores de la ciudad de Chimbote
- h. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II. EXPERTOS QUE VALIDARON EL INSTRUMENTO:

- a. *Dr. Bardales Cárdenas Miguel*
- b. *Mg. Mantilla Farfán Samuel Jesús*
- c. *Mg. Cancharí Preciado Miguel Angel*

III. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Determinar el nivel de desempeño por competencias de los colaboradores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, Chimbote 2021.

IV. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta **validación** consistió en la selección de **tres** expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la **confiabilidad** del instrumento, se aplicó una prueba piloto con 15 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alpha de Cronbach ingresando los datos en el SPSS v.26, cuyo cálculo fue $\alpha = 0,936$, este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	15

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
VAR00016	107,00	393,429	,591	,934
VAR00017	106,20	406,029	,398	,936
VAR00018	106,33	388,238	,726	,932
VAR00019	105,73	407,638	,552	,934
VAR00020	106,73	396,352	,529	,935
VAR00021	107,00	393,429	,591	,934
VAR00022	105,73	407,638	,552	,934

VAR0002 3	106,87	408,552	,448	,935
VAR0002 4	106,40	387,971	,693	,932
VAR0002 5	105,73	407,638	,552	,934
VAR0002 6	106,73	396,352	,529	,935
VAR0002 7	107,00	393,429	,591	,934
VAR0002 8	106,20	406,029	,398	,936
VAR0002 9	106,33	388,238	,726	,932
VAR0003 0	105,73	407,638	,552	,934

V. DIRIGIDO A:

Colaboradores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, Chimbote 2021.

VI. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lapicero, corrector.

VII. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 15 ítems para la variable desempeño por competencias, estas cuentan con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta. La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES SEGÚN LA VARIABLE 2

DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS	CONOCIMIENTO	Eficiencia operativa: 16
		Orientación hacia los resultados: 17
		Conocimiento técnico: 18
		Orden: 19
		Calidad: 20
	HABILIDADES	Comunicativa: 21
		Iniciativa: 22
		Comprensión interpersonal: 23
		Pensamiento analítico: 24
		Integridad: 25
	ACTITUDES	Colaboración: 26
		Búsqueda de la unión interna: 27
		Transparencia: 28
		Adaptabilidad al cambio: 29
		Flexibilidad: 30

INTERPRETACIÓN PARA VARIABLE 2

Niveles	Puntajes	Descripción
Muy alto	61-75	Los colaboradores tienen un desempeño por competencias excepcional y se esfuerzan por utilizar todas sus capacidades para el bien de la empresa.
Alto	46-60	Los colaboradores utilizan sus conocimientos y habilidades para cumplir eficientemente sus tareas.
Medio	31-45	Los colaboradores cumplen con sus labores, pero no potencian sus habilidades.
Bajo	16-30	Los colaboradores no potencian sus competencias y no las utilizan para beneficio de la empresa.
Muy Bajo	0-15	Los colaboradores solo asisten a trabajar por cumplir sin desempeñarse de ninguna manera apropiadamente en sus competencias.

INTERPRETACIÓN POR DIMENSIÓN VARIABLE 2 – DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS

DIMENSIÓN 1

Niveles	Puntajes	Descripción
Muy alto	21-25	Los colaboradores utilizan todo su conocimiento para beneficio de la empresa
Alto	16-20	Los colaboradores cumplen con sus tareas y a veces potencian su conocimiento
Medio	11-15	Los trabajadores cumplen con sus labores, pero no aportan beneficios a su empresa.
Bajo	6-10	Los colaboradores no se preocupan por utilizar su conocimiento para sus labores.
Muy Bajo	0-5	Los trabajadores cumplen con sus tareas de la manera más básica posible y no cumplen sus objetivos.

DIMENSIÓN 2

Niveles	Puntajes	Descripción
Muy alto	21-25	Los colaboradores utilizan sus habilidades para beneficio de la empresa.
Alto	16-20	Los colaboradores a veces potencian sus habilidades para beneficio de la empresa.
Medio	11-15	Los colaboradores no utilizan sus habilidades para beneficio de la empresa si no se les paga bien.
Bajo	6-10	Los colaboradores cumplen sus labores de manera monótona.
Muy Bajo	0-5	Los colaboradores no rinden lo suficiente y están en riesgo de perder su empleo.

DIMENSIÓN 3

Niveles	Puntajes	Descripción
Muy alto	21-25	Las actitudes de los colaboradores son sobresalientes.
Alto	16-20	Las actitudes de los colaboradores son buenas y se esfuerzan por llegar a ser sobresalientes.
Medio	11-15	Las actitudes de los colaboradores son regulares no traen provecho a la empresa continuamente.
Bajo	6-10	Las actitudes de los colaboradores son muy pobres.
Muy Bajo	0-5	Las actitudes de los colaboradores son deficientes para con la empresa.

BASE DE DATOS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	5	5	5
2	3	3	3	3	2	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	1	3
3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	3	4	4
4	3	5	5	2	3	2	3	5	2	3	5	3	5	5	2	3	2	3	5	2	3	5	3	5	5	2	3	2	3	5
5	2	3	4	5	2	5	4	4	5	2	4	2	3	4	5	2	5	4	4	5	2	4	2	3	4	5	2	5	4	4
6	3	2	5	4	3	4	5	5	4	3	5	3	2	5	4	3	4	5	5	4	3	5	3	2	5	4	3	4	5	5
7	3	2	3	2	2	5	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	5	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	5	2	3
8	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5
9	4	3	5	2	5	4	5	5	2	5	5	4	3	5	2	5	4	5	5	2	5	5	4	3	5	2	5	4	5	5
10	2	1	4	1	2	2	2	4	1	2	4	2	1	4	1	2	2	2	4	1	2	4	2	1	4	1	2	2	2	4
11	5	4	5	2	5	3	4	5	2	5	5	5	4	5	2	5	3	4	5	2	5	5	5	4	5	2	5	3	4	5
12	3	5	3	5	4	5	3	3	5	4	3	3	5	3	5	4	5	3	3	5	4	3	3	5	3	5	4	5	3	3
13	4	3	5	3	1	2	5	5	3	1	5	4	3	5	3	1	2	5	5	3	1	5	4	3	5	3	1	2	5	5
14	2	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	5	4	4	5	5	5	4
15	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
16	4	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	5	5	5
17	3	3	3	3	2	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	1	3
18	2	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	3	4	4
19	3	5	5	2	3	2	3	5	2	3	5	3	5	5	2	3	2	3	5	2	3	5	3	5	5	2	3	2	3	5

20	2	3	4	5	2	5	4	4	5	2	4	2	3	4	5	2	5	4	4	5	2	4	2	3	4	5	2	5	4	4	
21	3	2	5	4	3	4	5	5	4	3	5	3	2	5	4	3	4	5	5	4	3	5	3	2	5	4	3	4	5	5	
22	3	2	3	2	2	5	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	5	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	5	2	3	
23	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	
24	4	3	5	2	5	4	5	5	2	5	5	4	3	5	2	5	4	5	5	2	5	5	4	3	5	2	5	4	5	5	
25	2	1	4	1	2	2	2	4	1	2	4	2	1	4	1	2	2	2	4	1	2	4	2	1	4	1	2	2	2	4	
26	5	4	5	2	5	3	4	5	2	5	5	5	4	5	2	5	3	4	5	2	5	5	5	4	5	2	5	3	4	5	
27	3	5	3	5	4	5	3	3	5	4	3	3	5	3	5	4	5	3	3	5	4	3	3	5	3	5	4	5	3	3	
28	4	3	5	3	1	2	5	5	3	1	5	4	3	5	3	1	2	5	5	3	1	5	4	3	5	3	1	2	5	5	
29	2	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	5	4	4	5	5	5	4	
30	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	
31	4	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	5	5	5	
32	3	3	3	3	2	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3
33	2	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4
34	3	3	3	3	2	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3
35	2	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	3	4	4	
36	3	5	5	2	3	2	3	5	2	3	5	3	5	5	2	3	2	3	5	2	3	5	3	5	5	2	3	2	3	5	
37	2	3	4	5	2	5	4	4	5	2	4	2	3	4	5	2	5	4	4	5	2	4	2	3	4	5	2	5	4	4	
38	3	2	5	4	3	4	5	5	4	3	5	3	2	5	4	3	4	5	5	4	3	5	3	2	5	4	3	4	5	5	
39	3	2	3	2	2	5	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	5	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	5	2	3	
40	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	

41	4	3	5	2	5	4	5	5	2	5	5	4	3	5	2	5	4	5	5	2	5	5	4	3	5	2	5	4	5	5
42	2	1	4	1	2	2	2	4	1	2	4	2	1	4	1	2	2	2	4	1	2	4	2	1	4	1	2	2	2	4
43	5	4	5	2	5	3	4	5	2	5	5	5	4	5	2	5	3	4	5	2	5	5	5	4	5	2	5	3	4	5
44	3	5	3	5	4	5	3	3	5	4	3	3	5	3	5	4	5	3	3	5	4	3	3	5	3	5	4	5	3	3
45	4	3	5	3	1	2	5	5	3	1	5	4	3	5	3	1	2	5	5	3	1	5	4	3	5	3	1	2	5	5
46	2	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	5	4	4	5	5	5	4
47	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
48	3	2	5	4	3	4	5	5	4	3	5	3	2	5	4	3	4	5	5	4	3	5	3	2	5	4	3	4	5	5
49	3	2	3	2	2	5	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	5	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	5	2	3
50	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5

Matriz de validación

Título de la tesis: “Compromiso organizacional y el desempeño por competencias de los trabajadores de la empresa HGCV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, Chimbote 2021”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de Respuesta					Criterios de evaluación						Observación y/o recomendaciones				
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
									si	no	si	no	si	no		si	no		
COMPROMISO	AFECTIVA	Sentido de pertenencia	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la empresa que hace que sienta emociones	S	C	A	C	N		X			X			X			

	positivas de compromiso hacia mi organización.					
Sentido de satisfacción	Estoy actualmente satisfecho laborando dentro de esta organización.					
Experiencia de emoción	Me siento tan ligado emocionalmente a mi organización que realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.					
Oportunidades	En la empresa me hacen sentir constantemente valorado tanto así que veo mi permanencia aquí como una oportunidad de poder tener una línea de carrera y otros beneficios					
Miedos y temores	Siento que ha invertido demasiado tiempo y esfuerzo en su centro de labores que ha generado en usted un fuerte sentimiento de compromiso hacia la empresa.					

X		X		X		
X		X		X		
X		X		X		
X		X		X		

	Conse cuenci as	Considero como única opción la empresa donde laboro, por temor a las consecuencias que conllevan dejar la misma.								X		X		X		
	Opcion es	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mí organización.								X		X		X		
CON TINU A	Perma nencia s	Percibo la necesidad de seguir perteneciendo a esta organización, para así garantizar mi éxito laboral.							X	X		X		X		
	Orgullo	Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a la institución.							X	X		X		X		
	Interés	Siento el interés de aportar y ayudar en lo que se necesite en mi centro de labores, aunque se trate de obligaciones de otras áreas.								X		X		X		
NOR MATI VA	Beneficio	Percibo que la organización me brinda muchos beneficios dentro de mi área laboral, es por ello que me comprometo con la misma.							X	X		X		X		

Agrade cimiento	Retribuyo el apoyo brindado por la institución ofreciendo un trabajo de calidad						X	X	X		
Lealtad	Siento que esta organización merece su lealtad.						X	X	X		
Obligación	Me siento tan comprometido con mi organización en estos momentos que tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.						X	X	X		
Obediencia	Mi compromiso para con la institución hace que decida obedecer a mi jefe inmediato con prontitud en el cumplimiento de alguna tarea asignada						X	X	X		



Evaluador: Mg. Cancharí Preciado Miguel Angel

DNI: 46105455

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escalas de Compromiso organizacional"

OBJETIVO: Determinar el nivel de Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, Chimbote 2021.

DIRIGIDO A: Colaboradores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, Chimbote 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CANCHARI PRECIADO MIGUEL ANGEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			X	



Evaluador: Mg. Cancharí Preciado Miguel Angel
DNI: 46105455

Matriz de validación

Título de la tesis: “Compromiso organizacional y el desempeño por competencias de los trabajadores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, Chimbote 2021”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de Respuesta					Criterios de evaluación				Observación y/o recomendaciones			
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									si	no	si	no		si	no	si
DESEMPEÑO	COMPORTAMIENTO	Eficiencia operativa	Siempre estoy tratando de mejorar la calidad y eficiencia de mi desempeño.						X		X		X			

	Orientación hacia los resultados	Realizo mi trabajo buscando cumplir con los objetivos y acciones esperados.						X		X		X		X	
	Conocimiento técnico	Realizo tareas con conocimiento técnico						X		X		X		X	
	Orden	Compruebo el orden de mi propio trabajo y la exactitud de la información.						X		X		X		X	
	Calidad	Observo la forma en que mis compañeros realizan las tareas y aprende de ellos o les aporta sugerencias con el fin de mejorar la calidad del trabajo común.						X		X		X		X	
HABILIDADES	Comunicativa	Soy comunicativo y me preocupo por atender las demandas de los clientes.						X		X		X		X	

	Iniciativa	Realizo acciones preventivas para evitar crisis futuras, con suficiente antelación en su centro de labores.					X	X	X	X		
	Comprensión interpersonal	Me esfuerzo por entender los sentimientos, su razón y entender los porqués.					X	X	X	X		
	Pensamiento analítico	Brindo soluciones rápidas y oportunas ante posibles problemas que presente el equipo en su trabajo diario					X	X	X	X		
	Integridad	Soy abierto y honesto en situaciones de trabajo actuando correctamente					X	X	X	X		
ACTIVIDADES	Colaboración	Colaboro con mis compañeros para alcanzar las metas trazadas.					X	X	X	X		
	Búsqueda de la unión interna	Reacciono positivamente ante cambios imprevistos en los planes y ante la presencia de adversidades y circunstancias que escapan a mi control.					X	X	X	X		

Transparencia	Acepto mi responsabilidad ante mis acciones y decisiones asumiendo mis errores.						X		X		X		X	
Adaptabilidad al cambio	Muestro buena disposición para cambiar las formas de trabajo y las actividades de manera rápida para responder a elementos exteriores.						X		X		X		X	
Flexibilidad	Acepto todas las decisiones que toma el responsable del equipo.						X		X		X		X	



Evaluador: Mg. Cancharí Preciado Miguel Angel

DNI: 46105455

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escalas de desempeño por competencias"

OBJETIVO: Determinar el nivel del desempeño por competencias de los colaboradores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, Chimbote 2021

DIRIGIDO A: Colaboradores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, Chimbote 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CANCHARI PRECIADO MIGUEL ANGEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			X	



Evaluador: Mg. Cancharí Preciado Miguel Angel
DNI: 46105455

Matriz de validación

Título de la tesis: “Compromiso organizacional y el desempeño por competencias de los trabajadores de la empresa HGCV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, Chimbote 2021”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de Respuesta					Criterios de evaluación						Observación y/o recomendaciones				
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
									si	no	si	no	si	no		si	no		
COMPROMISO	AFECTIVA	Sentido de pertenencia	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la empresa que hace que sienta emociones	S	C	A	C	N		X			X		X				

	positivas de compromiso hacia mi organización.					
Sentido de satisfacción	Estoy actualmente satisfecho laborando dentro de esta organización.					
Experiencia de emoción	Me siento tan ligado emocionalmente a mi organización que realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.					
Oportunidades	En la empresa me hacen sentir constantemente valorado tanto así que veo mi permanencia aquí como una oportunidad de poder tener una línea de carrera y otros beneficios					
Miedos y temores	Siento que ha invertido demasiado tiempo y esfuerzo en su centro de labores que ha generado en usted un fuerte sentimiento de compromiso hacia la empresa.					

X		X		X		
X		X		X		
X		X		X		
X		X		X		

	Conse cuenci as	Considero como única opción la empresa donde laboro, por temor a las consecuencias que conllevan dejar la misma.								X		X		X		
	Opcion es	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mí organización.								X		X		X		
CON TINU A	Perma nencia s	Percibo la necesidad de seguir perteneciendo a esta organización, para así garantizar mi éxito laboral.							X	X		X		X		
	Orgullo	Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a la institución.							X	X		X		X		
	Interés	Siento el interés de aportar y ayudar en lo que se necesite en mi centro de labores, aunque se trate de obligaciones de otras áreas.								X		X		X		
NOR MATI VA	Beneficio	Percibo que la organización me brinda muchos beneficios dentro de mi área laboral, es por ello que me comprometo con la misma.							X	X		X		X		

Agrade cimiento	Retribuyo el apoyo brindado por la institución ofreciendo un trabajo de calidad						X		X		X		
Lealtad	Siento que esta organización merece su lealtad.						X		X		X		
Obligación	Me siento tan comprometido con mi organización en estos momentos que tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.						X		X		X		
Obediencia	Mi compromiso para con la institución hace que decida obedecer a mi jefe inmediato con prontitud en el cumplimiento de alguna tarea asignada						X		X		X		



Evaluador: Mg. Samuel Jesús Mantilla Farfán
 DNI: 44875785

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Escalas de Compromiso organizacional”

OBJETIVO: Determinar el nivel de Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, Chimbote 2021.

DIRIGIDO A: Colaboradores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, Chimbote 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Samuel Jesús Mantilla Farfán

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			X	



Evaluador: Mg. Samuel Jesús Mantilla Farfán
DNI: 44875785

Matriz de validación

Título de la tesis: “Compromiso organizacional y el desempeño por competencias de los trabajadores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, Chimbote 2021”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de Respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones	
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
									si	no	si	no	si	no	si	no		
DESEMPEÑO	COMPORTAMIENTO	Eficiencia operativa	Siempre estoy tratando de mejorar la calidad y eficiencia de mi desempeño.	S	C	A	C	N		X		X		X		X		

	Orientación hacia los resultados	Realizo mi trabajo buscando cumplir con los objetivos y acciones esperados.						X		X		X		X	
	Conocimiento técnico	Realizo tareas con conocimiento técnico						X		X		X		X	
	Orden	Compruebo el orden de mi propio trabajo y la exactitud de la información.						X		X		X		X	
	Calidad	Observo la forma en que mis compañeros realizan las tareas y aprende de ellos o les aporta sugerencias con el fin de mejorar la calidad del trabajo común.						X		X		X		X	
HABILIDADES	Comunicativa	Soy comunicativo y me preocupo por atender las demandas de los clientes.						X		X		X		X	

	Iniciativa	Realizo acciones preventivas para evitar crisis futuras, con suficiente antelación en su centro de labores.					X	X	X	X		
	Comprensión interpersonal	Me esfuerzo por entender los sentimientos, su razón y entender los porqués.					X	X	X	X		
	Pensamiento analítico	Brindo soluciones rápidas y oportunas ante posibles problemas que presente el equipo en su trabajo diario					X	X	X	X		
	Integridad	Soy abierto y honesto en situaciones de trabajo actuando correctamente					X	X	X	X		
ACTIVIDADES	Colaboración	Colaboro con mis compañeros para alcanzar las metas trazadas.					X	X	X	X		
	Búsqueda de la unión interna	Reacciono positivamente ante cambios imprevistos en los planes y ante la presencia de adversidades y circunstancias que escapan a mi control.					X	X	X	X		

Transparencia	Acepto mi responsabilidad ante mis acciones y decisiones asumiendo mis errores.						X		X		X		X	
Adaptabilidad al cambio	Muestro buena disposición para cambiar las formas de trabajo y las actividades de manera rápida para responder a elementos exteriores.						X		X		X		X	
Flexibilidad	Acepto todas las decisiones que toma el responsable del equipo.						X		X		X		X	



Evaluador: Mg. Samuel Jesús Mantilla Farfán
DNI: 44875785

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escalas de desempeño por competencias"

OBJETIVO: Determinar el nivel del desempeño por competencias de los colaboradores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, Chimbote 2021

DIRIGIDO A: Colaboradores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, Chimbote 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Samuel Jesús Mantilla Farfán

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			X	



Evaluador: Mg. Samuel Jesús Mantilla Farfán
DNI: 44875785

Matriz de validación

Título de la tesis: “Compromiso organizacional y el desempeño por competencias de los trabajadores de la empresa HGCV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, Chimbote 2021”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de Respuesta					Criterios de evaluación						Observación y/o recomendaciones	
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									si	no	si	no	si	no		si
COMPROMISO	AFECTIVA	Sentido de pertenencia	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la empresa que hace que sienta emociones						X		X		X			

	positivas de compromiso hacia mi organización.					
Sentido de satisfacción	Estoy actualmente satisfecho laborando dentro de esta organización.					
Experiencia de emoción	Me siento tan ligado emocionalmente a mi organización que realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.					
Oportunidades	En la empresa me hacen sentir constantemente valorado tanto así que veo mi permanencia aquí como una oportunidad de poder tener una línea de carrera y otros beneficios					
Miedos y temores	Siento que ha invertido demasiado tiempo y esfuerzo en su centro de labores que ha generado en usted un fuerte sentimiento de compromiso hacia la empresa.					

X		X		X		
X		X		X		
X		X		X		
X		X		X		

	Conse cuenci as	Considero como única opción la empresa donde laboro, por temor a las consecuencias que conllevan dejar la misma.								X		X		X		
	Opcion es	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mí organización.								X		X		X		
CON TINU A	Perma nencia s	Percibo la necesidad de seguir perteneciendo a esta organización, para así garantizar mi éxito laboral.								X		X		X		
	Orgullo	Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a la institución.						X		X		X		X		
	Interés	Siento el interés de aportar y ayudar en lo que se necesite en mi centro de labores, aunque se trate de obligaciones de otras áreas.								X		X		X		
NOR MATI VA	Beneficio	Percibo que la organización me brinda muchos beneficios dentro de mi área laboral, es por ello que me comprometo con la misma.						X		X		X		X		

Agrade cimiento	Retribuyo el apoyo brindado por la institución ofreciendo un trabajo de calidad						X		X		X		
Lealtad	Siento que esta organización merece su lealtad.						X		X		X		
Obligación	Me siento tan comprometido con mi organización en estos momentos que tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.						X		X		X		
Obediencia	Mi compromiso para con la institución hace que decida obedecer a mi jefe inmediato con prontitud en el cumplimiento de alguna tarea asignada						X		X		X		



Evaluador: Dr. Bardales Cárdenas Miguel
DNI: 08437636

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escalas de Compromiso organizacional"

OBJETIVO: Determinar el nivel de Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, Chimbote 2021.

DIRIGIDO A: Colaboradores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, Chimbote 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Bardales Cárdenas Miguel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			X	



Evaluador: Dr. Bardales Cárdenas Miguel
DNI: 08437636

	Orientación hacia los resultados	Realizo mi trabajo buscando cumplir con los objetivos y acciones esperados.						X		X		X		X	
	Conocimiento técnico	Realizo tareas con conocimiento técnico						X		X		X		X	
	Orden	Compruebo el orden de mi propio trabajo y la exactitud de la información.						X		X		X		X	
	Calidad	Observo la forma en que mis compañeros realizan las tareas y aprende de ellos o les aporta sugerencias con el fin de mejorar la calidad del trabajo común.						X		X		X		X	
HABILIDADES	Comunicativa	Soy comunicativo y me preocupo por atender las demandas de los clientes.						X		X		X		X	

	Iniciativa	Realizo acciones preventivas para evitar crisis futuras, con suficiente antelación en su centro de labores.					X	X	X	X		
	Comprensión interpersonal	Me esfuerzo por entender los sentimientos, su razón y entender los porqués.					X	X	X	X		
	Pensamiento analítico	Brindo soluciones rápidas y oportunas ante posibles problemas que presente el equipo en su trabajo diario					X	X	X	X		
	Integridad	Soy abierto y honesto en situaciones de trabajo actuando correctamente					X	X	X	X		
ACTIVIDADES	Colaboración	Colaboro con mis compañeros para alcanzar las metas trazadas.					X	X	X	X		
	Búsqueda de la unión interna	Reacciono positivamente ante cambios imprevistos en los planes y ante la presencia de adversidades y circunstancias que escapan a mi control.					X	X	X	X		

Transparencia	Acepto mi responsabilidad ante mis acciones y decisiones asumiendo mis errores.						X		X		X		X	
Adaptabilidad al cambio	Muestro buena disposición para cambiar las formas de trabajo y las actividades de manera rápida para responder a elementos exteriores.						X		X		X		X	
Flexibilidad	Acepto todas las decisiones que toma el responsable del equipo.						X		X		X		X	



Evaluador: Dr. Bardales Cárdenas Miguel
DNI: 08437636

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escalas de desempeño por competencias"

OBJETIVO: Determinar el nivel del desempeño por competencias de los colaboradores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, Chimbote 2021

DIRIGIDO A: Colaboradores de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, Chimbote 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Bardales Cárdenas Miguel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			X	



Evaluador: Dr. Bardales Cárdenas Miguel
DNI: 08437636

AUTORIZACIÓN DE EMPRESA



CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE LA EMPRESA – PARA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL

Yo, Wilfredo García Vega, identificado con DNI ° 40456401, en mi calidad de Gerente General, de la empresa HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C. con RUC 20600704967, ubicada en la ciudad de Lima, con domicilio, Mza C Lote 17 Av. Raúl Chun de Copacabana – Puente Piedra, con sede en Jr. San Gerónimo D1 Lot 07 AAHH San Francisco de Asís, Chimbote.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita, Katherine Ivon Bazán Trujillo, identificada con DNI° 46918565, y la señorita Jenny Thays Llontop Valderrama, identificada con DNI° 70618955, bachiller en la carrera de administración, para que utilicen la siguiente información de la empresa:

Datos de la empresa, realizar encuestas a los colaboradores de la empresa y poder analizarla, registrar los resultados de la investigación, con la finalidad de que puedan desarrollar su tesis y de esta manera optar al Título Profesional.

31 de marzo del 2021.

HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.
Gerente General
Wilfredo García V

WILFREDO GARCÍA VEGA

40456401



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALAZAR LLANOS JUAN FRANCISCO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA HGV CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, CHIMBOTE 2021", cuyos autores son BAZAN TRUJILLO KATHERINE IVON, LLONTOP VALDERRAMA JENNY THAYS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud 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, 14 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALAZAR LLANOS JUAN FRANCISCO DNI: 44137812 ORCID 0000-0001-8314-2634	Firmado digitalmente por: SLLANOSJF el 14-12- 2021 15:27:37

Código documento Trilce: TRI - 0223614