



Compromiso Organizacional y rendimiento laboral en la empresa Curtis & Co, sede S.J.L 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del talento humano

AUTOR:

Br. Ester Pilar Cordova Payco

ASESOR:

Mg. Pedro Félix Novoa Castillo

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

LIMA - PERÚ

2018

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): CORDOVA PAYCO, ESTER PILAR

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión del Talento Humano*, ha sustentado la tesis titulada:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA EMPRESA CURTIS & CO, SEDE S.J.L 2018

Fecha: 30 de enero de 2019

Hora: 9:30 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Chantal Juan Jara Aguirre

Firma:

SECRETARIO: Dra. Nancy Cuenca Robles

Firma:

VOCAL: Mg. Pedro Félix Novoa Castillo

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Calificar por mayoría.

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Revisar Validez del Instrumento, Redacción de este APA.

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

DEDICATORIA

A Dios, por ser la fuerza y la luz que bendice e inspira mi sendero, y hace posible el éxito obtenido hasta ahora y en un futuro.

A mis amados padres, Israel y María, quienes a lo largo de mi vida supieron llenarme de amor, comprensión, paciencia y sobre todo por su apoyo incondicional en cada momento de mi vida.

A mi hermana y sobrino, Claudia y Brighton quienes estuvieron en cada esfuerzo del día a día por lograr mi objetivo.

A mí novio Franco, por tanto amor, comprensión y apoyo durante toda mi vida personal y universitaria.

AGRADECIMIENTO

A nuestra alma mater, la Universidad César Vallejo campus Lima Norte por la formación y los conocimientos valiosos brindados durante mi formación de post grado.

A los Mg. Pedro Novoa y a la Dra. Nancy Cuenca por su tiempo, orientación, consejos y apoyo constante para la elaboración de esta tesis.

Al jurado examinador de la presente tesis por su profesionalismo y atención.

A todas aquellas personas sin cuya colaboración y participación no hubiera sido posible la realización de la presente tesis.

Declaración de Autoría

Yo, Ester Pilar Cordova Payco, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa de Maestría en Gestión de Talento Humano, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: "Compromiso organizacional y rendimiento laboral en la empresa Curtis & Co, sede S.J.L. 2018", en 110 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión de Talento Humano, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 30 de enero del 2019



Ester Pilar Cordova Payco
DNI 48459479

Presentación

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: “Compromiso organizacional y rendimiento laboral en la empresa Curtis & Co, sede S.J.L. 2018”, cuyo objetivo fue: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: el capítulo uno: Introducción, contiene lo antecedentes, las fundamentación científica, técnica y humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados, se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por lo cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normal de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La Autora

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.3.1. Compromiso Organizacional.....	20
1.3.2. Rendimiento Laboral	27
1.4 Formulación del problema	32
1.5 Justificación del estudio	33
1.6 Hipótesis	34
1.7 Objetivos	34
II. Método	36
2.1 Diseño de la investigación	37
2.2 Variables y operacionalización	39
2.3 Población, muestra y muestreo	41
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ..	42
2.5 Métodos de análisis de datos	46
2.6 Aspectos éticos	47

III. Resultados	48
3.1 Descripción de resultados	49
3.1.1. Análisis descriptivo de Compromiso Organizacional	49
3.1.2. Análisis descriptivo de Rendimiento Laboral	53
3.2 Prueba de hipótesis	57
IV. Discusión	61
V. Conclusiones	65
VI. Recomendaciones	68
VII. Referencias	71
Anexos	
Anexo 1: Artículo científico	73
Anexo 2: Matriz de consistencia	75
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos	76
Anexo 4: Certificados de validación de instrumentos	78
Anexo 5: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	88
Anexo 6: Base de datos	89

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	40
Tabla 2. Ficha técnica del instrumento para medir la Variable Compromiso Organizacional.....	42
Tabla 3. Ficha técnica del instrumento para medir la Variable Rendimiento Laboral.....	43
Tabla 4. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de Compromiso Organizacional.....	44
Tabla 5. Niveles de confiabilidad.....	45
Tabla 6. Confiabilidad de la variable Compromiso Organizacional.....	45
Tabla 7. Confiabilidad de la variable Rendimiento Laboral.....	46
Tabla 8. Análisis descriptivo de Compromiso Organizacional.....	49
Tabla 9. Análisis descriptivo de Compromiso Afectivo.....	50
Tabla 10. Análisis descriptivo de Compromiso Normativo.....	51
Tabla 11. Análisis descriptivo de Compromiso de Continuidad.....	52
Tabla 12. Análisis descriptivo de Rendimiento laboral.....	53
Tabla 13. Análisis descriptivo de Rendimiento en la tarea.....	54
Tabla 14. Análisis descriptivo de Comportamientos contraproducentes.....	55
Tabla 15. Análisis descriptivo de Rendimiento en el contexto.....	56
Tabla 16. Coeficiente de correlación entre Compromiso Organizacional y Rendimiento Laboral de la empresa Curtis & Co sede S.J.L, 2018.....	57

Tabla 17. Coeficiente de correlación entre Compromiso Afectivo y Rendimiento Laboral de la empresa Curtis & Co sede S.J.L, 2018.....	58
Tabla 18. Coeficiente de correlación entre Compromiso de Continuidad y Rendimiento Laboral de la empresa Curtis & Co sede S.J.L, 2018.....	59
Tabla 19. Coeficiente de correlación entre Compromiso Normativo y Rendimiento Laboral de la empresa Curtis & Co sede S.J.L, 2018.....	60

Índice de Figuras

Figura 1. Nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Curtis & Co, S.J.L -2018.....	49
Figura 2. Nivel de compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa Curtis & Co, S.J.L -2018.....	50
Figura 3. Nivel de compromiso normativo de los colaboradores de la empresa Curtis & Co, S.J.L -2018.....	51
Figura 4. Nivel de compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa Curtis & Co, S.J.L -2018.....	52
Figura 5. Nivel de rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Curtis & Co, S.J.L -2018.....	53
Figura 6. Nivel de rendimiento en la tarea de los colaboradores de la empresa Curtis & Co, S.J.L -2018.....	54
Figura 7. Nivel de comportamientos contraproducentes de los colaboradores de la empresa Curtis & Co, S.J.L -2018.....	55
Figura 8. Nivel de rendimiento en el contexto de los colaboradores de la empresa Curtis & Co, S.J.L -2018.....	56

Resumen

La presente investigación titulada *Compromiso Organizacional y rendimiento laboral en la empresa Curtis & Co, sede S.J.L 2018*, tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de la empresa objeto de estudio.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 98 colaboradores utilizado de forma censal. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Se llegaron a las siguientes conclusiones: Con respecto a determinar el objetivo general de la investigación, se llegó a la conclusión que si existe relación entre ambas variables mediante un coeficiente de correlación de $Rho=0,960$. En relación al primer objetivo específico, se concluyó que, si existe relación entre el compromiso de afectivo y el rendimiento laboral, esto se vio reflejado con un coeficiente de correlación de $Rho=0,681$. Teniendo en cuenta el tercer objetivo específico, se concluyó que, si existe relación entre el compromiso continuo y el rendimiento laboral, viéndose reflejado en el resultado obtenido con un coeficiente de correlación de $Rho=0,293$. Finalmente, con respecto a identificar el cuarto objetivo específico, se concluyó que si existe relación entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral viéndose reflejado en el resultado obtenido con un coeficiente de correlación de $Rho=0,683$.

Palabras claves: Compromiso, rendimiento, continuidad, normativo, afectivo.

Abstract

The main objective of this research, entitled Organizational Commitment and Work Performance in the company Curtis & Co, headquarters S.J.L 2018, was to determine if there is a relationship between the organizational commitment and the work performance of the company under study.

The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, descriptive level correlational, quantitative approach; of non-experimental design: transversal. The population was formed by 98 collaborators used in a census form. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgments and determined their reliability through the reliability statistic Alpha of Cronbach, KR-20.

The following conclusions were reached: With respect to determining the general objective of the investigation, it was concluded that if there is a relationship between both variables by means of a correlation coefficient of $Rho = 0.096$. In relation to the first specific objective, it was concluded that if there is a relationship between the affective commitment and the work performance, this was reflected with a correlation coefficient of $Rho = 0.681$. Taking into account the third specific objective, it was concluded that there is a relationship between continuous commitment and work performance, being reflected in the result obtained with a correlation coefficient of $Rho = 0.293$. Finally, with regard to identifying the fourth specific objective, it was concluded that if there is a relationship between normative commitment and work performance, it is reflected in the result obtained with a correlation coefficient of $Rho = 0.683$.

Keywords: Commitment, performance, continuity, normative, affective.

I. Introducción

1.1 Realidad Problemática

En la actualidad, es conocido que el compromiso laboral dentro de las organizaciones puede llegar a ser parte fundamental del rendimiento de sus trabajadores; sin embargo, son pocas las empresas que toman en cuenta la medición del mismo.

Los estudios sobre Compromiso Organizacional según Betanzos y Paz (2011) se remontan a los años 60, en Estado Unidos cuando Becker más exactamente 1960 definió el concepto como el vínculo que establece el individuo con su organización producto de las inversiones realizadas por las mismas en el tiempo.

A nivel internacional, la empresa Google es claro ejemplo de la importancia de la medición del compromiso del factor humano, ellos en años preliminares, decidieron tomar en cuenta la importancia de las personas que trabajan en su organización, por lo que hasta en la actualidad trabajan bajo las políticas de Recursos Humanos que manejan, llamado por ellos como “People Operation”, que les ayuda a mantener un grado de compromiso alto por parte de sus colaboradores y asimismo, obtener el mejor rendimiento posible ellos.

Asimismo, según la revista Espacios de Colombia, el afianzamiento de la relación recíproca empleado y empresa ha tomado cada vez mayor importancia dentro del funcionamiento de las organizaciones modernas a tal punto que el alcance de los elementos misionales se fundamenta en el compromiso dinamizador de las funciones del trabajador.

A nivel nacional, estos desafíos se han convertido en el reto actual de las organizaciones modernas que según Goldsman (2012) deberán desarrollar programas de retención para aquellos profesionales, con bajos niveles de fidelidad y con crecientes oportunidades laborales. De ahí el interés de analizar la percepción y actitudes de los profesionales de la salud con relación al compromiso que asumen laboralmente con estas instituciones, de manera que se establezcan estrategias que

afiancen la relación entre los actores involucrados en este sector en pos de alcanzar los objetivos en común.

De igual forma Kruse (2013) al retomar el concepto de compromiso lo relaciona con un sentimiento que hace que un empleado orgulloso de su empresa piense menos en buscar otras oportunidades laborales y le sea más fácil recomendarle la organización a un amigo, evidenciándose con esto no solo el afianzamiento del proceso de retención de personal, sino también la atracción del mismo hacia la empresa, producto de una adecuada y fortalecida imagen corporativa.

Aunado a ello, McNeil (1985) denomina “contrato psicológico” el que se produce entre las personas y las empresas pudiendo ser de naturaleza transaccional o relacional. Los contratos psicológicos relacionales darían pie a un tipo de compromiso normativo, más basado en una relación estable y que serían diferentes del tipo de compromiso de mero cumplimiento que suponen las relaciones más transaccionales que por su naturaleza predisponen a una relación más a corto plazo y más centrada en criterios oportunistas o meramente económicos

En este sentido otros autores muestran que en la medida en que los empleados perciben que son tratados con justicia, se facilita el desarrollo de mayores niveles de compromiso personal hacia la empresa (Greenberg, 1990). La otra fuente de justicia que señalan es la procedimental que a su vez tiene un aspecto formal por la existencia de procedimientos formales y reglas y el otro que consiste en cómo esas reglas son aplicadas caso a caso (Martin y Bennett, 1996). Por tanto, la justicia es un valor con gran impacto en el compromiso y los directivos habrán de tener en cuenta las consecuencias de sus decisiones en la medida en que exista congruencia o incongruencia con ella.

Finalmente, el compromiso organizacional ha sido muy estudiado en los sectores públicos, privados y sin fines de lucro y más recientemente de manera internacional.

En el caso de la empresa Curtis & Co representaciones y comercializadora S.A.C, que es una organización que se mantiene en base a la productividad que obtiene de sus trabajadores, sin embargo, en la actualidad y desde hace aproximadamente tres años, las estadísticas demuestran lo contrario, ya que el rendimiento del mismo ha ido decreciendo y la rotación del personal ha incrementado, por lo que al pasar de los años esto puede conllevar a una inestabilidad de la empresa, y en el presente a un mayor costo en las utilidades que genera parte del malestar de su factor humano.

Ante la problemática puntualizada en líneas anteriores, se plantea el estudio de la relación de las variables compromiso organizacional y rendimiento laboral.

1.2 Trabajos previos

Trabajos previos internacionales

En cuanto antecedente internacional, se tiene a Pérez (2013) en su investigación *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público*, México; el presente investigador tuvo como objetivo comprobar la relación que puede existir entre las variables que son materia de su investigación, asimismo, utilizó un diseño cuasi experimental, correlacional de corte transversal, en una muestra de 72 colaboradores del centro de salud sujeto de investigación. Concluyendo finalmente mediante los resultados que la hipótesis de su investigación puede afirmarse en lo que respecta a la relación positiva significativa entre compromiso y el desempeño.

Asimismo, se tiene el aporte de Frías (2014), en su investigación *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación. Chile*, en donde tuvo como finalidad presentar la relación que puede existir entre el compromiso y la satisfacción laboral como factor de permanencia, en favor de ello se realizó una investigación documental trabajando con una muestra censal de 56 colaboradores a nivel nacional siendo este el número de personas nacidas entre los años 80 y 2000 que están comprendidos en la era digital, en donde llegaron a concluir que la generación investigada tienen un sentido de pertenencia mayor a la anterior y procuran

formar trabajos y entornos en los que se sientan realmente trascendentales. Concluyeron también, que los sujetos de estudio buscan también sentirse orgullosos y cómodos de las acciones que realizan.

Aunado a ello, se presenta como último antecedente lo expuesto por Gómez (2012) en su tesis *Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral con los empleados SLP en la Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, México*. Su principal objetivo fue establecer qué relación existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Universidad mencionada líneas arriba, de igual forma, su investigación fue descriptiva correlacional y no experimental, y a su vez cogió como muestra para su estudio a 127 docentes. Para finalizar con los resultados obtenidos en cuanto a la relación entre las dimensiones de la variable 1 con la variable 2, se concluyó que existe prueba para reconocer la relación, reflejando así, que las tres dimensiones de compromiso, tuvieron relación con la variable satisfacción laboral. En complemento, se mostró evidencia suficiente para que el problema proyectado y las hipótesis planteadas hayan sido aceptados.

Trabajos previos nacionales

La actual tesis toma como antecedente nacional lo mencionado por Condemarín (2017), en su investigación *Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016* quien proyectó como objetivo principal demostrar la relación que existente entre ambas variables, para lo cual utilizó un enfoque cuantitativo, el método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo, el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal. La población tomada por el investigador estuvo formada por 75 trabajadores de la Gerencia Central del Seguro Social de Salud del año de estudio. Con relación al aporte que brinda es que, mediante los resultados obtenidos de su análisis estadístico, expuso que existe una relación positiva alta entre las variables estudiadas en la población escogida, hallando una correlación de 0,841 con un nivel de significancia determinada de 0,05; lo cual da respaldo a la conclusión que llegaron.

Asimismo, se toma la aportación de Rengifo (2017) con su tema de estudio *Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016*, esta investigación opto por utilizar un tipo de investigación descriptivo y correlacional de diseño no experimental, y tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado del centro de estudio que escogieron. Además, tomaron como muestra a 280 colaboradores de un total de población de 1180, concluyendo en su análisis que existe una correlación débil $r = 0.354^{**}$ entre el Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, que el grado de Compromiso Organizacional Afectivo con el desempeño laboral tiene una correlación positiva de significancia débil de $r = 0.276^{**}$ con un valor $p = 0.00$ (<0.05), que el grado de correlación entre el Compromiso Organizacional Continuo y el Desempeño Laboral tuvo un nivel de significancia positivo débil de $r = 0.276^{**}$ con un valor $p = 0.00$ (<0.05) y que el Compromiso Organizacional Normativo y el Desempeño Laboral tuvo un nivel de significancia positivo débil de $r = 0.382^{**}$ con un valor $p = 0.00$ (<0.05).

Finalmente, se toma el aporte de Fuentes (2018), con su investigación *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018* en donde tomo como objetivo estipular la relación que existe entre la variable 1 y variable 2 de su tema de estudio, manejando para ello un enfoque cuantitativo de diseño no experimental transversal y de corte transversal; teniendo como muestra a 60 profesionales que laboran en el sitio de estudio escogido. Finalmente, brindo su aporte concluyendo, mediante su análisis estadístico de Rho Spearman que existe una correlación leve entre el compromiso organización y el desempeño laboral ($R_s = 0.367$), Asimismo, afirmo que el compromiso normativo tienen relación positiva débil ($Rho = 0,400$) y significativa (p valor = 0,002 menor que 0,01) con el desempeño laboral, que el compromiso de continuidad tiene relación positiva débil ($Rho = 0,255$) y significativa (p valor = 0,049 menor que 0,05) con el desempeño

laboral, y que el compromiso afectivo tienen relación positiva débil ($Rho = 0,357$) y significativa (p valor = 0,005 menor que 0,01) con el desempeño laboral.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Compromiso Organizacional

Definiciones de Compromiso Organizacional

Entre otras aportaciones tenemos lo mencionado por Chiavenato (1995) quien nos refiere en cuanto el compromiso organizacional que este se da en base a la cantidad de tiempo que las personas que conforman una organización pasan dentro de ella, ya que la institución generara un impacto considerable en la vida de sus trabajadores, generando así un deseo de permanecer dentro de ella desarrollando sus actividades como un ritmo de vida (p.35).

Aunado a ello, tenemos también la aportación de Tena y Villanueva (2010) quienes definieron al Compromiso Organizacional, como la fuerte disposición que tiene el trabajador para su participación e identificación con la organización, caracterizándose esta por la aceptación que tiene la persona con las metas y valores que la empresa plantea, y su disposición para realizar su esfuerzo en beneficio de la institución (p.121).

Del mismo modo, tenemos la apreciación de Zamora (2009), quien asume que el compromiso organizacional se centraliza en el trabajador a medida que este alcance un mayor valor y objetivos que logre ingresar a la organización, en base a la lealtad (p.45).

Para Pons y Ramos (2010) el compromiso organizacional tiene un grado alto de importancia para las personas, debido a su identificación y compromiso a tal punto que logren sentir a su centro de labores como propia, involucrándose así de forma leal. Por otro lado, Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010), consideran que la variable en mención, se da cuando el trabajador inicia relación con la organización, desarrollándose esta en su interior, para esto, la persona realiza un acuerdo previo

con la institución en base a que mediante una evaluación esta se comprometa a contratarlo de forma estable. Aunado a ellos, Arias (2002), coincide dicho concepto agregando que el compromiso se irá generando a medida que se forje una identificación con las labores desempeñadas.

Otra aportación con relación a la variable tratada, nos lo señala Gómez (2006) quien nos menciona que el compromiso organizacional se ve afecta en cuanto factores como el comportamiento y la actitud que tenga el colaborador con la organización, estando estas relacionadas directamente con las normativas internas de la empresa, incluyendo el dinamismo y flexibilidad que el personal directivo desarrollan para el resto de personas que conforman la empresa facilitando el desempeño de sus funciones, logrando así el cumplimiento de la misión, visión institucional y los objetivos planteados en base a principios y valores. Aunado a ello, se tienen factores que también influyen en el compromiso del colaborador como lo es la motivación ergonómica y económica, de lo cual nacen nuevos factores motivantes para que el directivo de la organización busque potenciar su condición de líder y a su vez genere la mejora del clima interno (p.15).

Asimismo, se puede mencionar la aportación de Barraza y Acosta (2008), ambos autores sustentan que el compromiso es importante debido a las diversas responsabilidades que las personas experimentan bajo diferentes componentes de la organización, mostrando así la identidad innata del individuo que se revela a través de las actividades que desempeña, el cual debe basarse en conformidad con la cultura, valores y creencias institucionales, sobre todo con el afán del cumplimiento de la misión y visión organizacional que lleva al colaborador a identificarse y a la adaptabilización de las normas que plantea la empresa.

Para Arciniega (2002), todo trabajador pasa por la experiencia de las tres dimensiones mencionadas, sin embargo hace mención que la pasan con diferente énfasis, como ejemplo realiza una analogía sobre olimpiadas, indicando que en este ámbito las dimensiones se dividirían en grados como: oro para el compromiso afectivo, plata para el compromiso normativo y finalmente bronce para el compromiso continuo; justificando que le da mayor valor al afectivo debido que es un nivel de compromiso

donde el trabajador muestra actitudes de orgullo y emoción por pertenecer a la empresa donde labora.

Aunado a ello, para Robbins (1999), es una de tres tipos de actitudes que un colaborador puede tener en su trabajo, y lo delimita como el estado en el cual el colaborador se identifica con su institución, principalmente con las metas que esta tiene y mostrando así su deseo de formar parte de los miembros que la conforman.

Así mismo, para el autor, el compromiso organizacional favorece de forma completa al estudio del capital humano con respecto a su comportamiento, puesto que la presente variable es una evaluación más global y duradera del todo de la organización y no solo de la satisfacción en los determinados puestos (p.142).

Adicionalmente, Davis y Newstrom (1999) define el compromiso organizacional como el grado en el que el trabajador se logra identificar con la institución y muestra un gran interés de participar activamente dentro de ella. Asimismo, sostienen la teoría que el compromiso que puede llegar a tener el empleado es habitualmente más consistente con el pasar de los años al servicio de la institución, en comparación de aquellos que han podido experimentar un éxito personal (p.279).

Para Ramón (2009) el compromiso organizacional es el amplio y profundo vínculo que los colaboradores logran tener hacia su institución, que resulta una pretensión genuina de seguir con las expectativas que la organización tiene de cada trabajador, ayudando así que la empresa logre ser exitosa alcanzando sus metas. Asimismo, nos menciona tres niveles necesarios para una conexión; indicando que es racional si el trabajador entiende las necesidades de la institución, emocional si el colaborador muestra pasión y energía cuando desempeñan su trabajo, y motivacional si la visión del trabajador de cuan relevante y significativo puede ser el trabajo que realiza.

Asimismo, se tiene la aportación de Hellriegel, Showm y Woodman (1999), quienes nos mencionan que el compromiso institucional se basa en la intensidad de la colaboración de un trabajador y la identificación que manifiesta con la organización, e indican que la presente variable se caracteriza por la aceptación y creencia hacia los

valores y metas que plantea la institución, la disposición que tienen a realizar un esfuerzo considerable en beneficio de la empresa, y el deseo de pertenecer a ella.

Finalmente, para la variable mencionada se tomará principalmente la aportación de Meyer y Allen (1999), quienes nos señalan al compromiso organizacional como un estado psicológico donde se muestra la caracterización entre las personas con su organización, lo cual le permite a una persona tomar la decisión de permanecer en la organización o retirarse de ella (p.50).

Dimensiones de la Variable Compromiso Organizacional

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Según Meyer y Allen (1999), el compromiso afectivo es un lazo emocional que establecen las personas con su organización, reflejando así, el apego al descubrir la satisfacción de expectativas y necesidades, en especial las psicológicas, disfrutando así su permanencia en su lugar de trabajo (p.71).

Ante lo mencionado cabe resaltar que los trabajadores con el tipo de compromiso mencionado, se basan en sentirse orgullosos de formar parte de su organización, ya que si sienten identificados con los valores que posee la empresa, mostrando así preocupación por la empresa cuando esta presenta problemas.

De igual forma, Meyer y Allen (1999) nos mencionan que la dimensión se encuentra empalmada a tres factores:

- Creencia en los valores, metas de la organización y alta aceptación.
- Espontaneidad y agrado por realizar esfuerzos considerables y notorios a favor de la institución.
- Afanoso deseo por permanecer como miembro de la empresa (p.71).

Ante ello, cabe resaltar que las experiencias que viven en grupo transmiten mensajes como que la organización es solidaria con sus trabajadores, que el trato es justo y que se toma en cuenta sus aportaciones sintiéndose así valorados y con un alto grado de importancia.

Dimensión 2: El compromiso continuo

Como segunda dimensión, Meyer y Allen (1999) nos mencionan que el compromiso continuo se basa en la permanencia de las personas en su organización por el reconocimiento del trabajador con respecto a los costos que estos generan, y las pocas probabilidades de encontrar otro puesto laboral, en caso este considerando dejar la organización. El trabajador se siente en vinculación con la empresa porque considera que invirtió tiempo, esfuerzo y dinero, y cambiar de lugar implicaría perder todo lo aportado, ocasionando a su vez una perspectiva de reducción de sus oportunidades fuera de la organización, por lo que su apego con la institución incrementa (p.73)

Dimensión 3: El Compromiso Normativo

En cuanto a su tercera y ultima dimension Meyer y Allen (1999), nos dan a conocer, que el compromiso normativo es aquel que encuentra la creencia en la lealtad con la institucion como una forma de pago, probablemente debido al recibimiento de alguna prestación; dando como ejemplo cuando la organización cubre los costos de la capacitaciones para que el empleado amplie conocimientos y experiencias; creando asi un sentido de reciprocidad con la empresa (p.74).

Cabe resaltar que en este tipo de compromiso el sentimiento de permanecer en la empresa se desarrolla a consecuencia de la deuda que siente el trabajador con la institucion por haberle dado la oportunidad de desarrollarse en algo que le genero valor.

Teorías psicológicas del compromiso organizacional

Teorías del comportamiento

Para Adeyinka, (2010) se citan varios factores de comportamiento en la creación de una persona comprometida. Estos son la variedad de trabajo, 'la ambigüedad del rol', la actitud de los compañeros de trabajo y amigos, las alternativas de la organización y, la variedad de habilidades en el trabajo. (p.10).

Mucha de la literatura en este campo es de comportamiento. Esto significa que se trata de encontrar los ingredientes específicos que hacen que alguien se comprometa con un grupo, en lugar de limitarse a ser un miembro o simpatizante. Estos parecen apuntar al rol de la libertad, la falta de especialización excesiva e interesante y el trabajo gratificante.

Teoría de la identidad social

Para Adeyinka (2010) indicó que la identidad social es un enfoque simple que sostiene que todos los seres humanos quieren aumentar su autoestima al sentirse conectados a una organización o grupo específico. Esto no niega los enfoques conductuales, al contrario, pretende colocarse detrás de los ingredientes específicos para este tipo de compromiso. (p.11)

La teoría de la identidad sostiene que un auto concepto positivo es; al menos en parte; creado por tener asociaciones positivas para un grupo que está conectado a tu propia persona. Un ejemplo podría ser un hombre que trabaja para una organización de servicio social.

Teoría de la auto-categorización

Asimismo, Adeyinka, (2010) indica que los enfoques de auto-categorización sostienen que el 'yo' se construye a través de estos vínculos de organización y que las personas pueden verse a sí mismas en varios niveles diferentes. Puedes verte a ti mismo como un individuo, pero esto, en parte, está relacionado con los grupos sociales a los que perteneces. (p.11)

Esto quiere decir que el empleado se convierte en un 'individuo subordinado' o una persona cuya identidad se deriva en parte de estas conexiones sociales tales como el trabajo en un lugar determinado o que viven en un área determinada.

Enfoques del compromiso organizacional

Caamaño (2008) identificó tres enfoques que muestran en común que el compromiso es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la empresa y

que tiene consecuencias para que éste decida si continúa o interrumpe la permanencia en dicha organización. Éstos se logran presentar en: compromiso como una conexión afectiva hacia la organización, compromiso como la percepción del costo asociado a abandonar la organización y compromiso como una obligación de permanecer en la organización. (p. 2).

Asimismo, indica que se cumplen etapas importantes para que los trabajadores de la organización puedan alcanzar el cambio hacia lo efectivo a través de una correcta capacitación y planificación, teniendo como objetivo principal la excelencia del trabajo propio, considerando para esto cambiar actitudes, valores, estrategias para superar el avance competitivo de otras organizaciones producido por la globalización, los cambios de tecnología, los entornos ambientales y el surgimiento de nuevos valores adecuados a la modernidad.

Identidad organizacional versus el compromiso organizacional

Es interesante hacer esta diferenciación debido a la similitud de concepciones que muchos investigadores emplean. Al respecto Caamaño (2008) indica que la identificación organizacional es:

Un tipo de identificación social en donde el empleado internaliza los atributos de la organización, en conjunto con las metas y logros propios, percibiendo la identificación como perteneciente o que opera con ella. En términos de la identidad organizacional, podemos decir que ésta es una parte específica de la identidad social definió la identidad social como la parte del concepto propio que una persona tiene de sí mismo, incluyendo los valores y las emociones, dentro de un grupo o grupos de individuos del cual forma parte. El compromiso organizacional refleja las metas individuales del empleado. (p. 3)

Implica proponer la formulación de estrategias y líneas de acción para lograr los objetivos de la institución formando a la vez a sus trabajadores para mejorar su nivel científico y laboral, proponiendo un intercambio académico, colaborando con la difusión del conocimiento, estimulando a su vez la calidad de la investigación científica.

También está en sus funciones Dirigir y controlar las fases previas de la implementación para lograr que el proceso sirva a la organización en su desempeño a través del desarrollo integral de sus trabajadores de acuerdo con las competencias corporativas que se dan en la organización.

Según Gómez, (2013), establece que se han encontrado diversas opiniones a favor de que un trabajador satisfecho y comprometido, es un trabajador con un buen desempeño, así como opiniones en el sentido de que un alto grado de compromiso organizacional no es garantía de un buen desempeño. El compromiso organizacional ha sido estudiado como un constructo relacionado con las personas y su trabajo; y en relación hacia diferentes enfoques como puede ser la organización, el director general, el director, supervisor o coordinador de área (p. 88)

Se adoptó como base el concepto de un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. Se asume que el compromiso organizacional es un factor determinante en el logro de los objetivos de las instituciones o empresas cualquiera que sea.

1.3.2. Rendimiento Laboral

Definiciones de Rendimiento Laboral

Para Aguirre (2000), el rendimiento laboral es un procedimiento sistematizado y estructural para evaluar, medir e influir en los comportamientos, propiedades y resultados que se relacionan con el trabajo, como lo es el grado de absentismo, dando con la finalidad de encontrar en qué medida el trabajador es productivo, y así lograr mejorar su futuro rendimiento. Asimismo, nos hace mención que mediante su análisis se puede obtener el nivel de desempeño de los colaboradores y las causas que la generan debe ser un procedimiento orgánico, continuo y sistemático, de expresión de juicios, en relación con el trabajo prospectivo e integrador.

Pero, ¿qué se entiende por rendimiento laboral? Uno de los autores de mayor renombre en este ámbito, Motowidlo (2003), lo concibe como el valor total que la

empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización.

Profundizando un poco más en el término, a la hora de conceptualizar el rendimiento, nos encontramos desde una perspectiva histórica, que la conducta del empleado ha sido considerada una de las causas de los datos resultantes del proceso, siendo éste uno de los medios para evaluar la eficacia del rendimiento (Waldman, 1994). En las organizaciones se emiten juicios acerca de la eficacia de los trabajadores en función de los resultados que alcanzan o los resultados del proceso que producen. Por esto, se podría decir que medir el rendimiento es cuantificar lo que el empleado ha hecho y su evaluación consiste en asignar un juicio del valor o la calidad de esa medida cuantificada del rendimiento.

De manera operativa, también se suele definir el rendimiento laboral como una función de la capacidad y la motivación del trabajador (Moorhead y Griffin, 1998). En este sentido, si la motivación es el estado psicológico de activación hacia el trabajo, su resultado conductual (observable) es el rendimiento.

No obstante, no debemos olvidar, que como Campbell et al. (1993) afirman acertadamente, las consecuencias y los resultados en el trabajo no están bajo el control total y exclusivo del empleado, sino que pueden existir muchas otras causas de un mal rendimiento que no dependen del trabajador en sí, como, por ejemplo:

- Prácticas organizativas: mala comunicación interna, formación escasa, destino no apropiado, falta de atención a las necesidades del trabajador, directrices de trabajo poco claras, etc.
- Preocupaciones relacionadas con el puesto: requisitos cambiantes o poco claros, aburrimiento o carga de trabajo excesiva, escasez de oportunidades de

desarrollo, problemas con los compañeros, falta de recursos, falta de habilidades para el puesto, etc.

- Problemas personales: familiares, económicos, inestabilidad emocional, problemas para conciliar trabajo y familia, etc.
- Factores externos: sector con mucha competencia, conflicto entre los valores éticos del trabajador y las demandas del puesto, conflictos entre sindicatos y dirección, etc.

Otros autores como Chiavenato (1995), no menciona que el rendimiento es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.

Para Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización, un individuo o un proceso; en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del rendimiento laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. Robbins y Judge (2013) explican que en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el rendimiento laboral.

También, para Garcia (2001) se define rendimiento como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización (p.3) y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

Para Pérez (2009) la administración del rendimiento, es definida como el proceso mediante el cual la compañía asegura que el empleado trabaja alineado con las metas de la organización, así como las prácticas a través de las cuales el trabajo

es definido y revisado, las capacidades son desarrolladas y las recompensas son distribuidas en las organizaciones. Si bien diferentes estudios sobre indicadores de productividad y financieros han demostrado que en las compañías en las que se implementan sistemas de administración del desempeño, los empleados han obtenido mejores resultados, que en las que no fueron utilizadas, los administradores deben ser conscientes de que cualquier falla de las organizaciones en adoptar una efectiva administración del desempeño es costosa, en términos de pérdida de oportunidades, actividades no enfocadas, pérdida de motivación y moral. (p.1)

Finalmente, para Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, & van Buuren (2013) El rendimiento laboral es uno de los constructos que mayor atención ha recibido por parte de los estudiosos del comportamiento organizacional. Posiblemente, su popularidad se deba a que la competitividad y la productividad de las organizaciones se encuentran íntimamente ligadas al desempeño individual de sus miembros. Asimismo, menciona que el rendimiento de los colaboradores está basado en las siguientes dimensiones:

Dimensiones de la Variable Rendimiento Laboral

Dimensión 1: Rendimiento en las tareas

Esta dimensión se ve basada en las conductas sobre la acción de realizar tareas relacionadas al puesto de trabajo, y estas a su vez implican indicadores como la organización que tiene al momento de realizar, el planeamiento, la calidad de trabajo, el control de sus recursos y la resolución de problemas que se presenten.

Dimensión 2: Rendimiento en el contexto

Se basa en el desarrollo de actividades en el ambiente de trabajo psicológico y personal del colaborador, esta dimensión tiene como indicadores la iniciativa que puede mostrar el trabajador, su creatividad, el entusiasmo y la combinación de las aptitudes y actitudes que manifiestan.

Dimensión 3: Comportamiento contra prudentes

Se basa en la acción de un miembro activo de la organización en relación con los intereses que demanda la institución, esta dimensión se muestra a través de los siguientes indicadores: el comportamiento de los colaboradores fuera del trabajo, las faltas, quejas, tardanzas y el incorrecto uso de los privilegios que puedan obtener de la organización.

Teorías de Rendimiento Laboral

De acuerdo a Ivancevich (Citado por Mejía, 2012) es la actividad con la que se determina el grado en que un empleado se desempeña bien. En otros términos, se le denota como revisión del rendimiento, calificación del personal, evaluación de mérito, valoración del rendimiento, evaluación de empleados y valoración del empleado. En muchas organizaciones existen dos sistemas de evaluación el formal y el informal. En el sistema formal del rendimiento se establece en la organización una manera periódica de examinar el trabajo de los empleados. En el informal los jefes meditan en el trabajo de los empleados, por lo que los empleados preferidos tienen ventaja.

Asimismo, Dessler (2001) señala que la evaluación del desempeño puede definirse como la valoración que tiene un colaborador al realizar su tarea, vigente o pasada con una valoración ya establecida. En ese sentido entonces podemos apreciar que el proceso de evaluación va a acarrear el establecimiento de las normas del trabajo, evaluaciones de desempeño que tenga como referencia parámetros de control que relacione normas y presente información al empleado teniendo como fin promover que elimine defectos en su desempeño.

Del mismo modo, el autor afirma que se evalúa el desempeño por cuatro razones. Primera, las evaluaciones proporcionan información para tomar decisiones en cuanto a los ascensos y los sueldos. Segunda, ofrecen la posibilidad de que usted y su subordinado repasen la conducta laboral del subordinado. Esto, a su vez, permite que los dos elaboren un plan para corregir las deficiencias que haya descubierto la evaluación, y para reforzar lo que se está haciendo bien. Tercera la evaluación forma parte del proceso de la empresa para planificar las carreras, porque ofrece la

posibilidad de repasar los planes para la carrera de la persona, a la luz de las virtudes y defectos que ha exhibido.

Métodos y criterios de medición del rendimiento

El estudio de Mondy y Noe (1997) considera que la evaluación del rendimiento, asume los procesos a los cuales se someten las fuerzas de trabajo, considerando diferentes métodos y criterios para la medición del rendimiento de los trabajadores:

Planeación de recursos humanos

Al evaluar al personal trabajador de una compañía, debe disponerse de datos e información que describan el potencial general y de promoción de todos los empleados, especialmente de los ejecutivos clave.

Reclutamiento y selección

La evaluación del rendimiento laboral del recurso humano es útil y forma parte de la gestión empresarial para predecir el rendimiento laboral de los postulantes en su futuro puesto laboral.

Desarrollo de recursos humanos

La evaluación de rendimiento laboral debe señalar las necesidades específicas de capacitación y desarrollo del capital humano, permitiendo a las personas que participan directamente en la transformación del producto aprovechar sus fortalezas y reforzar sus debilidades. En suma podemos decir que un sistema de evaluación no garantiza que el capital de trabajo sea capacitado y desarrollado correctamente. Empero, los datos de la evaluación ayudan a la administración de la gerencia de gestión del talento humano determinar las necesidades de capacitarlo y desarrollarlo. En estas circunstancias el principal interesado en evaluación del rendimiento es el capital humano.

En un contexto general, quien evalúa en las organizaciones económicas como la industria, la banca y demás empresas es el gerente de gestión del talento humano. A este gerente del personal le corresponde la responsabilidad de línea por el

rendimiento de los subordinados y por la evaluación y comunicación constantes de los resultados.

En algunas compañías utilizan diferentes alternativas para evaluar el rendimiento del capital humano. Por ejemplo, la práctica de democracia y participativas dan al empleado la responsabilidad de auto-evaluación y muchas encargan esta responsabilidad al gerente inmediato, para reforzar la jerarquía. Lo más recomendable es el que el gerente de gestión del talento humano y sus subordinados asuman la responsabilidad de evaluación al capital humano, ya que ellos son los que tienen una relación más directa con el personal. Esta relación le da a la gerencia del personal la posibilidad de realizar una evaluación de 360° que es más integral ya que en ella intervienen diferentes actores que evalúan al personal.

Importancia de la evaluación del rendimiento

Chiavenato (citado por Mejía, 2012) indica que la evaluación del rendimiento permite implementar nuevas políticas de compensación, mejora el rendimiento, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, también permite evaluar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el rendimiento del cargo. Por tal razón, una evaluación del rendimiento trae beneficios tanto al evaluador como al evaluado. Los beneficios son que está en condiciones de evaluar el potencial humano con el que cuenta y define qué aporta cada empleado, así mismo puede identificar aquellas personas que necesiten perfeccionar su funcionamiento y aquellas que pueden ser promovidas o transferidas según su rendimiento. Lo más relevante es que se mejoran las relaciones humanas en el trabajo al estimular la productividad y las oportunidades para los subordinados

1.4 Formulación del Problema

Problema General

¿Existe relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018?

Problemas Específicos

- ¿Existe relación entre el compromiso de afectivo y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018?
- ¿Existe relación entre el compromiso continuo y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018?
- ¿Existe relación entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018?

1.5 Justificación del estudio

Justificación teórica

Se justifica de forma teórica porque los resultados generaran reflexión teórica y se utilizara y manifestara aportaciones basadas y fundamentadas por expertos como lo son Meyer y Allen (1999) y Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, & van Buuren, (2013), los cuales nos permitirán mostrar la relevancia de la relación existente entre el Compromiso Organizacional que poseen los trabajadores y el rendimiento que muestran al momento de realizar sus funciones dentro la empresa objeto de investigación, asimismo mediante la investigación se dará una oportunidad de conocimiento significativa a la empresa Curtis & Co S.A.C, debido que se concluirá con cierto grado de precisión y confiabilidad cuales son los problemas que pueden estar suscitándose y se presentan en la empresa en cuanto la medición del compromiso organizacional que logran captar de sus colaboradores y el rendimiento laboral que ellos poseen para alcanzar objetivo de la organización.

Justificación práctica

Del mismo modo, se justifica en lo práctico, ya que mediante la investigación la empresa Curtis & Co tome en atención la mejora de la implementación de técnicas que ayuden a generar un mayor compromiso laboral, logrando así su fin básico que es la distribución y venta exitosa de sus bienes y a su vez brindar un excelente servicio.

Justificación metodológica

Aunado a ello, se justifica metodológicamente debido que se realizara la aplicación de instrumentos de medición para ambas variables, planteándose interrogativas que permitirán dar a conocer la reciprocidad que tienen, así mismo el aporte se sustentara según su tipo y diseño de investigación y los procesos de análisis de resultados.

Justificación social

Para finalizar, se justifica socialmente debido que, si se observa desde una perspectiva interna de la empresa, al incrementar el compromiso de cada colaborador y a su vez este incremente su rendimiento, los trabajadores se verán beneficiados, debido que se generaran mayores ingresos a medida de una mayor producción y calidad de trabajo, lo cual contribuirá en cierta forma a favor del empleado.

1.6 Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018

Hipótesis Específicos

- Existe relación entre el compromiso afectivo y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018
- Existe relación entre el compromiso continuo y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018
- Existe relación entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018

1.7 Objetivos

Objetivos General

Determinar si existe relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018

Objetivos Específicos

- Determinar si existe relación entre el compromiso de afectivo y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018
- Determinar si existe relación entre el compromiso continuo y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018
- Determinar si existe relación entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018

II. Método

2.1 Diseño de investigación

Tipo: Básico

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), el tipo de investigación es básica, dado que existen teorías, conceptos y otros trabajos de investigación relacionada al tema, por ello tiene como fin ampliar el conocimiento científico que ya existe.

Ante lo mencionado, la actual investigación es básica, debido que nos guiara a la búsqueda de nuevos campos y conocimientos de investigación, recogiendo información real para engrandecer el conocimiento científico orientado al descubrimiento de principios y leyes.

Enfoque: Cuantitativo

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se utiliza este tipo de enfoque para comprobar las hipótesis planteadas en el estudio, basándose en una comprobación numérica y al análisis estadístico con la intención de implantar pautas de procedimiento o para acreditar teorías. (p.4)

Asimismo, la investigación tiene un enfoque cuantitativo debido que se utilizó la recolección de datos de una determinada población para probar la hipótesis planteada en base a una medición numérica y un análisis estadístico, todo ello con el fin de determinar pautas de comportamiento y probar las teorías fundamentadas por expertos.

Diseño de investigación: No experimental

Según Palella & Martins (2010). El diseño no experimental en una investigación es aquella en donde el investigador no genera ningún cambio ni modificación intencionalmente en ningún de las variables. Asimismo, indican que en este tipo de diseño se observan los hechos de acuerdo a su contexto real, dentro de un tiempo para que posteriormente pueda ser analizado.

Corte transversal

Finalmente, en la presente investigación, se utilizará el diseño de corte transeccional o transversal, ya que se recolectarán datos en un momento determinado y en tiempo único. Teniendo como propósito describir las variables y analizar su ocurrencia e interrelación en un momento establecido.

Nivel Descriptivo - Correlacional

Según Fidias (2012), la investigación descriptiva se basa en la identificación y caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo; esto con el fin de determinar su estructura o conducta; los cuales brindan como resultados de este tipo de investigación un nivel de conocimientos y profundidad en una etapa intermedia.

Este tipo de estudio busca detallar las propiedades, características y perfiles de una persona, grupos, procesos o cualquier otro fenómeno que sea sometido a un análisis. Es decir, fundamentalmente pretender recoger información de forma conjunta o independiente sobre las variables las cuales son sujeto de estudio.

Correlacional

Para Tamayo y Tamayo (2008), la investigación es correlacional cuando hace referencia a un grado de relación que puede existir entre dos o más variables sin ser causales, asimismo, indica que primero se debe medir las variables de la investigación para consiguientemente con las pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de métodos estadísticos, obtener el nivel de correlación.

El diseño de la investigación es de tipo correlacional, sustentada en Hernández (2010), quienes nos menciona que “la investigación correlacional” presenta como finalidad poder entender el vínculo que se encuentra en dos o más definiciones, variables o categorías en estudio dentro de un entorno peculiar.

2.2 Variables, operacionalización

Variable 1: Compromiso Organizacional

Según Meyer y Allen (1999), nos señalan al compromiso organizacional como un estado psicológico donde se muestra la caracterización entre las personas con su organización, lo cual le permite a una persona tomar la decisión de permanecer en la organización o retirarse de ella. (p.50)

Variable 2: Rendimiento Laboral

Para Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, & van Buuren (2013) El rendimiento laboral es uno de los constructos que mayor atención ha recibido por parte de los estudiosos del comportamiento organizacional. Posiblemente, su popularidad se deba a que la competitividad y la productividad de las organizaciones se encuentran íntimamente ligadas al desempeño individual de sus miembros. Asimismo, menciona que el rendimiento de los colaboradores está basado en las siguientes dimensiones:

Tabla 1.
Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVELES Y RANGO
Primera Variable Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Manifiesta conformidad con su pertenencia	1 al 6	Escala polinómica de Likert del 1 al 7	BAJO (18-54) MEDIO (55-91) ALTO (92-126)
		Asume problemas laborales como propias		(1) Totalmente en desacuerdo (2) Moderadamente en desacuerdo	
	Compromiso Normativo	Manifiesta preocupación por su retiro	7 al 12	(3) Débilmente en desacuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
		Muestra grado de lealtad		(5) Débilmente de acuerdo (6) moderadamente de acuerdo	
	Compromiso de Continuidad	Manifiesta conformidad con su permanencia	13 al 18	(7) totalmente de acuerdo	
		Muestra su perspectiva interna y externa			
Segunda Variable Rendimiento Laboral	Rendimiento en la tarea	Reconoce el nivel de su rendimiento	1 al 7	Escala polinómica de Likert del 1 al 5	BAJO (18-54) MEDIO (55-91) ALTO (92-126)
		Muestra iniciativa ante nuevos retos		(1) Nunca	
	Comportamientos contraproducentes	Reconoce aspectos negativos con su entorno	8 al 12	(2) Casi nunca	
		Manifiesta malos actos ante diferentes situaciones		(3) A veces	
	Rendimiento en el contexto	Muestra orden y planeación	13 al 16	(4) Casi siempre	
		Manifiesta participación laboral		(5) Siempre	

Fuente: Elaboración Propia

2.3. Población y muestra

Población Censal:

Para Méndez (2001), la población es una acumulación de las unidades del universo las cuales están dirigidas a la aplicación de la investigación.

Aunado a ello, para Chávez (2007) la población de una investigación se define como “el universo del estudio en el cual se pretende sistematizar los resultados”. En su juicio se percibe que una población está formada por estratos que permiten diferenciar los sujetos unos de otros.

Por otro lado, según Hernández, Fernández y Baptista (2003) la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una cadena de especificaciones, que pueden ser estudiados y sobre los que se pretende extender los resultados.

Ante lo señalado líneas anteriores, en la presente investigación, se considera que la población se encuentra constituida por los trabajadores de la Empresa Curtis & Co S.A.C - Sede San Juan de Lurigancho 2018. Que en nuestro objeto de estudio; son un total de 98 colaboradores.

Debido al tamaño de la población el método elegido para esta investigación es mediante un censo, desprendiéndose de la misma que se trabajará con toda la población y no se realizará cálculo muestral. Para Fidas (2012). El Censo es el transcurso total de recoger, recompilar, valuar, examinar e informar o dispersar en cualquier otra forma, la averiguación económica y social que pertenece a un momento determinado, al conjunto total de personas de un país o de una parte delimitada del mismo.

En este sentido Ramírez (1997) establece la muestra censal es cuando todas las unidades de la investigación son tomadas en conjunto como muestra; por lo que la población a investigar se considera censal por que será simultáneamente universo, población y muestra.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta con la finalidad de recoger la opinión de los colaboradores de la empresa Curtis & Co Representaciones y Comercializadora S.A.C Para Buendía (1998), la encuesta es el método de investigación capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida (p.120)

Instrumento de recolección de datos

El instrumento utilizado fue el cuestionario con la finalidad de recoger información de los colaboradores de la empresa Curtis & Co S.A.C, a través de preguntas establecidas por expertos en cuestionarios estandarizados.

Según Chasteauneuf (2009) un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir, asimismo, debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis. (p.217)

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez y confiabilidad de la prueba original Compromiso Organizacional

Tabla 2.

Ficha técnica del instrumento para medir la Variable Compromiso Organizacional

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Compromiso Organizacional
Autores:	Meyer y Allen
Adaptado por:	Elizabeth Montoya
Lugar:	Estados Unidos
Fecha de Aplicación:	14 de diciembre del 2018
Objetivo:	Conocer el Tipo de compromiso Organizacional que presentan los individuos con su organización.
Administrado a:	Trabajadores de una institución
Tiempo:	Aproximadamente 15 min.
Margen de error:	0.5

Validez:

La escala fue validado con una muestra de 250 empleados que estaba compuesto por 150 mujeres y 89 hombres, los items fueron sometidos a criterio de cinco jueces, las sugerencias recibidas sirvieron para desechar o reformular varios de ellos.

Confiabilidad

En la prueba original el coeficiente de Alpha de Crombach fue de 0.830 la cual posee una confiabilidad altamente significativo. Asimismo las dimensiones poseen las siguientes:

Compromiso afectivo : (Alfa de Crombach = .81)

Compromiso de continuidad : (Alfa de Crombach = .48)

Compromiso normativo : (Alfa de Crombach = .82)

Validez y confiabilidad de la prueba original Rendimiento Laboral

Tabla 3.

Ficha técnica del instrumento para medir la Variable Rendimiento Laboral

Nombre del instrumento:	Escala de Rendimiento Laboral Individual
Autores:	Koopmans et al. (2013).
Adaptado por:	Gabini, Sebastián & Salessi, Solana
Lugar:	Argentina
Fecha de Aplicación:	14 de diciembre del 2018
Objetivo:	Conocer el Rendimiento Laboral que presentan los individuos con su organización.
Administrado a:	Trabajadores de una institución
Tiempo:	Aproximadamente 15 min.
Margen de error:	0.5

Validez:

La escala fue validado con una muestra de 434 trabajadores que estaba compuesto por 150 mujeres y 89 hombres, los items fueron sometidos a criterio de cinco jueces, las sugerencias recibidas sirvieron para desechar o reformular varios de ellos.

Confiabilidad

En la prueba original el coeficiente de Alpha de Crombach fue de 0.780 la cual posee una confiabilidad altamente significativo. Asimismo las dimensiones poseen las siguientes:

Rendimiento en la tarea : (Alfa de Crombach = .76)

Comportamientos contraproducentes : (Alfa de Crombach = .76)

Rendimiento en el contexto : (Alfa de Crombach = .72)

Validez a travez de juicios de expertos para ambas variables

En la presente investigacion se generó la validez en base a juicios de expertos ubicados en la Universidad Cesar Vallejo.

Tabla 4.

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de Compromiso Organizacional y Rendimiento Laboral

N°	Grado Académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctora	Sánchez Aguirre Flor de María	Aplicable
2	Magister	Novoa Castillo Pedro Félix	Aplicable
3	Doctor	Salvatierra Melgar Ángel	Aplicable

Confiabilidad de los instrumentos:

En el presente trabajo para determinar la confiabilidad, se empleo la aplicación de los instrumentos a los 98 colaboradores, una vez obtenida dicha data se ingreso a una hoja de calculo en excel, pasandolo posteriormente al programa SPSS.

Debido que los instrumentos son politomicos se utilizo el estadístico de fiabilidad Alfa de Crombach, comparando los resultados alcanzados con los datos de la tabla descrita a continuación:

Tabla 5.
Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tomado de: Ruiz Bolívar, C. (2002)

Aplicación de Alfa de Cronbach a la totalidad de población:

Tabla 6.
Confiabilidad de la variable Compromiso Organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	98	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	98	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.590	18

Tabla 7.
Confiabilidad de la variable Rendimiento Laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	98	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	98	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.623	16

Ante lo mencionado en el cuadro de Ruiz (2002) y tras el resultado estadístico obtenido, tenemos que la fiabilidad para ambas variables muestra un nivel de confiabilidad moderada.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para los métodos de análisis de datos, se tomaron los cuestionarios para ser procesados de forma manual, realizando la descarga de las respuestas en una hoja de cálculo en Microsoft Excel versión 2013. Asimismo, para el análisis y discusión se tomaron las aportaciones descritas en la base teórica y antecedentes mencionados previamente en el presente trabajo haciendo uso de la estadística; posteriormente, la información fue descargada en el programa SPSS Statistical Package for the Sciences – versión 22, obteniendo del mismo las tablas de distribución de frecuencias para las variables investigadas; todo lo mencionado será mostrado a través de resultados en gráficos y cuadros.

Finalmente, para mostrar la correlación, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman. El coeficiente de Spearman podía variar entre valores de -1 hasta +1, dentro de valores negativos denotaban una correlación inversa o indirecta. Se utilizó un determinado valor de significancia estadística que es $p < 0,05$, cabe resaltar, que la correlación será significativa si el p-valor era menor de 0,05.

2.6. Aspectos Éticos

Todos los procedimientos que se realizaron en el actual trabajo de investigación, no atentaron contra la dignidad, salud física o mental de los colaboradores de la empresa investigada. Los objetivos y resultados son claros y abiertos a la supervisión de la sociedad científica, en otras palabras es transparente, lo mencionado está basado en que la presente investigación fue filtrado por el programa TURNITIN (identificador de originalidad) y paso bajo el porcentaje mínimo y máximo permitido.

Del mismo modo, se empleó el principio de justicia al momento de seleccionar a los colaboradores participantes de la investigación de modo que no hubo discriminación alguna, por lo que se hizo la participación de todo el personal de la sede seleccionada.

De igual forma, se recurrió al principio de autonomía, es decir se le solicito tanto al dueño de la organización y a los colaboradores su consentimiento, dándoles a conocer que los cuestionarios que se les estaba aplicando eran anónimos, garantizándoles de esa manera la confidencialidad, recalcándole incluso que el propio investigador no conoce la identidad de los participantes, y que los resultados no serán divulgados a personas ajenas al estudio, impidiendo de esta forma que la información obtenida pueda ser utilizada en contra de alguno de los participantes.

Asimismo, se hace presente que no obligo a ningún colaborador a participar, por el contrario fue invitado a realizarlo, dándole a su vez la opción de pensar, reflexionar y realizar la encuesta sin ninguna sugestión de alguna autoridad de la institución.

Finalmente, el estudio es correcto metodológicamente para que así los resultados obtenidos sean ser científicamente válidos y en consecuencia las posibles recomendaciones brindadas y/o decisiones consideradas a partir del mismo resulten triunfantes.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

3.1.1. Análisis descriptivo de la Compromiso Organizacional

Tabla 8.

Análisis descriptivo de Compromiso Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	bajo	6	6,1
	medio	91	92,9
	alto	1	1,0
	Total	98	100,0

Fuente. Cuestionario tabulado con el SPSS

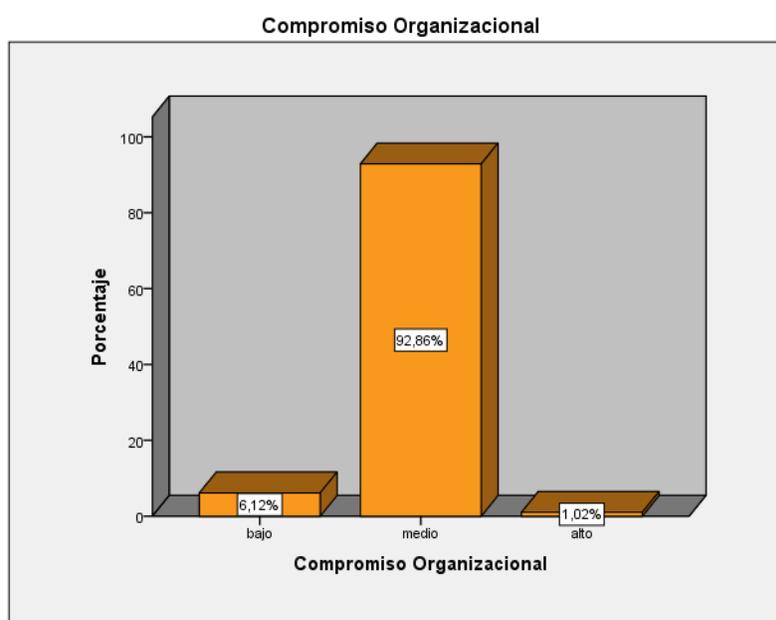


Figura 1. Nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Curtis & Co, S.J.L -2018

Según la tabla 8, figura 1, sobre compromiso organizacional, vemos reflejado que 6 de los trabajadores de la empresa Curtis se encuentran en el rango bajo que equivale al 6,12%, 91 de ellos en un rango medio que equivale al 92,86% y 1 de los mismos están ubicados en el rango alto que también equivale al 1,02%, de lo mencionado podemos dar a resaltar que el mayor porcentaje y cantidad de nuestros encuestados se encuentran ubicados en un rango medio por lo que se deduce que la mayoría de los colaboradores se encuentran con un compromiso organizacional moderado o medio.

Tabla 9.
Análisis descriptivo de Compromiso Afectivo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	bajo	3	3,1
	medio	92	93,9
	alto	3	3,1
	Total	98	100,0

Fuente. Cuestionario tabulado con el SPSS

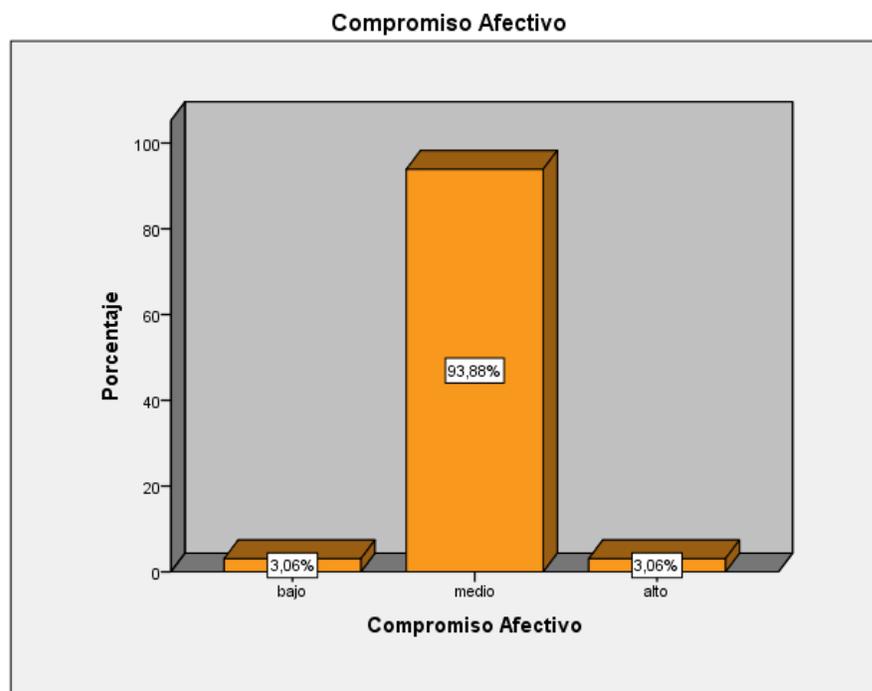


Figura 2. Nivel de compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa Curtis & Co, S.J.L -2018

Según la tabla 9, figura 2, sobre compromiso afectivo, vemos reflejado que 3 de los trabajadores de la empresa Curtis se encuentran en el rango bajo que equivale al 3,06%, 92 de ellos en un rango medio que equivale al 93,88% y 3 de los mismos están ubicados en el rango alto que también equivale al 3,06%, de lo mencionado podemos dar a resaltar que el mayor porcentaje y cantidad de nuestros encuestados se encuentran ubicados en un rango medio por lo que se deduce que la mayoría de los colaboradores se encuentran con un compromiso afectivo moderado o medio.

Tabla 10.
Análisis descriptivo de Compromiso Normativo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	bajo	91	92,9
	medio	4	4,1
	alto	3	3,1
	Total	98	100,0

Fuente. Cuestionario tabulado con el SPSS

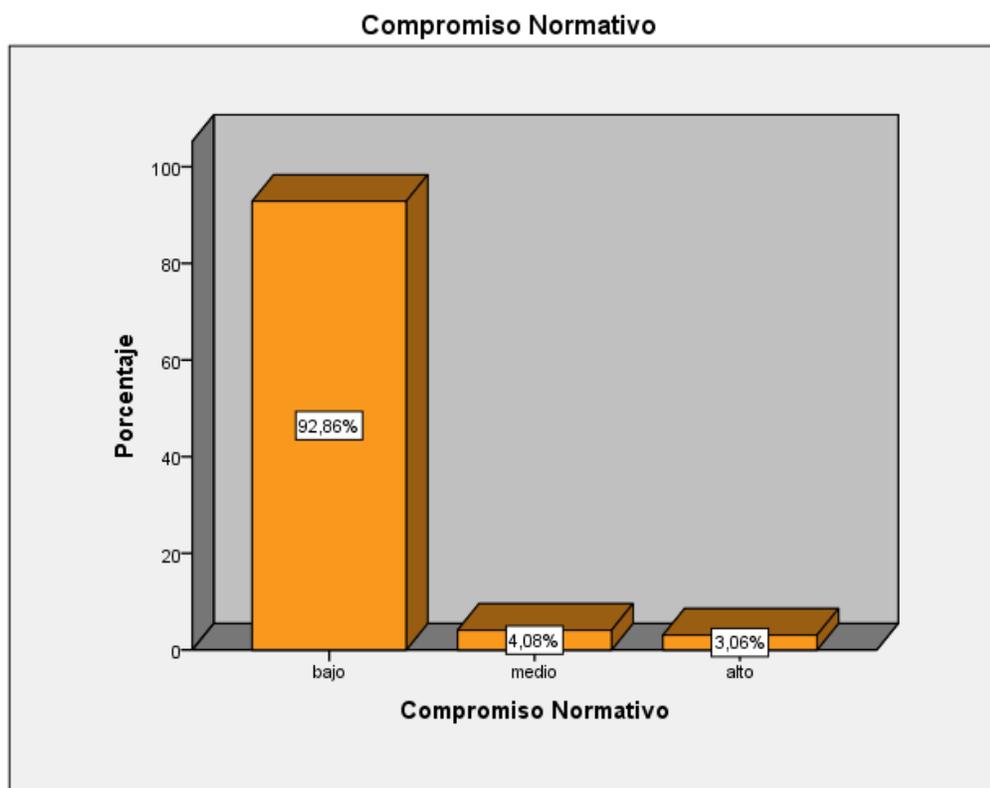


Figura 3. Nivel de compromiso normativo de los colaboradores de la empresa Curtis & Co, S.J.L -2018

Según la tabla 10, figura 3, sobre compromiso normativo, vemos reflejado que 91 de los trabajadores de la empresa Curtis se encuentran en el rango bajo que equivale al 92,86%, 4 de ellos en un rango medio que equivale al 4,08% y 3 de los mismos están ubicados en el rango alto que también equivale al 3,06%, de lo mencionado podemos dar a resaltar que el mayor porcentaje y cantidad de nuestros encuestados se encuentran ubicados en un rango bajo por lo que se deduce que la mayoría de los colaboradores se encuentran con un compromiso normativo bajo.

Tabla 11.
Análisis descriptivo de Compromiso de Continuidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	bajo	7	7,1
	medio	86	87,8
	alto	5	5,1
	Total	98	100,0

Fuente. Cuestionario tabulado con el SPSS

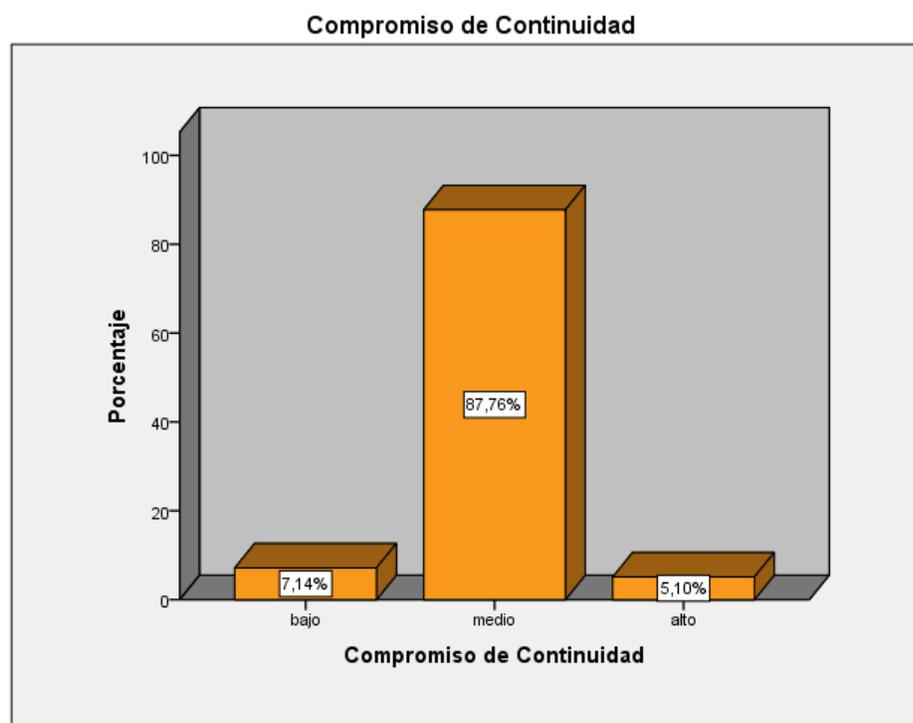


Figura 4. Nivel de compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa Curtis & Co, S.J.L -2018

Según la tabla 11, figura 4, sobre compromiso de continuidad, vemos reflejado que 7 de los trabajadores de la empresa Curtis se encuentran en el rango bajo que equivale al 7,14%, 86 de ellos en un rango medio que equivale al 87,76% y 5 de los mismos están ubicados en el rango alto que también equivale al 5,10%, de lo mencionado podemos dar a resaltar que el mayor porcentaje y cantidad de nuestros encuestados se encuentran ubicados en un rango medio por lo que se deduce que la mayoría de los colaboradores se encuentran con un compromiso de continuidad moderado o medio.

3.1.2. Análisis descriptivo del rendimiento laboral

Tabla 12.
Análisis descriptivo de Rendimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	medio	97	99,0
	alto	1	1,0
	Total	98	100,0

Fuente. Cuestionario tabulado con el SPSS

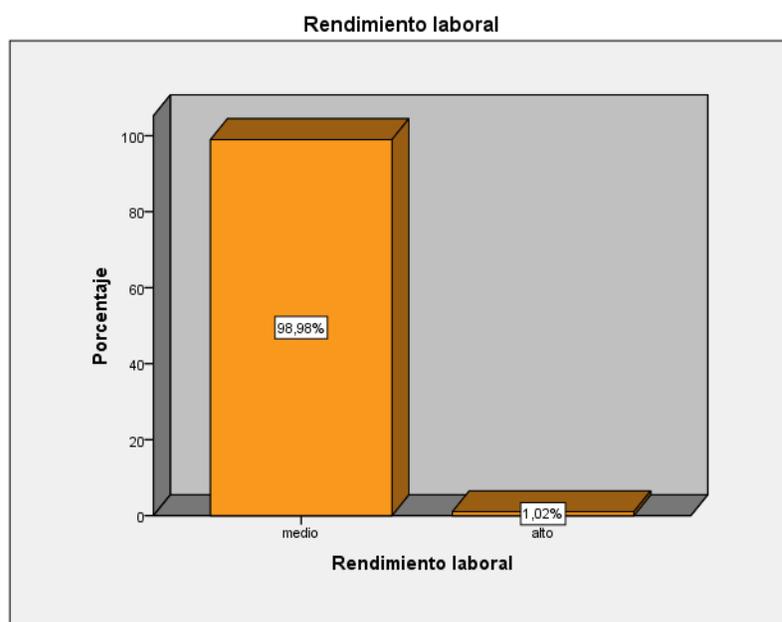


Figura 5. Nivel de rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Curtis & Co, S.J.L -2018

Según la tabla 12, figura 5, sobre rendimiento laboral, vemos reflejado que 97 de los trabajadores de la empresa Curtis se encuentran en un rango medio que equivale al 98,98% y 1 de los mismos están ubicados en el rango alto que equivale al 1,02%, de lo mencionado podemos dar a resaltar que el mayor porcentaje y cantidad de nuestros encuestados se encuentran ubicados en un rango medio por lo que se deduce que la mayoría de los colaboradores se encuentran con un nivel medio en rendimiento laboral dentro de su organización.

Tabla 13.
Análisis descriptivo de Rendimiento en la tarea

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	medio	27	27,6
	alto	71	72,4
	Total	98	100,0

Fuente. Cuestionario tabulado con el SPSS

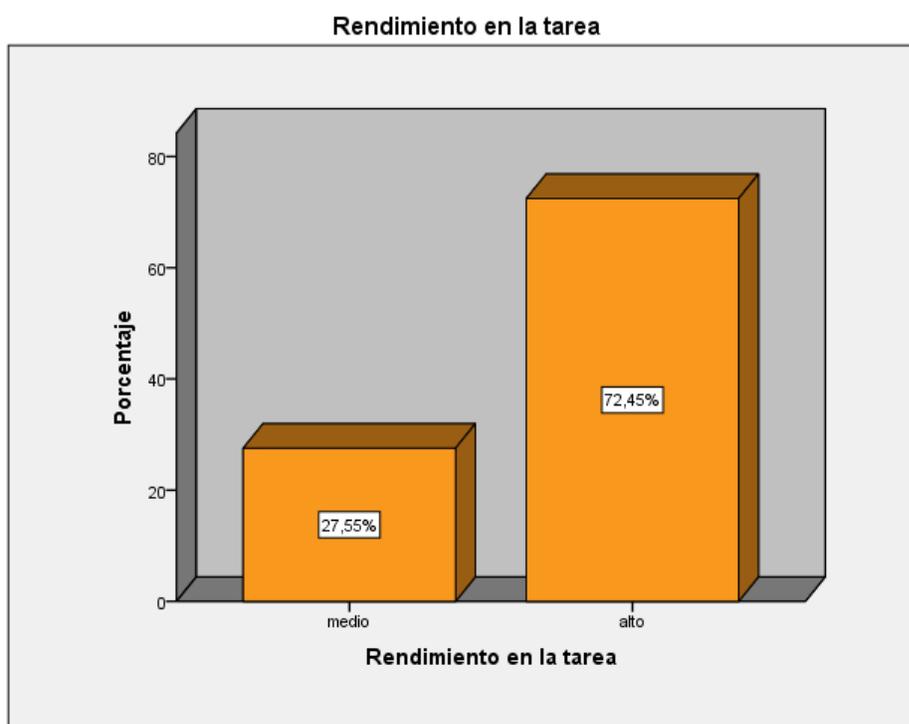


Figura 6. Nivel de rendimiento en la tarea de los colaboradores de la empresa Curtis & Co, S.J.L -2018

Según la tabla 13, figura 6, sobre rendimiento en la tarea, vemos reflejado que 27 de los trabajadores de la empresa Curtis se encuentran en un rango medio que equivale al 27,55% y 71 de los mismos están ubicados en el rango alto que también equivale al 72,45%, de lo mencionado podemos dar a resaltar que el mayor porcentaje y cantidad de nuestros encuestados se encuentran ubicados en un rango alto por lo que se deduce que la mayoría de los colaboradores se encuentran con un rendimiento en la tarea elevado o alto.

Tabla 14.
Análisis descriptivo de Comportamientos contraproducentes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	bajo	62	63,3
	medio	36	36,7
	Total	98	100,0

Fuente. Cuestionario tabulado con el SPSS

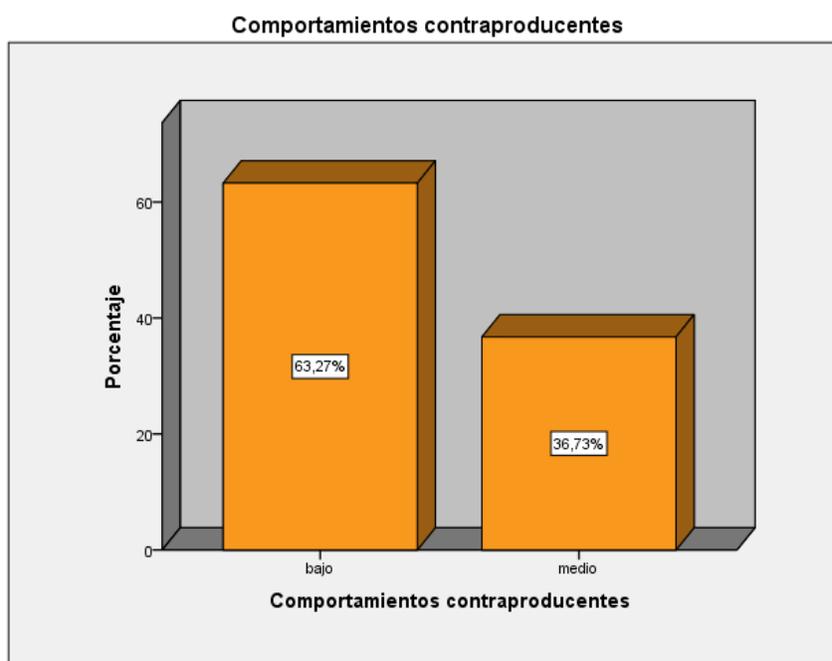


Figura 7. Nivel de comportamientos contraproducentes de los colaboradores de la empresa Curtis & Co, S.J.L -2018

Según la tabla 14, figura 7, sobre rendimiento en la tarea, vemos reflejado que 62 de los trabajadores de la empresa Curtis se encuentran en un rango bajo que equivale al 63,27% y 36 de los mismos están ubicados en el rango medio que también equivale al 36,73%, de lo mencionado podemos dar a resaltar que el mayor porcentaje y cantidad de nuestros encuestados se encuentran ubicados en un rango bajo por lo que se deduce que la mayoría de los colaboradores se encuentran con bajo comportamientos contraproducentes dentro de su organización.

Tabla 15.
Análisis descriptivo de Rendimiento en el contexto

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	medio	61	62,2
	alto	37	37,8
	Total	98	100,0

Fuente. Cuestionario tabulado con el SPSS

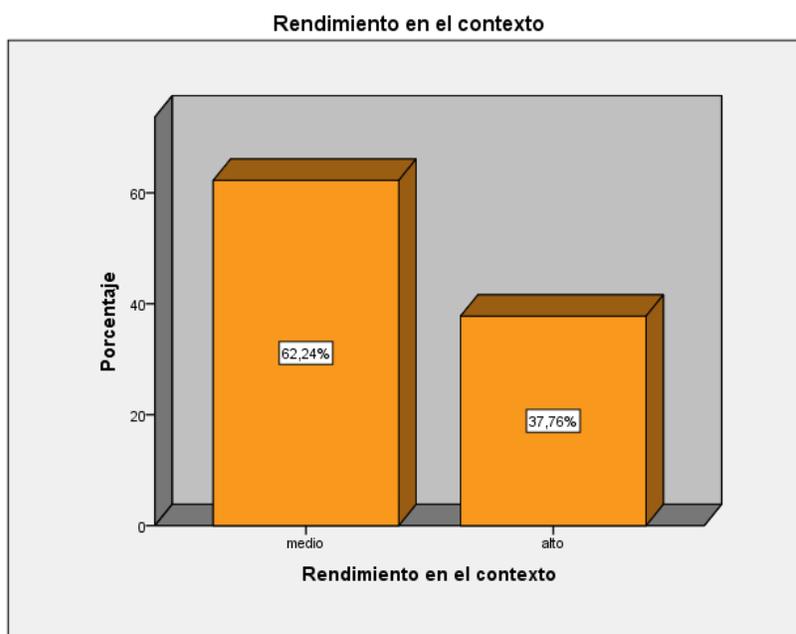


Figura 8. Nivel de rendimiento en el contexto de los colaboradores de la empresa Curtis & Co, S.J.L -2018

Según la tabla 15, figura 8, sobre rendimiento en la tarea, vemos reflejado que 61 de los trabajadores de la empresa Curtis se encuentran en un rango medio que equivale al 62,24% y 37 de los mismos están ubicados en el rango alto que equivale al 37,76%, de lo mencionado podemos dar a resaltar que el mayor porcentaje y cantidad de nuestros encuestados se encuentran ubicados en un rango medio por lo que se deduce que la mayoría de los colaboradores se encuentran con un nivel medio en rendimiento en el contexto dentro de su organización.

3.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis General

Ho: No existe relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018

Ha: Existe relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018

Nivel de significancia: 0,01

Si p valor $< 0,01$ se procederá a rechazar la Ho

Tabla 16.

Coefficiente de correlación entre Compromiso Organizacional y Rendimiento Laboral de la empresa Curtis & Co sede S.J.L, 2018

			Correlaciones	
			Compromiso Organizacional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,960**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,960**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

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

Según lo que se observa en la tabla 16, hay un coeficiente de correlación de 0,960; por lo que muestra una relación positiva alta según Rho Spearman con una significancia bilateral de $p = 0,000 < 0,01$. Por lo antes mencionado, se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; en otras palabras, se deduce que si existe relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018

Hipótesis Específica 1

Ho: No existe relación entre el compromiso de afectivo y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018

Ha: Existe relación entre el compromiso de afectivo y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018

Nivel de significancia: 0,01

Si p valor < 0,01 se procederá a rechazar la Ho

Tabla 17.

Coeficiente de correlación entre Compromiso Afectivo y Rendimiento Laboral de la empresa Curtis & Co sede S.J.L, 2018

3.2.2. Prueba de hipótesis específica

		Correlaciones		
			Rendimiento laboral	Compromiso Afectivo
Rho de Spearman	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 98	,681** 98
	Compromiso Afectivo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,681** 98	1,000 98

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

Según lo que se observa en la tabla 17, hay un coeficiente de correlación de 0,681; por lo que muestra una relación positiva moderada según Rho Spearman con una significancia bilateral de $p=0,001 < 0,01$. Por lo antes mencionado, se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; en otras palabras, se deduce que si existe relación entre el compromiso de afectivo y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018

Hipótesis Especifica 2

Ho: No existe relación entre el compromiso continuo y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018

Ha: Existe relación entre el compromiso continuo y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018

Nivel de significancia: 0,01

Si p valor < 0,01 se procederá a rechazar la Ho

Tabla 18.

Coeficiente de correlación entre Compromiso de Continuidad y Rendimiento Laboral de la empresa Curtis & Co sede S.J.L, 2018

Correlaciones			Rendimiento laboral	Compromiso de Continuidad
Rho de Spearman	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,293**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	98	98
	Compromiso de Continuidad	Coeficiente de correlación	,293**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	98	98

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según lo que se observa en la tabla 18, hay un coeficiente de correlación de 0,293; por lo que muestra una relación positiva débil según Rho Spearman con una significancia bilateral de $p = 0,003 < 0,01$. Por lo antes mencionado, se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; en otras palabras, se deduce que si existe relación entre el compromiso continuo y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018

Hipótesis Especifica 3

Ho: No existe relación entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018.

Ha: Existe relación entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018.

Nivel de significancia: 0,01

Si p valor < 0,01 se procederá a rechazar la Ho

Tabla 19.

Coeficiente de correlación entre Compromiso Normativo y Rendimiento Laboral de la empresa Curtis & Co sede S.J.L., 2018

		Correlaciones	
		Rendimiento laboral	Compromiso Normativo
Rho de Spearman	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 98
	Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,683** ,001 98
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,683** ,001 98
	Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 98

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

Según lo que se observa en la tabla 18, hay un coeficiente de correlación de 0,683; por lo que muestra una relación positiva moderada según Rho Spearman con una significancia bilateral de $p = 0,001 < 0,01$. Por lo antes mencionado, se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; en otras palabras, se deduce que si existe relación entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018.

IV. Discusión

Teniendo en consideración que el objetivo de la presente investigación fue: “Determinar si existe relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018”. La validez interna de la investigación está dentro de los rangos permitidos teniendo un nivel de confiabilidad de 0,590 del Alfa de Cronbach para su primera variable y un nivel de confiabilidad de 0.623 del Alfa de Cronbach para su segunda variable. La validez externa se sustenta con las bases teóricas utilizadas en la presente investigación para desarrollar su primera variable de estudio, Compromiso Organizacional es la variable de estudio sustentada los aportes de Meyer y Allen (1999), quienes nos señalan que el compromiso organizacional se dividen en tres dimensiones, siendo estas utilizadas en la presente investigación: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso Normativo. Los resultados que se obtuvieron fueron que el 93,88% de los colaboradores encuestados de la empresa Curtis & Co se muestran en un rango medio en cuanto a compromiso Afectivo, el 92,86% se muestran en un rango bajo en cuanto compromiso normativo y el 87,76% se muestran en un rango medio en cuanto compromiso de continuidad, siendo estos los resultados en porcentajes más altos por dimensión. Asimismo, se tiene la base teórica de Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, & van Buuren (2013) que mencionan que el desempeño de los colaboradores está basado en las siguientes dimensiones: Rendimiento en las tareas, rendimiento en el contexto y comportamientos contraproducentes. Los resultados más altos que se obtuvieron para cada una de estas dimensiones fueron que el 72,45% de los colaboradores encuestados consideran tener un rendimiento en la tarea alto, el 63,27% se ubican en un rango bajo de comportamientos contraproducentes y el 62,24% se muestra en un rango medio de rendimiento en el contexto.

En los resultados de la prueba de hipótesis general se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,960; por lo que muestra una relación positiva alta según Rho Spearman con una significancia bilateral de $p= 0,000 < 0,01$. A nivel nacional se coincide con la aportación de Condemarín (2017), quien mencionó en sus resultados de investigación *Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de Gerencia Central de Planificación y desarrollo de seguro social de salud – Lima 2016*, que existe una correlación alta de 0,841 con un nivel de significancia

determinada de 0,05 entre compromiso organizacional y desempeño laboral de un centro de seguro social de Salud; asimismo, por el contrario no se coincide con el aporte de Rengifo (2017), que concluyo en su análisis *Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016* que existe una correlación débil 0.354 entre el Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, de la misma forma, se tiene a Fuentes (2018), quien llego a la conclusión en su investigación *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018*, que mediante su análisis estadístico existe una correlación leve entre ambas variables de estudio con un $R_s = 0.367$. Finalmente, en cuanto antecedente internacional tenemos la investigación de Pérez (2013) con quien se coincide ya que tuvo como resultado de su investigación *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público* que la hipótesis de su investigación puede afirmarse en lo que respecta a la relación positiva significativa alta entre compromiso y el desempeño laboral.

Con respecto a la dimensión compromiso afectivo con la variable rendimiento laboral se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,681; por lo que muestra una relación positiva moderada según Rho Spearman con una significancia bilateral de $p = 0,001 < 0,01$. Ante lo mencionado, no se coincidió con la aportación de Rengifo (2017), quien obtuvo como resultado de su estudio *Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016* que el grado de Compromiso Organizacional Afectivo con el desempeño laboral tiene una correlación positiva de significancia débil de $r = 0.276^{**}$ con un valor $p = 0.00 (<0.05)$, del mismo modo que no se concuerda con Fuentes (2018), quien concluyo en su investigación *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018* que el compromiso afectivo tienen relación positiva débil (Rho = 0,357) y significativa (p valor = 0,005 menor que 0,01) con el desempeño laboral.

Con respecto a la dimensión compromiso de continuidad con la variable rendimiento laboral se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,293; por lo que muestra una correlación positiva débil según Rho Spearman con una significancia bilateral de $p = 0,003 < 0,01$, ante lo mencionado se coincide con la aportación de Rengifo (2017), en su estudio *Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016* que el grado de correlación entre el Compromiso Organizacional Continuo y el Desempeño Laboral tuvo un nivel de significancia positivo débil de $r = 0.276^{**}$ con un valor $p = 0.00 (<0.05)$, del mismo modo, también se coincide con el aporte de Fuentes (2018), quien en su investigación *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018* afirmo que el compromiso de continuidad tiene relación positiva débil ($Rho = 0,255$) y significativa (p valor = 0,049 menor que 0,05) con el desempeño laboral,

Finalmente con respecto a la dimensión compromiso normativo con la variable rendimiento laboral se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,683; por lo que muestra una relación positiva moderada según Rho Spearman con una significancia bilateral de $p = 0,001 < 0,01$. Ante lo mencionado no se coincide con Rengifo (2017), quien concluyo en su estudio *Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016* que el Compromiso Organizacional Normativo y el Desempeño Laboral tuvo un nivel de significancia positivo débil de $r = 0.382^{**}$ con un valor $p = 0.00 (<0.05)$. Así como, Fuentes (2018), quien en su investigación *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018*, afirmo que el compromiso normativo tienen relación positiva débil ($Rho = 0,400$) y significativa (p valor = 0,002 menor que 0,01) con el desempeño laboral.

V. Conclusiones

Primera: Con respecto a determinar el objetivo general de la investigación, se llegó a la conclusión que si existe relación entre ambas variables mediante un coeficiente de correlación de 0,960 por lo que muestra una relación positiva alta según Rho Spearman con una significancia bilateral de $p= 0,000 < 0,01$, esto se refuerza con los datos obtenido en base a las encuestas realizadas, quienes nos dieron como resultados que el 6,12%, de los trabajadores de la empresa Curtis se encuentran en el rango bajo de compromiso organizacional, el 92,86% de ellos se encuentran en un rango medio y el 1,02% de los mismos están ubicados en el rango alto; asimismo, en cuanto rendimiento obtuvimos el 98,98% se encuentran en un rango medio de rendimiento laboral y que solo el 1,02% de los mismos están ubicados en el rango alto.

Segunda: En relación al primer objetivo específico planteado en la investigación, se concluyó que si existe relación entre el compromiso de afectivo y el rendimiento laboral de la empresa Curtis, esto se vio reflejado con un coeficiente de correlación de 0,681; por lo que muestra una relación positiva moderada según Rho Spearman con una significancia bilateral de $p= 0,001 < 0,01$, esto se refuerza con los datos obtenido en base a las encuestas realizadas, quienes nos dieron como resultados que 3,06% de los trabajadores de la empresa se encuentran en el rango bajo de compromiso afectivo, el 93,88% de ellos en un rango medio y el 3,06% de los mismos están ubicados en el rango alto.

Tercera: Teniendo en cuenta el tercer objetivo específico planteado en la investigación, se concluyó que si existe relación entre el compromiso continuo y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co, viéndose reflejado en el resultado obtenido con un coeficiente de correlación de 0,293; por lo que muestra una relación positiva moderada según Rho Spearman con una significancia bilateral de $p= 0,003 < 0,01$. esto se refuerza con los datos obtenido en base a las encuestas realizadas, quienes nos dieron como resultados que 7,14% de los trabajadores de la

empresa Curtis se encuentran en el rango bajo de compromiso continuo, 87,76% de ellos en un rango medio que y el 5,10% de los mismos están ubicados en el rango alto.

Cuarta: Finalmente con respecto a identificar el sexto objetivo específico planteado en la investigación, se concluyó que si existe relación entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral de la empresa Curtis viéndose reflejado en el resultado obtenido con un coeficiente de correlación de 0,683; por lo que muestra una relación positiva moderada según Rho Spearman con una significancia bilateral de $p= 0,001 < 0,01$. esto se refuerza con los datos obtenido en base a las encuestas realizadas, quienes nos dieron como resultados que el 92,86% de los trabajadores de la empresa Curtis se encuentran en el rango bajo de compromiso normativo, 4,08% de ellos en un rango medio y el 3,06% de los mismos están ubicados en el rango alto.

VI. Recomendaciones

Primera: Con respecto a la primera conclusión de la investigación, se recomienda a la empresa reforzar la aplicación de técnicas y/o trato con el personal con la finalidad que el gran porcentaje ubicado en un rango medio de compromiso con la organización se vuelvan a un nivel alto y así a la par mejoren su rendimiento laboral, asimismo, identificar con mayor exactitud el personal que no se siente comprometido con la organización o este compromiso sea bajo, para así doblar el refuerzo y captar la mayor cantidad de talentos que ayuden al crecimiento de su organización.

Segunda: En razón a la conclusión del primer objetivo específico planteado, se recomienda que la empresa trabaje en los valores, metas, reconocimientos laborales económicos y no económicos, esto con la finalidad de crear un vínculo con el trabajador y este a su vez tenga una mayor creencia en los valores, metas de la organización y alta aceptación, también maneje mejor su espontaneidad y agrado por realizar esfuerzos considerables y notorios a favor de la institución y por ultimo tenga el deseo de permanecer como miembro de la empresa.

Tercera: En cuanto a la conclusión del segundo objetivo específico planteado, se recomienda que se invierta en actividades de integración y bienestar laboral, que permitan a su vez que el trabajador no tenga la mentalidad de irse de la institución y menos de quedarse por el solo hecho de pensar que invirtió tiempo, esfuerzo y dinero, y que cambiar de lugar implicaría perder todo lo aportado, ya que el rendimiento de los colaboradores con esa mentalidad comenzara a decaer al pasar el tiempo y no contribuye de forma positiva para ninguna de las dos partes interesadas.

Cuarta: Finalmente con respecto a la conclusión del tercer objetivo específico planteado en la investigación, se le recomienda a la empresa Curtis & Co que comience a invertir en costos de la capacitaciones para que el empleado amplíe conocimientos y experiencias; creando así un sentido de

reciprocidad con la empresa, ya que el mayor porcentaje para este punto se vio reflejado en un nivel bajo, es decir que casi ninguno de los colaboradores se siente con un compromiso de reciprocidad ni agradecimiento con la institucion ya que no se siente motivados por alguna oportunidad de desarrollarse en algo que le genere valor y/o incremento sus competencias ni su desarrollo profesional.

VII. Referencias

- Adeyinka, T. (2010). Motivación y satisfacción laboral, Compromiso Organizacional. Recuperado de: Bibliotecarios académicos e investigación. Oyo, Nigeria. http://www.ehowenespanol.com/teorias-delcompromiso-organizacionalinfo_501253/
- Aguirre, J. (2000). Dirección y gestión de personal. Ediciones pirámide. Madrid.
- Arciniega, L. M. (2002). ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? Dirección Estratégica. Méjico. Revista de Negocios del Instituto Tecnológico Autónomo de México.
- Arias, G. F., Valera, L. D., Loli, P. A., & Quintana, O. M. (2002). El clima organizacional y el compromiso personal hacia la organización, la intención de permanencia y el esfuerzo: Evidencias provenientes del Perú. Revista Liberabit, 8, 11-24.
- BARRAZA, M. A., ACOSTA CH. M. Y LEDESMA M. Z. E. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. Innovación Educativa. 8, 21- 35.
- BETANZOS, Norma., PAZ, Francisco. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. Anales de Psicología,23(2), 207-215.
- Caamaño, E. (2008). Organizational commitment, turnover, and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. Journal of Organizational Behavior,16, 49–58
- Campbell, J.P., McCloy, R.A., Oppler, S.H. y Saer, C.E. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt, W.C. Borman and Associates, Personnel Selection in Organizations, San Francisco, CA. Jossey-Bass.
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M. J., & Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. Panorama socioeconómico, 28(40), 92-103.
- Chiavenato, I. (1986). Administración de recursos humanos. México: McGraw-Hill, 1986. Santafé de Bogotá: McGraw-Hill, 1995.

- Condemarín, C. (2017). Compromiso Organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud- Lima 2016. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Dessler, G. (2001). Administracion de Recursos Humanos. Editorial: Autor-Editor. Madrid.
- Fidias, G. (2012). El proyecto de investigación: Introduccion a la metodologia cientifica. 6ta ed. Editorial: EPISTEME. Caracas Venezuela.
- Frias, P. (2014). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generacion Y. (Tesis de Maestría). Universidad de Chile, Chile.
- Fuentes, K. (2018). Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- García, M (2001). La importancia de la evaluación del desempeño. Revista proyecciones. México.
- Goldsmán, J (2012): ¿Qué pasa por la mente de nuestros empleados? Navegando las nuevas reglas del compromiso laboral (Diapositiva). Disponible en <http://www.ucema.edu.ar/conferencias/download/2012/06.05Goldsmán.pdf>
- Gomez, A. (2011). Compromiso Organizacional y su relacion con la satisfaccion laboral con los empleados SLP en la universidad Autonoma de San Luis de Potosi, Mexico. (Tesis de Maestría). Universidad Autonoma de San Luis de Potosi, México.
- Gómez, D. G. (2006): K Sigma: Control de procesos para mejorar la calidad de la enseñanza (como identificar entre lo mucho que es trivial lo poco que es crítico). México. WK Educación
- Greenberg, J. (1990): “Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow”, Journal of Management, 16, pp. 399–432.

- Hellriegel, D, Slocum, J y Woodman, R. (1999). Comportamiento organizacional. México: Internacional Thompson.
- Hernández R., Fernández C. Batista M., (2014). Metodología de la investigación. (6a ed.). México: Eds MC Graw Hill Interamericana Editores.
- Ivancevich, J. (2012). Comportamiento Organizacional. Editorial: Mc Graw Hill. Caracas: Venezuela
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., & van Buuren, S. (2013). Desarrollo de un cuestionario individual de desempeño laboral. Revista Internacional de Productividad y Gestión del Desempeño, 62(1), 6-28.
- Kruse, K, (2013, 14 de Julio): How do you measure engagement. Revista Forbes. Recuperado de <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-doyoumeasure-engagement/2/>
- Martin, C. L., & Bennett, N. (1996). The role of justice judgments in explaining the relationship between job satisfaction and organizational commitment. Group & Organizational Management, 21(1), 84-104.
- McNeil , I. (1985). Relational contract : What we do not know . Wisconsin Law Review. Pag 483- 525
- Méndez, C. (2001). Metodología: diseño y desarrollo del proceso de investigación (3a ed.). Bogotá: McGraw-Hill.
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). Commitment to organizational and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. Revista de psicología Aplicada, 538-551.
- Mondy, R. W. & Noe, R. M. (1997). Administración de recursos humanos (9ª ed.). México: Pearson Educación.
- Moorhead, G. y Griffin, R.W. (1998). Organizational behavior: managing people and organizations. Boston: Houghton Mifflin.

- Motowidlo, S.J. (2003). Job performance. En W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoski y M.U. George, Handbook of psychology: industrial and organizational psychology, Vol 12 (pp. 39-53). Nueva York: John Wiley&Sons.
- Parella, S & Martins, F. (2010). Metodología de la investigación cuantitativa. 3era ed. Editorial: FEDUPEL. Venezuela.
- Perez Montejo, A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. En UPIICSA XVII,VII,50-51 (pág. 50).
- Perez, C. (2013). Relacion del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud en un hospital publico. (Tesis de Maestría). Universidad Autonoma de Nuevo León, México.
- Pons V. F y Ramos L. J. (2010). Antecedentes del compromiso organizacional: Relaciones con la estabilidad laboral, la autonomía en el puesto y las prácticas de recursos humanos. Rev. Trabajo y Seguridad Social, CEF, 323, pp. 239-256. Universidad de Valencia, España.
- Ramón, J. (2009). Clima y compromiso organizacional: una investigación. Recuperado de <http://eumed.net/libros/2009c/>.
- Rengifo, J. (2017). Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016. (Tesis de Maestría). Universidad Peruana Union, Perú.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México : Pearson Educacion.
- Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). Administración. Un empresario Competitivo. Mexico: Pearson Educacion, Mexico.
- Robbis, S.(1999). Fundamentos del comportamiento organizacional. Mexico: Prentice Hall.

- Tamayo y Tamayo, M. (2008). El proceso de la investigación científica. 4ta ed. Editorial: LIMUSA. Mexico.
- Tena, A. Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. Revista Electrónica Diálogos Educativos p 19-12
- TROFIMOV Andrii; BONDAR, Iuliia ; TROFIMOVA, Daria; MILIUTINA, Kateryna; RIABCHYCH, Iaroslav (2017). Organizational commitment factors: role of employee work engagement. Revista Espacios Vol.38 No 24.P.18.
- Waldman, D.A. (1994). The contributions of total quality management to a theory of work performance. Academy of Management Review, 19(3), 510-536.
- Zamora, G. (2009). Organizational Commitment of chilean teachers and theirs relationship to intention to remain in their schools. Revista Latinoamericana de Psicología, 41 (03), 445-460. Obtenido de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342009000300005

ANEXOS

ANEXO 1**Compromiso Organizacional y rendimiento laboral en la
empresa Curtis & Co, sede S.J.L 2018****ARTÍCULO CIENTÍFICO:****Maestra en Gestión del talento humano****AUTOR:**

Br. Ester Pilar Cordova Payco

ASESOR:

Mg. Pedro Félix Novoa Castillo

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

LIMA - PERÚ**2018+**

Resumen

El presente artículo trata sobre la correlación que existe relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co, sede S.J.L 2018. El tipo de investigación fue básica, de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 98 colaboradores utilizado de forma censal. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios. Asimismo, luego de la aplicación de Rho Sperman se concluyó que, si existe relación entre ambas variables mediante un coeficiente de correlación de $Rho=0,960$.

Palabras Claves: Compromiso, rendimiento, continuidad, normativo, afectivo.

Abstract

The present article deals with the correlation that exists between the organizational commitment and the work performance of the company Curtis & Co, headquarters S.J.L 2018. The type of research was basic, descriptive correlational level, quantitative approach; of non-experimental design: transversal. The population consisted of 98 collaborators used in a census. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were questionnaires. Likewise, after the application of Rho Sperman it was concluded that, if there is a relation between both variables by means of a correlation coefficient of $Rho = 0.960$.

Keywords: Commitment, performance, continuity, normative, affective.

Introducción

En la actualidad, es conocido que el compromiso laboral dentro de las organizaciones puede llegar a ser parte fundamental del rendimiento de sus trabajadores; sin embargo, son pocas las empresas que toman en cuenta la medición del mismo.

En el caso de la empresa Curtis & Co representaciones y comercializadora S.A.C, que es una organización que se mantiene en base a la productividad que obtiene de sus trabajadores, sin embargo, en la actualidad y desde hace aproximadamente tres años, las estadísticas demuestran lo contrario, ya que el rendimiento del mismo ha ido decreciendo y la rotación del personal ha incrementado, por lo que al pasar de los años esto puede conllevar a una inestabilidad de la empresa, y en el presente a un mayor costo en las utilidades que genera parte del malestar de su factor humano.

Ante la problemática puntualizada en líneas anteriores, se plantea el estudio de la relación de las variables compromiso organizacional y rendimiento laboral.

Trabajos previos

En cuanto antecedente internacional, se tiene a Pérez (2013) en su investigación *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público*, México; el presente investigador concluyo finalmente mediante los resultados que la hipótesis de su investigación puede afirmarse en lo que respecta a la relación positiva significativa entre compromiso y el desempeño.

La actual tesis toma como antecedente nacional lo mencionado por Núñez (2017), en su investigación *Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016* quien concluyo que hay una correlación de 0,841 con un nivel de significancia determinada de 0,05; lo cual da respaldo a la conclusión que llegaron.

Teorías relacionadas al tema

Con respecto a la variable compromiso organizacional se tomó principalmente la aportación de Meyer y Allen (1999), quienes nos señalan al compromiso organizacional como un estado psicológico donde se muestra la caracterización entre las personas con su organización, lo cual le permite a una persona tomar la decisión

de permanecer en la organización o retirarse de ella (p.50). Asimismo, indican que las dimensiones de dicha variable son: El compromiso afectivo, el compromiso continuo y el compromiso normativo

Finalmente, para Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, & van Buuren (2013) El rendimiento laboral es uno de los constructos que mayor atención ha recibido por parte de los estudiosos del comportamiento organizacional. Posiblemente, su popularidad se deba a que la competitividad y la productividad de las organizaciones se encuentran íntimamente ligadas al desempeño individual de sus miembros. Asimismo, menciona que el rendimiento de los colaboradores está basado en las siguientes dimensiones: Rendimiento en las tareas, Rendimiento en el contexto, y Comportamiento contra prudentes

Problema General

¿Existe relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018?

Hipótesis General

Existe relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018

Objetivos General

Determinar si existe relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018

Diseño de investigación

Tipo: Básico

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), el tipo de investigación es básica, dado que existen teorías, conceptos y otros trabajos de investigación relacionada al tema, por ello tiene como fin ampliar el conocimiento científico que ya existe.

Ante lo mencionado, la actual investigación es básica, debido que nos guiara a la búsqueda de nuevos campos y conocimientos de investigación, recogiendo información real para engrandecer el conocimiento científico orientado al descubrimiento de principios y leyes.

Enfoque: Cuantitativo

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se utiliza este tipo de enfoque para comprobar las hipótesis planteadas en el estudio, basándose en una comprobación numérica y al análisis estadístico con la intención de implantar pautas de procedimiento o para acreditar teorías. (p.4)

Diseño de investigación: No experimental

Según Palella & Martins (2010). El diseño no experimental en una investigación es aquella en donde el investigador no genera ningún cambio ni modificación intencionalmente en ningún de las variables. Asimismo, indican que en este tipo de diseño se observan los hechos de acuerdo a su contexto real, dentro de un tiempo para que posteriormente pueda ser analizado.

Nivel Descriptivo - Correlacional

Según Fidias (2012), la investigación descriptiva se basa en la identificación y caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo; esto con el fin de determinar su estructura o conducta; los cuales brindan como resultados de este tipo de investigación un nivel de conocimientos y profundidad en una etapa intermedia.

Población Censal:

Debido al tamaño de la población el método elegido para esta investigación es mediante un censo, desprendiéndose de la misma que se trabajará con toda la población y no se realizará cálculo muestral. Para Fidias (2012). El Censo es el transcurso total de recoger, recompilar, valuar, examinar e informar o dispersar en cualquier otra forma, la averiguación económica y social que pertenece a

un momento determinado, al conjunto total de personas de un país o de una parte delimitada del mismo.

Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta con la finalidad de recoger la opinión de los colaboradores de la empresa Curtis & Co Representaciones y Comercializadora S.A.C

Para Buendía, O (1998), la encuesta sería el “método de investigación capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida. (p.120)

Descripción de resultados

Análisis descriptivo de la Compromiso Organizacional

Tabla 8.

Análisis descriptivo de Compromiso Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	bajo	6	6,1
	medio	91	92,9
	alto	1	1,0
	Total	98	100,0

Fuente. Cuestionario tabulado con el SPSS

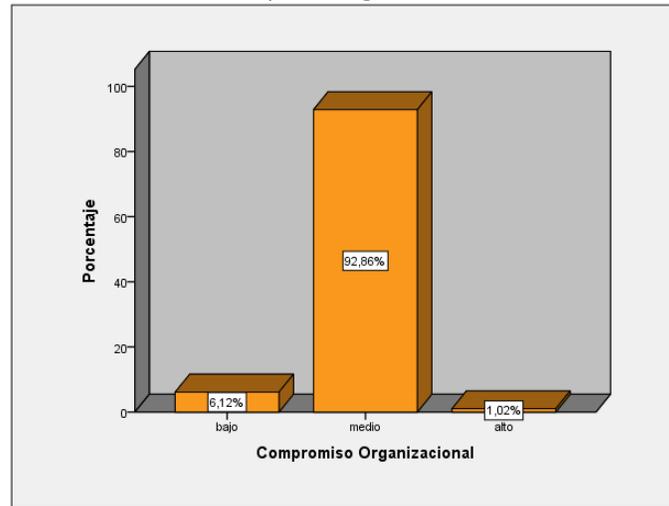


Figura 1. Nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Curtis & Co, S.J.L -2018

Según la tabla 8, figura 1, sobre compromiso organizacional, vemos reflejado que 6 de los trabajadores de la empresa Curtis se encuentran en el rango bajo que equivale al 6,12%, 91 de ellos en un rango medio que equivale al 92,86% y 1 de los mismos están ubicados en el rango alto que también equivale al 1,02%, de lo mencionado podemos dar a resaltar que el mayor porcentaje y cantidad de nuestros encuestados se encuentran ubicados en un rango medio por lo que se deduce que la mayoría de los colaboradores se encuentran con un compromiso organizacional moderado o medio.

Análisis descriptivo del rendimiento laboral

Tabla 12.

Análisis descriptivo de Rendimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje
	medio	97	99,0
Válido	alto	1	1,0
	Total	98	100,0

Fuente. Cuestionario tabulado con el SPSS

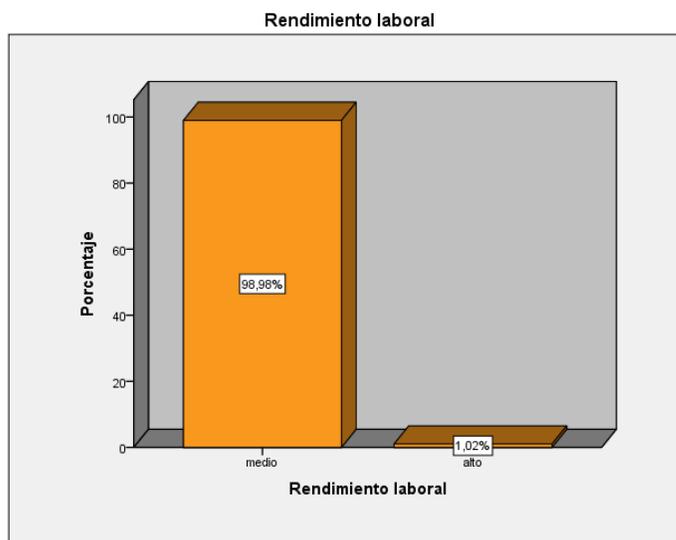


Figura 5. Nivel de rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Curtis & Co, S.J.L -2018

Según la tabla 12, figura 5, sobre rendimiento laboral, vemos reflejado que 97 de los trabajadores de la empresa Curtis se encuentran en un rango medio que equivale al 98,98% y 1 de los mismos están ubicados en el rango alto que equivale al 1,02%, de lo mencionado podemos dar a resaltar que el mayor porcentaje y cantidad de nuestros encuestados se encuentran ubicados en un rango medio por lo que se deduce que la mayoría de los colaboradores se encuentran con un nivel medio en rendimiento laboral dentro de su organización.

Prueba de hipótesis

Hipótesis General

Ho: No existe relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018

Ha: Existe relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018

Nivel de significancia: 0,01

Si p valor < 0,01 se procederá a rechazar la Ho

Tabla 16.

Coefficiente de correlación entre Compromiso Organizacional y Rendimiento Laboral de la empresa Curtis & Co sede S.J.L, 2018.

Correlaciones

			Compromiso Organizacional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,960**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Rendimiento laboral	N	98	98
		Coefficiente de correlación	,960**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

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

Según lo que se observa en la tabla 16, hay un coeficiente de correlación de 0,960; por lo que muestra una relación positiva alta según Rho Spearman con una significancia bilateral de $p= 0,000 < 0,01$. Por lo antes mencionado, se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; en otras palabras, se deduce que si existe relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018.

Discusión o conclusiones

En cuanto a la discusión de los resultados de la prueba de hipótesis general se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,960; por lo que muestra una relación positiva alta según Rho Spearman con una significancia bilateral de $p= 0,000 < 0,01$. A nivel

nacional se coincide con la aportación de Núñez (2017), quien mencionó en sus resultados de investigación *Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de Gerencia Central de Planificación y desarrollo de seguro social de salud – Lima 2016*, que existe una correlación alta de 0,841 con un nivel de significancia determinada de 0,05 entre compromiso organizacional y desempeño laboral de un centro de seguro social de Salud; asimismo, por el contrario no se coincide con el aporte de Rengifo (2017), que concluyo en su análisis *Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016* que existe una correlación débil 0.354 entre el Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, de la misma forma, se tiene a Fuentes (2018), quien llego a la conclusión en su investigación *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018*, que mediante su análisis estadístico existe una correlación leve entre ambas variables de estudio con un $R_s = 0.367$. Finalmente, en cuanto antecedente internacional tenemos la investigación de Pérez (2013) con quien se coincide ya que tuvo como resultado de su investigación *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público* que la hipótesis de su investigación puede afirmarse en lo que respecta a la relación positiva significativa alta entre compromiso y el desempeño laboral.

En cuanto a la conclusión que se llegó con respecto a determinar el objetivo general de la investigación, se llegó a la conclusión que si existe relación entre ambas variables mediante un coeficiente de correlación de 0,960 por lo que muestra una relación positiva alta según Rho Spearman con una significancia bilateral de $p = 0,000 < 0,01$, esto se refuerza con los datos obtenido en base a las encuestas realizadas, quienes nos dieron como resultados que el 6,12%, de los trabajadores de la empresa Curtis se encuentran en el rango bajo de compromiso organizacional, el 92,86% de ellos se encuentran en un rango medio y el 1,02% de los mismos están ubicados en el rango alto; asimismo, en cuanto rendimiento obtuvimos el 98,98% se encuentran en

un rango medio de rendimiento laboral y que solo el 1,02% de los mismos están ubicados en el rango alto.

Referencias bibliográficas

Condemarín, C. (2017). Compromiso Organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud- Lima 2016. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Fidias, G. (2012). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. 6ta ed. Editorial: EPISTEME. Caracas Venezuela.

Hernández R., Fernández C. Batista M., (2014). Metodología de la investigación. (6a ed.). México: Eds MC Graw Hill Interamericana Editores.

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., & van Buuren, S. (2013). Desarrollo de un cuestionario individual de desempeño laboral. Revista Internacional de Productividad y Gestión del Desempeño, 62(1), 6-28.

Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). Commitment to organizational and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. Revista de psicología Aplicada, 538-551.

Parella, S & Martins, F. (2010). Metodología de la investigación cuantitativa. 3era ed. Editorial: FEDUPEL. Venezuela.

Pérez, C. (2013). Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud en un hospital público. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, México.

ANEXO 2

Matriz de consistencia							
Título: Compromiso organizacional y rendimiento laboral en la empresa Curtis & Co, sede S.J.L. 2018							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General	Objetivos General	Hipótesis General	Variable 1: Compromiso Organizacional				
¿Existe relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018?	Determinar si existe relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018	Existe relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
			Compromiso afectivo	Manifiesta conformidad con su pertenencia. Asume problemas laborales como propias.	1 al 6	Escala polinómica de Likert del 1 al 7 (1) Totalmente en desacuerdo (2) Moderadamente en desacuerdo (3) Débilmente en desacuerdo. (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (5) Débilmente de acuerdo. (6) moderadamente de acuerdo. (7) totalmente de acuerdo	BAJO (18-54) MEDIO (55-91) ALTO (92-126)
			Compromiso normativo	Manifiesta preocupación por su retiro Muestra grado de lealtad.	7 al 12		
			Compromiso de continuidad	Manifiesta conformidad con su permanencia. Muestra su perspectiva interna y externa	13 al 18		
Problema Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Variable 2: Rendimiento Laboral				
-¿Existe relación entre el compromiso de afectivo y el rendimiento laboral	-Determinar si existe relación entre el compromiso de afectivo y el	-Existe relación entre el compromiso afectivo y el	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
			Rendimiento en la tarea	Reconoce el nivel de su rendimiento. Muestra iniciativa ante nuevos retos.	1 al 7		

de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018? -¿Existe relación entre el compromiso continuo y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018?	rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018 -Determinar si existe relación entre el compromiso continuo y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018	rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018 -Existe relación entre el compromiso continuo y el rendimiento laboral de la empresa Curtis & Co sede SJL en el año 2018	Comportamientos contraproducentes. Rendimiento en el contexto.	Reconoce aspectos negativos con su entorno. Manifiesta malos actos ante diferentes situaciones. Muestra orden y planeación. Manifiesta participación laboral	8 al 12 13 al 16	Escala polinómica de Likert del 1 al 5 (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	BAJO (18-54) MEDIO (55-91) ALTO (92-126)
--	---	---	---	---	-------------------------	---	--

ANEXO 3
CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

No escriba su nombre, sus respuestas son confidenciales y quedaran en anonimato.

A continuación encontrara una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, y marque con una (X) el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en Desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Débilmente en Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Compromiso Afectivo						
1	Sería muy feliz si pasara el resto de mi vida en esta organización	1	2	3	4	5
2	Realmente siento los problemas de la organización como propios.	1	2	3	4	5
3	Esta organización significa personalmente mucho para mí.	1	2	3	4	5
4	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	1	2	3	4	5
5	No me siento parte de mi organización	1	2	3	4	5
6	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización	1	2	3	4	5
Compromiso normativo						
7	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	1	2	3	4	5
8	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	1	2	3	4	5
9	Esta organización merece mi lealtad	1	2	3	4	5
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	1	2	3	4	5
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	1	2	3	4	5
12	Le debo muchísimo a mi organización.	1	2	3	4	5
Compromiso de Continuidad						
13	Si yo no hubiera invertido tanto en la organización, consideraría trabajar en otra parte.	1	2	3	4	5
14	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5
15	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5
16	Si renunciaría a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	1	2	3	4	5
17	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas	1	2	3	4	5
18	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	1	2	3	4	5

Compromiso organizacional medido con el cuestionario de Meyer y Allen (1999)

CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL

No escriba su nombre, sus respuestas son confidenciales y quedaran en anonimato.

A continuación encontrara una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

	Rendimiento en la tarea					
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	1	2	3	4	5
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas	1	2	3	4	5
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	1	2	3	4	5
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	1	2	3	4	5
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	1	2	3	4	5
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	1	2	3	4	5
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	1	2	3	4	5
	Comportamientos contraproducentes					
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	1	2	3	4	5
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	1	2	3	4	5
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	1	2	3	4	5
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	1	2	3	4	5
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	1	2	3	4	5
	Rendimiento en el contexto					
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	1	2	3	4	5
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	1	2	3	4	5
15	Participé activamente de las reuniones laborales	1	2	3	4	5
16	Mi planificación laboral fue óptima	1	2	3	4	5

Escala de rendimiento laboral individual de Koopmans et al (2013).

ANEXO 4

Compromiso Organizacional

1	PREG1	PREG2	PREG3	PREG4	PREG5	PREG6	PREG7	PREG8	PREG9	PREG10	PREG11	PREG12	PREG13	PREG14	PREG15	PREG16	PREG17	PREG18	d1v1	d2v1	d3v1	V1				
2	6	4	3	5	4	5	5	2	3	2	3	2	4	7	4	4	1	6	27	17	26	70				
3	6	5	4	5	3	5	4	2	1	1	2	1	7	4	3	3	3	5	28	11	25	64	d1v1	6---18	19---31	32---42
4	3	5	3	5	4	4	5	2	3	1	2	2	4	7	4	3	1	6	24	15	25	64	d2v1	6---18	19---31	32---42
5	6	5	2	4	2	7	3	2	1	3	1	1	4	4	2	3	2	5	26	11	20	57	d3v1	6---18	19---31	32---42
6	6	5	3	5	4	4	5	2	3	2	3	3	3	7	4	4	1	6	27	18	25	70	V1	18---54	55---91	92---126
7	5	5	3	5	4	5	5	2	3	2	2	3	3	7	3	3	1	5	27	17	22	66				
8	6	5	4	5	4	3	4	2	3	2	3	2	7	7	4	3	2	6	27	16	29	72				
9	6	4	3	3	4	4	5	2	2	2	3	1	4	4	2	3	1	5	24	15	19	58	d1v1	Campramira Afectiva		
10	6	5	3	4	3	5	3	2	3	1	2	2	3	7	3	3	1	6	26	13	23	62	d2v1	Campramira Normativa		
11	7	5	2	5	4	5	4	2	3	2	3	3	7	7	4	3	2	6	28	17	29	74	d3v1	Campramira de Continuidad		
12	6	4	3	5	4	5	4	2	2	1	2	3	4	4	2	3	1	5	27	14	19	60	V1	Campramira Organizacional		
13	6	5	4	5	4	4	5	2	2	2	3	3	3	6	4	4	1	5	28	17	23	68				
14	7	5	3	4	2	3	5	2	3	1	1	2	4	7	2	3	2	6	24	14	24	62				
15	3	4	3	5	4	4	4	2	1	2	1	3	3	3	3	2	1	5	23	13	17	53				
16	6	5	2	5	3	7	5	2	3	1	2	1	5	5	4	3	1	5	28	14	23	65				
17	6	5	3	3	3	7	3	2	3	2	3	3	4	5	3	4	1	6	27	16	23	66				
18	6	5	4	5	4	7	5	2	3	3	1	2	7	3	2	3	1	6	31	16	22	69				
19	7	4	3	5	4	5	4	2	2	2	1	3	4	6	4	3	1	5	28	14	23	65				
20	3	5	2	5	2	4	7	2	1	1	2	1	7	6	3	3	1	6	21	14	26	61				
21	6	5	3	5	4	5	7	2	3	2	3	2	4	7	4	4	1	5	28	19	25	72				
22	6	5	3	5	4	5	7	2	3	2	3	2	4	7	4	3	1	6	28	19	25	72				
23	6	5	4	5	3	5	4	2	1	1	2	1	5	4	3	3	3	5	28	11	23	62				
24	3	4	3	5	4	4	7	2	3	1	2	2	3	7	4	3	1	6	23	17	24	64				
25	6	5	2	4	2	5	7	2	1	3	1	1	4	4	2	3	1	5	24	15	19	58				
26	6	5	3	5	4	4	5	2	3	2	3	3	4	7	4	4	2	6	27	18	27	72				
27	7	4	3	5	4	7	5	2	3	2	2	3	4	7	3	4	1	5	30	17	24	71				
28	6	5	4	5	4	3	4	2	3	2	3	2	7	7	4	3	1	6	27	16	28	71				
29	6	5	3	3	4	4	5	2	2	2	3	1	4	4	2	2	1	5	25	15	18	58				
30	6	5	3	4	3	7	3	2	3	1	2	2	4	7	3	3	1	6	28	13	24	65				
31	7	5	2	5	4	7	4	2	3	2	3	3	5	7	4	3	1	6	30	17	26	73				
32	6	5	3	5	4	7	4	2	2	1	2	3	4	4	2	4	1	5	30	14	20	64				
33	6	5	4	5	4	4	5	2	2	2	3	3	4	7	4	3	1	6	28	17	25	70				
34	7	4	3	4	2	3	5	2	3	1	1	2	4	4	2	4	1	6	23	14	21	58				
35	3	5	3	5	4	4	4	2	1	2	1	3	3	3	3	3	1	5	24	13	18	55				
36	6	5	2	5	3	5	5	2	3	1	2	1	7	7	4	3	3	5	26	14	29	69				
37	6	5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	7	3	4	1	6	23	16	25	64				
38	6	5	4	5	4	7	5	2	3	3	1	2	7	3	2	3	1	6	31	16	22	69				
39	7	5	3	5	4	7	4	2	2	2	1	3	4	4	4	4	1	5	31	14	22	67				
40	3	5	2	5	2	4	5	2	1	1	2	1	7	4	3	3	1	5	21	12	24	57				
41	6	4	3	5	4	5	5	3	3	2	3	2	4	7	4	3	1	6	27	18	24	69				
42	6	5	3	5	4	5	5	2	3	2	3	2	4	7	4	2	1	6	28	17	24	69				
43	6	5	4	5	3	7	4	2	1	1	2	1	7	4	3	3	1	5	30	11	23	64				
44	3	5	3	5	4	4	7	1	3	1	2	2	7	7	4	3	2	6	24	16	29	69				
45	6	5	2	4	2	7	3	2	1	3	1	1	4	4	2	4	1	5	26	11	20	57				
46	6	5	3	5	4	4	5	2	3	2	3	3	3	7	4	3	1	6	27	18	24	69				
47	7	5	3	5	4	5	5	2	3	2	2	3	3	7	3	3	1	5	29	17	22	68				
48	6	5	4	5	4	3	4	2	3	2	3	2	7	7	4	3	1	6	27	16	28	71				

ANEXO 5



Constancia de registro del proyecto de tesis

Revisado el proyecto de Tesis para Maestría:

“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA EMPRESA CURTIS & CO, SEDE S.J.L 2018”

Y, luego de la verificación de los criterios básicos exigidos en el Reglamento, para el registro de Proyecto de Tesis del participante:

Br. CORDOVA PAYCO, ESTER PILAR

Y, conforme a lo dispuesto por los artículos N° 10, 11 y 13 del Reglamento de Investigación para la Elaboración y Registro del Proyecto de Tesis- 2013. Se hace CONSTAR:

Que, el presente Proyecto de Tesis se encuentra registrado oficialmente en la base de datos de la Escuela de Posgrado.

Se expide la presente.

Los Olivos, 16 de enero de 2019

Dra. Isabel Menacho Vargas
Jefa de Investigación



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Pedro Félix Novoa Castillo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Compromiso Organizacional y rendimiento laboral en la empresa Curtis & Co, sede S.J.L 2018 de Ester Pilar Cordova Payco**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 15 de enero del 2019

Pedro Félix Novoa Castillo

DNI: 40184672

Escuela de Posgrado
 ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD DE CAYMA PUNO

**Compromiso Organizacional y rendimiento laboral en
 la empresa Curtis & Co, sede S.J.L. 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestría en Gestión del talento humano**

AUTOR:
 Mg. Ester Pilar Condova Pajon

ASESOR:
 Mg. Pedro Félix Norroy Cardón



23 %

1	El propósito de la tesis es	13 %
2	La metodología utilizada es	5 %
3	El contenido de la tesis es	2 %
4	El formato de la tesis es	1 %
5	El lenguaje utilizado es	1 %
6	El formato de la tesis es	1 %
7	El lenguaje utilizado es	<1 %
8	El contenido de la tesis es	<1 %
9	El formato de la tesis es	<1 %
10	El lenguaje utilizado es	<1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

.....CORDOVA PAXCO ESTER PILAR.....

D.N.I. :48159439.....

Domicilio :P.S. CARR. N.º INT. 110.....

Teléfono : Fijo : Móvil : 933110113

E-mail :CORDOVA.ester.13@hotmail.com.....

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRIA.....

Mención :GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.....

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

.....CORDOVA PAXCO ESTER PILAR.....

.....

.....

Título de la tesis:

.....SAMPONHIZO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN.....

.....LA EMPRESA CUATRA & CO SEDE S.J.L. 2018.....

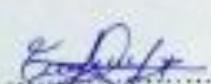
Año de publicación :2019.....

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha :03-2019.....



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CORDOVA PAVCO ESTER PILAR

INFORME TITULADO:

COMPROBISO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN
LA EMPRESA CURTIS & CO, SEDE S.I.L 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRIA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

SUSTENTADO EN FECHA: 30 DE ENERO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN