



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la
constructora y consultoría E.V.A minerales S.A.C Oyón, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORES:

Montes Aguirre, Celina Gianella (ORCID: 0000-0003-1278-101)

Pantoja Nicho, Liliana Andrea (ORCID: 0000-0003-1462-6832)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a nuestros padres quienes nos ayudan, brindan su apoyo y amor incondicional para seguir adelante con nuestros sueños y metas. Gracias por siempre estar motivándonos en cada paso que damos.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a Dios por permitirnos seguir adelante a pesar de las dificultades que se nos presenta en el camino, a nuestros padres por el gran apoyo y a nuestro asesor por su dedicación, nos guio en cada etapa de este proyecto para alcanzar los resultados esperados.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y Operalización	10
3.3. Población y muestra	12
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	18
VI. CONCLUSIONES	22
VII. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS:.....	24
ANEXO	28

Índice de tablas

Tabla 1 Variable Compromiso Organizacional	11
Tabla 2 Variable Desempeño Laboral	11
Tabla 3 Tabla cruzada entre compromiso afectivo y eficiencia	14
Tabla 4 Tabla cruzada entre compromiso continuo y eficacia.....	15
Tabla 5 Tabla cruzada entre compromiso normativo y productividad	16
Tabla 6 Tabla cruzada entre compromiso organizacional y desempeño laboral..	17

Resumen

El estudio en un principio definió como su objetivo: determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021. Acerca de los aspectos del estudio, fue básico, también fue cuantitativo, teniendo diseño No experimental y de corte transversal. La población estuvo compuesta de 33 trabajadores. Se utilizó el cuestionario como instrumento de estudio, donde se destinaron 12 interrogantes a la variable 1, asimismo 17 a la variable y todos con opciones de respuesta likert. Acerca de la variable 1, fueron considerada las dimensiones siguientes: compromiso afectivo, continuo y normativo; de la variable 2, sus respectivas dimensiones son: eficiencia, eficacia, productividad. Para procesar la información recopilada pertinente, se realizó por medio de SPSS V.25, siendo estructurados en tablas de frecuencias tanto relativas como frecuencias absolutas. Concluimos que existe una correlación directa siendo el p valor menor a 0.05 y un índice de correlación de Rho de Pearson de 0,747 lo que indica una correlación directa moderada

Palabras clave: compromiso organizacional, desempeño laboral, trabajadores

Abstract

The study initially defined as its objective: to determine the relationship between the organizational commitment and the work performance of the workers of the construction company and E.V.A. Minerals S.A.C. Oyón, 2021. Regarding the aspects of the study, it was basic, it was also quantitative, having a non-experimental and cross-sectional design. The population consisted of 33 workers. The questionnaire was used as a study instrument, where 12 questions were assigned to variable 1, also 17 to variable and all with likert response options. Regarding variable 1, the following dimensions were considered: affective, continuous and normative commitment; of variable 2, their respective dimensions are: efficiency, effectiveness, productivity. To process the pertinent information collected, it was carried out through SPSS V.25, being structured in tables of both relative and absolute frequencies. We conclude that there is a direct correlation with the p value less than 0.05 and a Pearson's Rho correlation index of 0.747, which indicates a moderate direct correlation.

Keywords: organizational commitment, job performance, workers.

I. INTRODUCCIÓN

En las empresas, se necesitan colaboradores que se identifiquen y realicen lo mejor para las mencionadas, lo cual es el compromiso, puesto que estamos en un mundo globalizado y competitivo, por ello obliga a las empresas a atraer y retener a sus trabajadores, con la idea que consigan los objetivos encomendados.

Matabanchoy, Álvarez y Riobamba (2019). En su trabajo: Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. Colombia. Concluye que la gestión del talento humano es un elemento de suma importancia en la actualidad, dado que al trabajador se le considera como un activo más de la empresa, por ende, es importante que las empresas en general tengan claro sus políticas para sacar lo mejor del trabajador.

Pedraza (2020). Al tratar su aporte de investigación: Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. México. Se considera a la segunda variable como la relación mental, psicológica por parte de los partícipes laborales con la empresa, entidad donde laboran, la cual estará demostrada por parte de los mencionados al sentirse cómodo, conforme, satisfecho para cumplir con sus obligaciones y llegar a los escenarios encomendados.

López y Dondero (2019), al tratar su aporte: "Estrategias para aumentar el compromiso organizacional en el área de ventas de una empresa de la industria cosmética y cuidado personal. Ecuador". En este aporte, la primera variable (C.O) es el conjunto de esfuerzo, voluntad, identificación que tiene el personal para con la entidad donde laboran, siendo considerado también como el elemento crucial para lograr los escenarios establecidos.

Torres, Torres, Seijas, Rengifo y Martell (2021). En su estudio Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. Perú. Se obtuvo que el desempeño en la entidad no es la idónea, ya que los cargos laborales y responsabilidades son llevados a cabo erróneamente, además que no se logran los resultados esperados.

Calizaya, Morales, Pinto y Bellido, (2020), en su trabajo denominado Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa. Perú. Obteniendo que el compromiso del personal aun no es elevado o

aceptable, puesto que no tienen aún una base de experiencia ni consideración personal para desarrollar sus funciones de la mejor forma posible.

Espinoza, Ramos, Espinoza y Asca (2021). En su estudio El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. Perú. Los resultados del desempeño laboral enfocado a tres grupos arrojaron lo siguiente: El primer y segundo grupo a pesar de que las remuneraciones no son equitativas entre ellos y no conocen los indicadores con el cual son evaluados, su desempeño es favorable, sin embargo, el tercer grupo debido a la ausencia de especialización el desempeño fue desfavorable.

El presente estudio se realizará en la Constructora y Consultoría E.V.A. Minerales S.A.C, ubicado en la Provincia de Oyón, Departamento de Lima, la cual brinda servicio de construcción, así mismo se percibe que en la empresa existe problemas con sus trabajadores como la falta compromiso organizacional lo que se plasma en las siguientes: No satisface las necesidades y expectativas de los trabajadores, no existe un programa de retención de empleados y rotación de personal; de acuerdo a lo mencionado estaría trayendo como consecuencia problemas entre compañeros de trabajo y en la empresa como: baja productividad laboral, mal clima laboral y pérdidas económicas. De acuerdo a lo indicado el presente trabajo pretende determinar el efecto que tiene el Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A minerales S.A.C. Oyón, 2021.

A continuación, se describe la formulación del problema general: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021?

El presente trabajo se justificará de manera teórica, tomará aportes de autores con reconocimientos, donde cada una permitirá tener un mejor panorama para centrar con mayor profundidad la temática. Como justificación práctica, permitirá conocer opiniones de los trabajadores, con el objetivo de tomar conocimiento de ellos para dar recomendaciones. Desde el punto metodológico la presente investigación es de tipo básica, nivel descriptivo correlacional, método deductivo, diseño no experimental, de corte transversal. Y la justificación social,

permitirá ayudar a mejorar la relación entre los trabajadores y por ende el desempeño laboral de los mismos.

Asimismo, se estableció el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021. Del mismo modo se presentó los objetivos específicos: Determinar la relación entre el compromiso afectivo y la eficiencia de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021. Determinar la relación entre el compromiso continuo y la eficacia de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021 y Determinar la relación entre el compromiso normativo y la productividad de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021.

De este modo, se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021. No existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021. También las hipótesis específicas: Existe relación entre el compromiso afectivo y la eficiencia de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021. No existe relación entre el compromiso afectivo y la eficiencia de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021. Existe relación entre el compromiso continuo y la eficacia de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021. No existe relación entre el compromiso continuo y la eficacia de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021. Existe relación entre el compromiso normativo y la productividad de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021. No existe relación entre el compromiso normativo y la productividad de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Considerando contexto Internacional: Se tiene a: Nieto, (2017) al tratar su aporte de investigación: “Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto tecnológico superior central técnico, en el año 2017”, definió su objetivo, el cual fue: Determinar la relación de ambas variables. Acerca de las características del mismo, se sabe que fue correlacional por el objetivo establecido, acerca de su diseño, fue transaccional. El conjunto de individuos para analizar fue el mismo para el conjunto representativo, por su minoría, siendo 221 trabajadores. Se culmina que, se aprueba la existencia de relación de ambos temas de estudio del autor.

Zans, (2017) al abarcar su estudio: “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”. Procedió a establecer su objetivo: Analizar la incidencia de la primera variable con la segunda mencionadas. Acerca de los rasgos de la investigación, se sabe el enfoque empleado fue cuantitativo. Del estudio realizado, se culminó que los sujetos de prueba mencionados manifiestan que sería sugerirle desarrollar de mejor manera la primera variable (C.O), ya que repercute de manera benéfica a la segunda (D.L); asimismo poder enfocarse también en la afinidad, la comunicación entre los colaboradores, porque les genera comodidad y mayor expresión.

Loza, (2016) al tratar su investigación: “Clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo de AYMESA S.A. Del mismo, definió su objetivo, el cual fue: determinar la influencia de la primera variable sobre la segunda. Acerca de la tesis, se sabe que el conjunto total de participantes a investigar fue de 30 colaboradores de la entidad en mención, donde se sabe también que la tesis fue descriptiva-correlacional, acerca del diseño de la misma, se tiene que empleó el No experimental. Culminando así la aprobación de la presencia de relación de ambos temas de estudio, siendo de forma directa.

Ámbito Nacional: Mendoza, (2017) en su tesis Influencia del grado de compromiso organizacional en el desempeño laboral en profesionales de la salud del Centro Quirúrgico del Hospital Manuel Núñez Butrón -Puno 2016, Tuvo como objetivo: determinar la influencia de la variable 1 con la variable 2. Acerca de la tesis, se

sabe que fue de tipo correlacional, siendo también transversal y el rasgo de ser prospectivo. El conjunto de individuos a tratar en el estudio fue de 34 trabajadores de la entidad mencionada, donde se tuvo la siguiente culminación: la primera variable (compromiso organizacional) influye en la segunda (desempeño laboral), siendo su valor: 0,379.

Marino, (2017) al tratar su investigación: “El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral: estudio contextualizado a Financiera Confianza S.A.A. agencia – Pichanaqui – 2014”. Tuvo como objetivo: establecer de qué manera se relacionan ambas variables. Considerando aspectos metodológicos de la investigación, se sabe que fue aplicada, transversal; el nivel del mismo empleado es el correlacional; asimismo el diseño realizado fue: No experimental. Se obtuvo que la primera variable no presenta relación directa con la segunda, debido a su índice valorativo arrojado: >0.05 .

De la Puente, (2017) al tratar su estudio: “Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo”. Donde su objetivo fue: Determinar la relación entre ambas variables. Acerca de características del mencionado estudio, se sabe que fue empleado el tipo transversal, siendo también descriptivo. Acerca de la técnica e instrumento, se sabe que fueron: encuesta y cuestionario respectivamente. Se obtuvo que ambas variables presentan relación de forma positiva y baja.

Ámbito Local: Guillén, (2018) al tratar su aporte de investigación: “Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de una empresa del rubro retail de lima metropolitana 2018, definió su finalidad: Determinar la relación entre ambas variables. Sobre los rasgos del estudio, se sabe que fue descriptivo, el estudio tuvo diseño No experimental. Se culminó que, se establece relación positiva, directa y significativa de ambos temas de estudio, y que las dimensiones de ambas variables presentan relación de forma moderada a alta en el ámbito estadístico del aporte de investigación.

Fuentes, (2018) en su tesis: “Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018, definió su objetivo, el cual es: determinar la relación entre ambas variables. Sobre los rasgos metodológicos propios de la tesis, se sabe que el tipo, es básica, también se tiene que el nivel determinado fue correlacional. El

enfoque de la mencionada fue cuantitativo, siendo también transversal. El conjunto representativo fue 60 colaboradores de la entidad mencionada. Los instrumentos utilizados se evaluaron por medio de métodos para obtener su validez y confiabilidad siendo aceptados. En la parte estadística, se sabe que fue empleado el Rho de Spearman. Se culmina dictando que se afirma la existencia de correlación entre ambos temas de estudio, siendo positiva y significativa, y representada en valor: $R_s = 0.367$.

Saldaña y Cornejo, (2017) al tratar su tesis: “Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016”, definió su objetivo, el cual es: determinar si existe relación entre ambas variables. Considerando aspectos metodológicos de la tesis, se sabe que fue descriptiva, siendo también correlacional. El diseño empleado del estudio fue: No experimental. Fueron considerados los tipos de compromiso: afectivo, continuo y normativo. Se obtuvieron correlaciones, donde entre los tipos mencionados con la segunda variable representaron correlación de grado positivo significativo pero débil, siendo la misma correlación dictaminada como culminación de la tesis.

A continuación, se presenta las teorías realizadas de nuestra primera variable: Compromiso Organizacional

Hurtado (2017) Se considera a la relación de consideración que tiene el colaborador con la entidad donde realiza sus actividades laborales.

Ludeña y Díaz (2021) El compromiso es un cambio exclusivo que identifica la coherencia que consta en un individuo y una organización, la cual muestra consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla.

Anchelia, Inga, Olivares y Escalante (2021) El compromiso organizacional se puede considerar como una extensión de la satisfacción laboral, ya que se trata de la actitud positiva que tiene un empleado, no hacia su propio trabajo, sino hacia la organización.

Importancia: Ñaña (2017) Goza de relevancia porque es el grado de consideración e identificación por parte de los colaboradores a la entidad donde realiza sus funciones, considerando también seguir estando en la mencionada.

Objetivo del compromiso organizacional: Según Hernández, Ruiz, Sandoval y Méndez (2018) es que el empleado se quede en la empresa y no se vaya de ella.

Características: Robbins y Judge (2013) Se centra en poder servir como base para los análisis necesarios enfocados a mejorar los índices de desempeño del personal, para que se sienta conforme con su cargo laboral, siendo crucial para su mejor esfuerzo y resultados beneficiosos para la empresa. También brinda lo necesario para poder contar con el monitoreo correspondiente, analizarlo y reorientar a los colaboradores según las metas. Consideran a la experiencia para poder evaluar los desempeños realizados y manifestados personalmente por cada uno de los trabajadores.

Niveles: Vargas (2011) expresa lo siguiente: El primero es la complacencia, la cual significa la conformidad, satisfacción. El segundo es la Identificación, la cual manifiesta que, una persona siente consideración y se considera perteneciente a algo, alguien. El tercero es la Internalización, que es donde la persona identifica los valores éticos que demuestra la entidad donde labora, y que van acorde a sus valores, virtudes; y donde siente reconfortante por ello.

Dimensiones: De acuerdo a Baez, Zayas, Velásquez y Lao (2019) indica lo siguiente:

Uno de los tipos de compromiso es el afectivo, el cual es el conjunto de sensaciones, pensamientos, el afecto que le tiene el personal a la entidad donde realizan sus actividades, cargos laborales.

También, otro tipo de compromiso es el continuo, donde se manifiesta como la reflexión de posibilidades que tiene y que no por pertenecer a tal empresa.

Se presenta también del compromiso, al normativo, donde se representa en las causas que le obligan a trabajar en la entidad, sin considerar lo que en realidad representa la entidad para los colaboradores, ni como consideren terceras personas.

A continuación, se presentan las teorías realizadas de nuestra segunda variable: Desempeño Laboral

Guartán, Torres y Ollague (2019) Se considera un conjunto de actividades, donde se muestran las técnicas que emplea el personal para realizar sus responsabilidades, también se puede determinar la efectividad, eficiencia en su cargo laboral considerando sus aptitudes y habilidades.

Torres y Quijate (2019) Es la demostración de esfuerzos, capacidades, técnicas por parte del colaborador, donde es necesario implementar monitoreo para verificar y desarrollar de mejor forma sus obtenciones, considerando las metas establecidas.

Martínez (2013) Considera que, en el desempeño interviene la capacidad de los colaboradores para aprovechar las oportunidades, herramientas que se le brinden, además de considerar que el hecho que los trabajadores estén motivados constantemente es determinante.

Importancia: Mondy (2010) Se centra en poder establecer monitoreo, controles sobre los resultados que hayan obtenido los colaboradores, sea por su cuenta o grupal; además de con la ayuda de la retroalimentación poder establecer nuevas formas de resolución de inconvenientes, falencias y optimizar continuamente su esfuerzo orientado a las metas encomendadas. Obteniendo también ser eficaces y eficientes.

Objetivo: Alfaro (2012) Verificar falencias, inconvenientes en la realización de actividades de los colaboradores, el desenvolvimiento de los mismos con su cargo y con la entidad, falta de aprovechamiento de herramientas que se brinda. Todo ello para orientar o redirigir los lineamientos, objetivos acordes a los requerimientos que presente la entidad.

Características del desempeño laboral: Según Flores (2008) son: a) Adaptabilidad: La cual es la posibilidad de poder realizar acciones, actividades en distintas situaciones, lugares. b) Comunicación: La cual es poder entablar interacción y manifestar sus pensamientos, intelecto con otra(s) persona(s), c) Iniciativa: Es poder proponer, sugerir alguna idea, acción para poder dar inicio o desarrollar distintos fines. d) Conocimientos: Conjunto de saberes de variado contenido, propósito, campo. e) Trabajo en equipo: Agrupación de personas que interactúan, tienen afinidad positiva y que se direccionan rumbo a cumplir finalidades definidas. f) Desarrollo de talentos: Es poder potenciar las aptitudes, potencial que tengan los colaboradores, participantes; para poder evaluar al tratarse distintas situaciones, responsabilidades.

Werther y Davis (2008) indica que, al realizar la gestión de puestos, se puede evaluar al colaborador para poder tener como registro sus resultados, su esfuerzo realizado en su cargo laboral. Cuando se analice y se encuentren diferencias considerables de los resultados que va obteniendo el trabajador con respecto a las establecidas por la gerencia, R.R.H.H, ejecutivos son quienes deben actuar reorientando el camino del partícipe laboral mediante métodos considerados pertinentes. Con los registros de resultados que se tiene del personal, es crucial para poder realizar monitoreo y brindarles ayuda para corregir las acciones que están realizando mal para que puedan llegar a sus metas encomendadas, además que puede ser un claro indicador para reconsiderar o modificar los lineamientos dirigidos.

Dimensiones: De acuerdo a Romero (2018) indica lo siguiente,

Eficiencia: Es poder lograr objetivos propuestos mediante la menor cantidad de recursos posibles.

Eficacia: Es lograr los objetivos, metas o resultados de la forma en como se esperaba.

Productividad: Es el índice del cual se establece como los recursos utilizados para realizar actividades con los resultados obtenidos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo: Se determinó como investigación básica. Para Gabriel (2017) Está ligada a la producción científica orientada a obtener conocimientos acerca de los fenómenos, no está vinculada a cuestiones pragmáticos, sino más bien a cuestionarios teóricos.

Diseño: No experimental, ya que no se realizan modificaciones, cambios en los contextos, situaciones. Según Hernández et al (2014) se trata de estudios donde no existe modificación en las variables, solo se observa el fenómeno en el contexto que sucede.

El estudio tuvo un corte transversal, donde la información se recopiló una única vez. Hernández et al (2014) manifiesta que la finalidad es describir las variables en relación con la población de estudio en un tiempo específico.

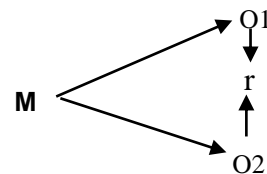
Así mismo, el estudio es correlacional. Díaz y Calzadilla (2016) refieren que este nivel o alcance de investigación tiene como objetivo determinar si existe o no relación entre las variables y en que magnitud, si es negativa, positiva o nula.

A continuación, presentamos el esquema del diseño no experimental que se caracteriza por ser correlacional.

M = Muestra

O1 = Compromiso organizacional

O2 = Desempeño laboral



3.2. Variables y Operalización

Variable dependiente: compromiso organizacional

Variable independiente: desempeño laboral

Tabla 1
Variable Compromiso Organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Guerrero (2019) Se conoce como la relación de consideración del personal para con la entidad donde labora, sirviendo como base para poder realizar sus actividades con actitudes, comportamiento determinados para lograr las metas encomendadas.	Es de naturaleza cualitativa que se operacionaliza en 3 dimensiones con sus propios indicadores, para así complementar los ítems, por medio de una escala para medir el compromiso organizacional del personal para con la entidad en mención, empleando escala tipo Likert.	<p>Compromiso afectivo</p> <p>Compromiso continuo</p> <p>Compromiso normativo</p>	<p>Desarrollo emocional</p> <p>Valoración</p> <p>Crecimiento personal</p> <p>Ética del trabajo</p> <p>Lealtad</p> <p>Reciprocidad</p> <p>Estatus del puesto</p> <p>Habilidades nuevas</p> <p>Esfuerzos invertidos</p>	Ordinal

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2
Variable Desempeño Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Desempeño Laboral	Garcés (2020) Es el proceso de evaluar e identificar las necesidades y aptitudes y competencias de los trabajadores que son impropias, pudiendo desarrollar programas correctivos.	Es de naturaleza cualitativa que se operacionaliza en 3 dimensiones con sus propios indicadores, para así complementar los ítems, por medio de una escala para medir el desempeño laboral del personal correspondiente en estudio con escalamiento tipo Likert de medición ordinal.	<p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p> <p>Productividad</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Tiempo</p> <p>Racionalización de recursos</p> <p>Planificación</p> <p>Logro de objetivos</p> <p>Satisfacción de clientes</p> <p>Calidad de servicio</p> <p>Calidad humana</p> <p>Competitividad</p>	Ordinal

Fuente: Elaboración propia

3.3. Población y muestra

Población: Fueron considerados 33 trabajadores. Hernández et al (2014) enuncian que es el conjunto o grupo total de individuos que poseen ciertas características y que serán tomados en cuenta para un estudio.

Inclusión: todos los trabajadores.

Exclusión: No excluyó a ningún trabajador.

Muestra: Como la población es muy pequeña, se tomará la misma muestra. Hernández et al (2014) mencionan que es la agrupación de personas que han sido elegidos por el investigador utilizando tipos de muestreo en el cual representa el objeto de estudio.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnica: Se empleó la encuesta y estuvo dirigida hacia los trabajadores para recolectar información. Hernández et al (2014) explican que permite obtener información valiosa acerca de un tema en específico, asimismo todas las encuestas parten con las siguientes premisas: medir opiniones y obtener un feedback de una muestra y solo serán aplicables para las investigaciones de diseños transversales como lo son el descriptivo y correlacional.

Instrumento: Se utilizará el cuestionario, donde es el más utilizado cuando se tiene como estudio a personas. Hernández et al (2014) indican que un instrumento que consiste en agrupar un conjunto de preguntas y como resultado poder obtener como resultado información del encuestado.

Validación: Se realizó a través de 2 juicios de expertos. Martínez y March (2015) afirman que es el grado en que el instrumento mide la variable o variables que el investigador desea medir y por ello conduce a conclusiones válidas.

Confiabilidad: Se utilizó el Alfa de Cronbach para ambas variables. López, Avello, Palmero, Sánchez y Quintana (2019) lo manifiestan como el valor, grado que refleja las posibilidades que el instrumento de los estudios pueda brindar obtenciones con sentido y concisos, considerando diferentes ámbitos, finalidades.

3.5. Procedimientos

Pérez y Gardey (2021) precisan que un procedimiento consta de seguir ciertas pautas destinadas a lograr una actividad de manera eficaz.

Se elaboró dos cuestionarios: la primera para medir el compromiso organizacional con 12 preguntas y la segunda para el medir el desempeño laboral con 17 preguntadas, seguidamente se realizó el juicio de expertos que fue favorables y todas estas serán aplicadas a los 33 trabajadores, una vez echo ello, se manejará una base de datos donde se tabulará todas las respuestas y luego será importada al SPSS versión 25 para la relación correspondiente de las variables.

3.6. Método de análisis de datos

Mayorga, Sillis, Martínez, Salazar y Mota (2016) aseguran que la estadística tiene 2 clasificaciones: Por un lado, la estadística descriptiva que consta de describir los resultados en números, porcentajes plasmados en tablas y/o figuras para su mejor visualización y por otra parte la estadística inferencial que permite ver el grado de relación entre las variables. Se utilizó una hoja de cálculo de Excel para la base de datos de las encuestas con el fin de categorizarlos y procesarlo en el SPSS. Luego se utilizó el estadígrafo de Pearson para medir si existe o no relaciones entra la hipótesis general y las específicas.

3.7. Aspectos éticos

Salazar, Icaza y Alejo (2018) definen que son las características que se toman en cuenta para poder abarcar los conceptos que integra la ética en un estudio.

El siguiente trabajo es efectuado con datos reales y minuciosos que permiten la posibilidad y sustentación de esta investigación, también de manera precisa se citó a cada autor que aportó con su fuente de información. Además, se solicitó permiso a la empresa para poder usar la información proporcionada con fines únicamente académicos con la aprobación de la alta gerencia de la empresa

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 01: Determinar la relación entre el compromiso afectivo y la eficiencia de los trabajadores de la Constructora y Consultoría E.V.A. Minerales S.A.C. Oyón, 2021

Tabla 3

Tabla cruzada entre compromiso afectivo y eficiencia

		Eficiencia			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Compromiso afectivo	Deficiente	21.2%	21.2%	0.0%	42.4%	Pearson 0.578**
	Regular	6.1%	27.3%	6.1%	39.4%	
	Optimo	0.0%	9.1%	9.1%	18.2%	Sig. (bilateral) 0.000
Total		27.3%	57.6%	15.2%	100.0%	

FUENTE: Elaboración en base a la técnica de la encuesta en la constructora y consultoría E.V.A. minerales Oyón, 2021

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 03, se empleó el estadígrafo Rho de Pearson para la hipótesis específica 1, el cual alcanzo una correlación bilateral entre la dimensión compromiso afectivo y eficiencia con una $r = 0,578$, afirmando que existe una correlación directa moderada entre ambas, es decir el compromiso afectivo tiene una relación directa moderada con la eficiencia. Para aceptar o rechazar la hipótesis general se empleó Rho de Pearson, donde se obtuvo un nivel de Sig Bilateral de 0.000, el cual es menor a 0.05, por ello aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula, tomando en cuenta que existe una relación, entre dimensión y dimensión, siendo sustentada por el cruce de porcentajes, donde se comprobó que la dimensión compromiso afectivo posee una relación de manera regular con la eficiencia con un 27.3%. De acuerdo con el análisis inferencial, en la Constructora y Consultoría E.V.A. Minerales, debería ponerle más énfasis al compromiso afectivo para que de esa manera se logre una buena eficiencia.

Objetivo específico 02: Determinar la relación entre el compromiso continuo y la eficacia de los trabajadores de la Constructora y Consultoría E.V.A. Minerales S.A.C. Oyón, 2021

Tabla 4

Tabla cruzada entre compromiso continuo y eficacia

		Eficacia			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Compromiso continuo	Deficiente	30.3%	15.2%	6.1%	51.5%	Pearson 0.569**
	Regular	3.0%	24.2%	9.1%	36.4%	
	Optimo	0.0%	3.0%	9.1%	12.1%	Sig. (bilateral) 0.001
Total		33.3%	42.4%	24.2%	100.0%	

FUENTE: Elaboración en base a la técnica de la encuesta en la constructora y consultoría E.V.A minerales Oyón, 2021

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 04, se empleó el estadígrafo Rho de Pearson para la hipótesis específica 2, el cual alcanzo una correlación bilateral entre la dimensión compromiso continuo y eficacia con una $r = 0,569$, afirmando que existe una correlación directa moderada entre ambas, es decir el compromiso continuo tiene una relación directa moderada con la eficacia. Para aceptar o rechazar la hipótesis general se empleó Rho de Pearson, donde se obtuvo un nivel de Sig Bilateral de 0.001, el cual es menor a 0.05, por ello aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula, tomando en cuenta que existe una relación, entre dimensión y dimensión, siendo sustentada por el cruce de porcentajes, donde se comprobó que la dimensión compromiso continuo posee una relación deficiente con la eficacia con un 30.3%. De acuerdo con el análisis inferencial, en la Constructora y Consultoría E.V.A. Minerales, debería ponerle más énfasis al compromiso continuo para que de esa manera se logra una buena eficacia.

Objetivo específico 03: Determinar la relación entre el compromiso normativo y la productividad de los trabajadores de la Constructora y Consultoría E.V.A. Minerales S.A.C. Oyón, 2021.

Tabla 5

Tabla cruzada entre compromiso normativo y productividad

		Productividad			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Compromiso normativo	Deficiente	18.2%	3.0%	0.0%	21.2%	Pearson 0.507**
	Regular	15.2%	27.3%	18.2%	60.6%	
	Optimo	0.0%	12.1%	6.1%	18.2%	Sig. (bilateral) 0.003
Total		33.3%	42.4%	24.2%	100.0%	

FUENTE: Elaboración en base a la técnica de la encuesta en la constructora y consultoría E.V.A. minerales Oyón, 2021

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 05, se empleó el estadígrafo Rho de Pearson para la hipótesis específica 3, el cual alcanzo una correlación bilateral entre la dimensión compromiso normativo y productividad con una $r = 0,507$, afirmando que existe una correlación directa moderada entre ambas, es decir el compromiso normativo tiene una relación directa moderada con la productividad. Para aceptar o rechazar la hipótesis general se empleó Rho de Pearson, donde se obtuvo un nivel de Sig Bilateral de 0.003, el cual es menor a 0.05, por ello aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula, tomando en cuenta que existe una relación, entre dimensión y dimensión, siendo sustentada por el cruce de porcentajes, donde se comprobó que la dimensión compromiso normativo posee una relación regular con la productividad con un 27.3%. De acuerdo con el análisis inferencial, en la Constructora y Consultoría E.V.A. Minerales, debería ponerle más énfasis al compromiso normativo para que de esa manera se logre una buena productividad.

Objetivo general: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora y Consultoría E.V.A. Minerales S.A.C. Oyón, 2021.

Tabla 6

Tabla cruzada entre compromiso organizacional y desempeño laboral.

	Desempeño Laboral			Total	Correlación	
	Deficiente	Regular	Optimo			
Compromiso Organizacional	Deficiente	18.2%	9.1%	0.0%	27.3%	Pearson 0.747**
	Regular	6.1%	27.3%	12.1%	45.5%	
	Optimo	0.0%	3.0%	24.2%	27.3%	Sig. (bilateral) 0.000
Total	24.2%	39.4%	36.4%	100.0%		

FUENTE: Elaboración en base a la técnica de la encuesta en la constructora y consultoría E.V.A. minerales Oyón, 2021

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 06, se empleó el estadígrafo Rho de Pearson para la hipótesis general, el cual alcanzo una correlación bilateral entre la variable compromiso organizacional y desempeño laboral con una $r = 0,747$, afirmando que existe una correlación directa moderada entre ambas, es decir el compromiso organizacional tiene una relación directa moderada con el desempeño laboral. Para aceptar o rechazar la hipótesis general se empleó Rho de Pearson, donde se obtuvo un nivel de Sig Bilateral de 0.000, el cual es menor a 0.05, por ello aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula, tomando en cuenta que existe una relación, entre variable y variable, siendo sustentada por el cruce de porcentajes, donde se comprobó que la variable compromiso organizacional posee una relación de manera regular con el desempeño laboral con un 27.3%. De acuerdo con el análisis inferencial, en la Constructora y Consultoría E.V.A. Minerales, debería ponerle más énfasis al compromiso organizacional para que de esa manera se logre un buen desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación, se definió como objetivo general: determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021.

Los resultados conseguidos después de estudiar los datos recopilados de la muestra, que fueron obtenidos mediante la encuesta, empleando cuestionario que comprende 29 interrogantes basado en 29 afirmaciones, siendo 12 interrogantes dirigidas en la primera variable: compromiso organizacional, como los 17 restantes en la segunda. con su respectiva escala de Likert, y que del mismo modo esto se elaboró con sus respectivos indicadores. Dichos instrumentos fueron aplicado a 33 trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C, así mismo esto fue validado por el criterio de expertos, donde se procedió a realizar el diagnostico de fiabilidad, y se prosiguió con el Alfa de Cronbach, obteniéndose 0,941 en la variable 1, en la segunda 0,963; una vez procesado en el programa de SPSS versión 25, determinándose que el instrumento es fiable.

Para explicar la discusión de resultados en la investigación desarrollada está referida a la hipótesis general diseñada en la investigación si existe relación entre compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021, se determinó aplicar la prueba Rho de Pearson por ser una muestra con 33 elementos < a 50 elementos de estudios; dando $p=0,000$, además, obtienen un nivel de correlación de 0,747, esta cifra expone que existe una correlación directa moderada. Por lo tanto, se termina aceptando la hipótesis planteada.

El mismo encuentra semejanza con el análisis de Mendoza (2017) quien concluye que el compromiso organizacional se relaciona en un 0,379 con el desempeño laboral y Fuentes (2018) que expresa que existe una correlación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y desempeño laboral en un 0,367.

Caso contrario en el análisis de Marino (2017) y manifiesta que la variable: compromiso organizacional no se relaciona de forma directa con la otra variable: desempeño laboral.

Para ello es importante tener en cuenta lo siguiente: Hurtado (2017) considera el compromiso organizacional como a la relación de consideración que tiene el

colaborador con la entidad donde realiza sus actividades laborales y Torres y Quijate (2019) manifiestan que es la demostración de esfuerzos, capacidades, técnicas por parte del colaborador, donde es necesario implementar monitoreos para verificar y desarrollar de mejor forma sus obtenciones, considerando las metas establecidas.

La explicación si existe relación entre una y otra variable es dependiendo de cómo responden el objeto de estudio a las preguntas planteadas para el cuestionario.

En otra dirección tomaremos en cuenta lo dicho por Nieto (2017) que expresa que no solamente el desempeño laboral se relaciona con el compromiso organizacional sino también la satisfacción laboral. Ya que esta última se puede entender como las actitudes, esfuerzos, consideraciones que tiene el personal con su cargo laboral, con la entidad donde labora. Se presentan aspectos cruciales: El cognitivo es el conjunto de ideas, consideraciones, opiniones. Otro aspecto es el afectivo, donde engloba las sensaciones, sentimientos, estimación a su cargo laboral. Terminando con el comportamiento, siendo lo que realizan los colaboradores considerando los 2 aspectos mencionados.

Considerando también lo expresado por Zans (2017) que manifiesta que no solamente el compromiso organizacional se relaciona con el desempeño laboral, sino también el clima organizacional, ya que la considera como el trato, la afinidad entre el personal, jefes, conceptos propios y comunicados de la entidad.

Se considera un campo crucial para las entidades, empresas, organizaciones, ya que se pretende controlar y desarrollar de mejor forma la empresa, también dándole la importancia debida al personal para establecer nuevas metas, lograr eficiencia, efectividad.

Además, el estudio de Loza (2016) dice que existe otra variable que también se relaciona con el compromiso organizacional que es el clima laboral, dado que lo considera como un factor crucial para alcanzar los escenarios propuestos por la gerencia. Ya que, al tener una afinidad, comunicación, ambiente tranquilo, considerando las condiciones óptimas para el desenvolvimiento del personal, se tiene mayores posibilidades de laborar de mejor forma y lograr las metas encomendadas.

El poder lograr el clima adecuado dentro de la entidad, organización podrá posibilitar que el personal pueda estar más satisfecho, en confianza, respeto, y puedan llevar a cabo sus responsabilidades con mejor cara, más esfuerzo,

elementos relevantes para poder alcanzar los resultados esperados por la gerencia. Ante ello, es necesario plantear controles, evaluaciones para poder tener registros y se puedan brindar soluciones o herramientas, consideraciones para poder aumentar.

Por otra parte, en el estudio De la Puente (2017) enuncia que la motivación de logro también se relaciona de manera positiva baja con el compromiso organizacional. Considerando que los colaboradores al estar motivados, podrán realizar sus actividades de mejor forma, además de que pueden establecer lograr nuevos resultados con mayor complejidad, para que puedan ir desenvolviéndose de mejor forma y aumentando sus capacidades. Se ve reflejado en la manera en cómo demuestra sus acciones, su actuar. En la mencionada, posee rasgos como: Tener un plan de acción el cual desarrollar en plazos determinados, también está poder establecer actividades más complejas por percibir sensaciones emocionantes, que inciten a seguir y abarcar más campos, situaciones; el poder verificar metas implantadas, y agregarles más pasos internos, además de poder contar con un registro de información para tener como evidencias los índices, los resultados que está obteniendo el personal. Esto último para poder hacer un recuento de su progreso, verificar lo realizado para que puedan estar retroalimentados los colaboradores para considerar mejorar cada vez más.

Para adentrar en los objetivos específicos, se hace hincapié que, como dimensiones se consideraron: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo para medir el compromiso organizacional y las dimensiones: eficiencia, eficacia y productividad para medir el desempeño laboral.

En relación al objetivo específico 1 se determinó que existe relación entre el compromiso afectivo y la eficiencia de los trabajadores, dicho resultado encuentra semejanza con lo indicado por Saldaña y Cornejo, (2017) donde concluye que el compromiso afectivo se relaciona con el desempeño laboral teniendo una correlación positiva significativa débil. También en Guillén, (2018) afirma que la calidad de servicio se relaciona con el compromiso organizacional en una relación moderada alta. Coincidiendo lo dicho por Baez, Zayas, Velásquez y Lao (2019) que expresa que el compromiso afectivo es el conjunto de sensaciones, pensamientos, el afecto que le tiene el personal a la entidad donde realizan sus actividades, cargos laborales.

En relación al objetivo específico 2 se determinó que existe relación entre el compromiso continuo y la productividad de los trabajadores, dicho resultado

encuentra semejanza con lo indicado por Saldaña y Cornejo, (2017) donde concluye que el compromiso continuo se relaciona con el desempeño laboral teniendo una correlación positiva significativa débil. También en Guillén, (2018) afirma que los logros laborales se relacionan con el compromiso organizacional en una relación moderada alta. Coincidiendo lo dicho por Baez, Zayas, Velásquez y Lao (2019) que profiere que el Compromiso continuo se manifiesta como la reflexión de posibilidades que tiene y que no por pertenecer a tal empresa.

En relación al objetivo específico 3 se determinó que existe relación entre el compromiso normativo y la eficacia de los trabajadores, dicho resultado encuentra semejanza con lo indicado por Saldaña y Cornejo, (2017) donde concluye que el compromiso normativo se relaciona con el desempeño laboral teniendo una correlación positiva significativa débil. También en Guillén, (2018) afirma que la labor de equipo se relaciona con el compromiso organizacional en una relación moderada alta. Coincidiendo lo dicho por Baez, Zayas, Velásquez y Lao (2019) que expresa que el compromiso normativo, se representa en las causas que le obligan a trabajar en la entidad, sin considerar lo que en realidad representa la entidad para los colaboradores, ni como consideren terceras personas.

VI. CONCLUSIONES

Del análisis realizado en esta indagación se llegó a obtener algunas conclusiones:

1. Se determina en esta investigación que el compromiso organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021. Entonces concluimos que existe una correlación directa siendo el p valor menor a 0.05 y un índice de correlación de Rho de Pearson de 0,747 lo que indica una correlación directa moderada.
2. Se determina en esta investigación que el compromiso afectivo se relaciona con la eficiencia de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021. Entonces concluimos que existe una correlación directa siendo el p valor menor a 0.05 y un índice de correlación de Rho de Pearson de 0,578 lo que indica una correlación directa moderada.
3. Se determina en esta investigación que el compromiso continuo se relaciona con la eficacia de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021. Entonces concluimos que existe una correlación directa siendo el p valor menor a 0.05 y un índice de correlación de Rho de Pearson de 0,569 lo que indica una correlación directa moderada.
4. Se determina en esta investigación que el compromiso normativo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021. Entonces concluimos que existe una correlación directa siendo el p valor menor a 0.05 y un índice de correlación de Rho de Pearson de 0,507 lo que indica una correlación directa moderada.

VII. RECOMENDACIONES

Comprobado que existe la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral podemos recomendar que se elabore estrategias para aumentar el compromiso organizacional orientada al grado de identificación y pertenencia que el trabajador debe tener con la empresa para la finalidad de maximizar el desempeño laboral.

Se recomienda al gerente de la empresa, promover una política de inteligencia emocional, porque permitirá que los trabajadores tomen decisiones, resuelvan conflictos, trabajen bajo presión, pueden tomar de buena manera las críticas constructivas con el objetivo de que tengan mayor empatía y para ello interviene un psicólogo dado que la manera de desarrollar ello es a través de juegos como: Los atributos, la banda sonora de la oficina, la estrella del equilibrio, Arte-terapia, campeón o zoquete, el diccionario de las emociones, valores alineados, entre otros.

Se recomienda crear una fuerte cultura de trabajo en equipo, comunicar metas y expectativas claras a todos los trabajadores sin excepción alguna, que la empresa sea transparente y fomente la comunicación abierta que permite que los trabajadores se expresen, mantener la ética del trabajo, fomentar una cultura de trabajo positiva, desarrollar la confianza y fomentar la innovación con el objetivo de que se logre la eficacia.

Fortalecer los canales para contratar a personas con los perfiles apropiados, mejora del clima plan, que la empresa tenga planes de incentivos y reconocimiento, planes de carrera que le permita al trabajador quedarse en las empresas y no irse, tener mayor comunicación con la familia de los trabajadores, también, promover capacitaciones para que los trabajadores desarrollen nuevas aptitudes, habilidades que le permitan desenvolverse y trabajar de la mejor forma posible en beneficios de la empresa.

REFERENCIAS

- Alfaro, M. (2012). *Administración de personal (1 ed.)*. México: Red Tercer Milenio S.C. Recuperada de: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf
- Anchelia, V.; Inga, M.; Olivares, P.; Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas, 9(1), 1-14. [fecha de Consulta 13 de julio de 2021]. ISSN: 2307-7999. Disponible en: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899>
- Baez, R.; Zayas, P.; Velázquez, R.; Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23. [fecha de Consulta 5 de Mayo de 2021]. ISSN: 1815-5936. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360458834003>
- Calizaya, J.; Morales, B.; Pinto, H.; Bellido, R. (2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú. *Revista Universidad, Ciencia y Tecnología*, 24(106), 13-19. Recuperado en 5 de mayo de 2021, de <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/390>
- De la Puente, L. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo (Tesis de Título). Recuperada de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/298>
- Díaz, V.; Zayas, P.; Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud, 14(1), 115-121. [fecha de Consulta 13 de Julio de 2021]. ISSN: 1692-7273. Disponible en: <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/revsalud/article/view/4597>
- Espinoza, R.; Ramos, O.; Espinoza, M.; Asca, P. (2020). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83. Recuperado en 5 de mayo de 2021, de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1566/1826>
- Flores, R. (2008). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima: Universidad del Pacífico. Recuperada de <https://es.scribd.com/document/346448288/270498301-El-comportamiento-humano-en-las-organizaciones-pdf>
- 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). Recuperada de http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_b156b9152238af29fd6de4ed909a5f54
- Gabriel, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156. Recuperado en 30 de mayo de 2021, de http://www.scielo.org.bo/pdf/jsars/v8n2/v8n2_a08.pdf

- Garcés, E. (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020 (Tesis de Maestría). Recuperada de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46571>
- Guartán, A.; Torres, K.; Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Revista 593 Digital Publisher*, 4(6), 14-26. [fecha de Consulta 30 de mayo de 2021]. ISSN: 2588-0705. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Guerrero, P. (2019). Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018. (Tesis de Título). Recuperada de <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1635>
- Guillén, E. (2018). Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de una empresa de rubro retail de Lima Metropolitana 2018 (Tesis de Título). Recuperada de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2619>
- Hernández, B.; Ruiz, A.; Ramírez, V.; Sandoval, S.; Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 8(16), 1-27. Recuperado en 24 de mayo de 2021, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n16/2007-7467-ride-8-16-00820.pdf>
- Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hurtado, M. (2017). Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura (Tesis de Título). Recuperada de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1
- López, N.; Dondero, Y. (2019). Estrategias para aumentar el compromiso organizacional en el área de ventas de una empresa de la industria cosmética y cuidado personal, 4(3.1), 184-192. [fecha de Consulta 13 de julio de 2021]. ISSN: 2477-9024. Disponible en: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1087>
- López, R.; Avello, R.; Palmero, D.; Sánchez, S.; Quintana, M. (2018). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2), 1-11. Recuperado en 13 de julio de 2021, de <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>
- Ludeña, D.; Díaz, I. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el Colegio de Bachillerato "Carmen Mora de Encalada", del Cantón Pasaje Provincia el Oro en el periodo lectivo 2018-2019. *Revista Científica de UCES*, 26(1), 69-83. [fecha de Consulta 13 de Julio de 2021]. ISSN: 2591-5266.

- Loza, S. (2016). Clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo de AYMESA S.A (Tesis de Título). Recuperada de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7336/1/T-UCE-0007-410i.pdf>
- Marino, S. (2017). El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral: estudio contextualizado a Financiera Confianza S.A.A. agencia – Pichanaqui – 2014 (Tesis de Título). Recuperada de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4765?show=full>
- Martínez, M. (2013). *La gestión empresarial Equilibrando objetivos y valores*. Recuperada de La gestión empresarial - María del Carmen Martínez Guillén - Google Libros
- Martínez, M.; March, T. (2015). Características de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social, (20), 107-127. [fecha de Consulta 13 de julio de 2021]. ISSN: 1856-9331. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6844563>
- Matabanchoy, S.; Álvarez, K.; Riobamba, O (2020). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Revista Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. *Recuperado en 5 de mayo de 2021, de* http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012471072019000200176&script=sci_abstract&tlng=es
- Mendoza, J. (2017). Influencia del grado de compromiso organizacional en el desempeño laboral en profesionales de la salud del Centro Quirúrgico del Hospital Manuel Núñez Butron -Puno 2016 (Tesis de Maestría). Recuperada de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_f0a8d769fcd34061ff787a1a36c9a516/Details
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos (11 ed.)*. México: Prentice Hall. Recuperada de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/cc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>
- Nieto, E. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017 (Tesis de Título). Recuperada de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/14304>
- Ñaña, C. (2017). *Comportamiento organizacional*. Perú: Universidad Continental. Recuperada de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4253/1/DO_FC_E_319_MAI_UC0104_2018.pdf
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), 1-29. *Recuperado en 5 de mayo de 2021, de* http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200774672020000100105&script=sci_arttext
- Pérez, J., Gardey, A. (2021). Definición de procedimiento [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://definicion.de/procedimiento/>

- Robbins, S.; Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional (15 ed.)*. México: Pearson Recuperada de http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento_Organizacional_15edi-Robbins.pdf
- Romero, H. (2018). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión (Tesis de Título). Recuperada de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNJF_278728e381a2ff7f6bd208fcb28da5cd/Details
- Salazar, M.; Icaza, M.; Alejo, O (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. *Recuperado en 30 de mayo de 2021, de* http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305
- Saldaña, C.; Cornejo, F. (2017). Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016 (Tesis de Master). Recuperada de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/738/Christian_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Torres, J.; Quijaité, P. (2019). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa de Transporte Leonel SAC, Santa Anita - 2018 (Tesis de Título). Recuperada de <http://repositorio.uma.edu.pe/browse?value=Motivaci%C3%B3n&type=subject>
- Torres, W.; Torres, C.; Seijas, J.; Rengifo, R.; Martell, K. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Revista Multidisciplinaria Ciencia Latina*, 5(1), 1-8. [fecha de Consulta 5 de mayo de 2021]. ISSN: 1815-5936. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/260/342>
- Vargas, J. (2011). *La culturocracia organizacional en México*. México: Académica Española Recuperada de https://books.google.com.pe/books/about/La_Culturocracia_Organizacional_en_M%C3%A9xi.html?id=dpPkpwAACAAJ&redir_esc=y
- Werther, W.; Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas (6 ed.)*. México: McGrawHill. Recuperada de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>
- Zans, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016 (Tesis de Master). Recuperada de <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

ANEXO MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora y Consultoría E.V.A. Minerales S.A.C. Oyón, 2021”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOS
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Cómo se relaciona el compromiso afectivo y la eficiencia de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona el compromiso continuo y la eficacia de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona el compromiso normativo y la productividad de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS Determinar la relación entre el compromiso afectivo y la eficiencia de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso continuo y la eficacia de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso normativo y la productividad de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021 No existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICOS Existe relación entre el compromiso afectivo y la eficiencia de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021. No existe relación entre el compromiso afectivo y la eficiencia de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021. Existe relación entre el compromiso continuo y la eficacia de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021. No existe relación entre el compromiso continuo y la eficacia de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021. Existe relación entre el compromiso de normativo y la productividad de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021. No existe relación entre el compromiso de normativo y la productividad de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021.</p>	<p style="text-align: center;">COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p> <p style="text-align: center;">DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Compromiso afectivo</p> <p>Compromiso continuo</p> <p>Compromiso normativo</p> <p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p> <p>Productividad</p>	<p>Desarrollo emocional Valoración Crecimiento personal</p> <p>Ética del trabajo Lealtad Reciprocidad</p> <p>Estatus del puesto Habilidades nuevas Esfuerzos invertidos Trabajo en equipo Tiempo Racionalización de recursos Planificación Logro de objetivos Satisfacción de clientes</p> <p>Calidad de servicio Calidad humana Competitividad</p>	<p>Tipo Básica</p> <p>Diseño No experimental, de corte transversal</p> <p>Población 33 trabajadores muestra</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p> <p>escala Likert</p>

Fuente: Elaboración propia

**INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A minerales S.A.C. Oyón, 2021” Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según sea conveniente.

Género: Hombre ____ Mujer ____

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
4	3	2	1	0

Compromiso Organizacional		S	CS	AV	CN	N
Compromiso afectivo		4	3	2	1	0
Desarrollo emocional						
1	¿Considera usted que la empresa donde labora es muy importante en su desarrollo emocional?					
Valoración						
2	¿Considera usted que la organización valora su labor diaria?					
3	¿Considera usted que la valoración que da la empresa a los trabajadores es equitativa?					
Crecimiento personal						
4	¿Piensa usted que la empresa le ayuda en su desarrollo personal?					
Compromiso continuo		S	CS	AV	CN	N
		4	3	2	1	0
Ética del trabajo						
5	¿Considera usted que en la empresa se practica la ética?					
Lealtad						
6	¿Considera usted que la empresa merece mi lealtad?					
7	¿La lealtad que se practica en la empresa por parte de los trabajadores es la adecuada?					

Reciprocidad						
8	¿Existe reciprocidad por parte de la empresa hacia los trabajadores?					
Compromiso normativo		S	CS	AV	CN	N
		4	3	2	1	0
Estatus del puesto						
9	¿Se siente contento con el puesto en el que está?					
Habilidades nuevas						
10	¿Considera usted que la empresa se preocupa por la adquisición de nuevas habilidades por parte de sus trabajadores?					
Esfuerzos invertidos						
11	¿La empresa lo capacita constantemente?					
12	¿considera usted que en la empresa el esfuerzo efectuado se realiza por un objetivo en común?					
Desempeño Laboral		S	CS	AV	CN	N
Eficiencia		4	3	2	1	0
Trabajo en equipo						
13	¿Observa usted que el trabajo en equipo desarrollado por los trabajadores de la empresa permite lograr los objetivos?					
14	¿Considera usted que el trabajo en equipo es adecuado para el desempeño de sus actividades?					
Tiempo						
15	¿La empresa proporciona las tareas con anticipación?					
Racionalización de recursos						
16	¿Considera usted que la racionalización de recursos es importante para lograr la eficiencia?					
17	¿La empresa racionaliza los recursos para el cumplimiento de pedidos?					
Eficacia		S	CS	AV	CN	N
		4	3	2	1	0
Planificación						
18	¿La planificación establecida en la empresa es la adecuada para la realización de servicio?					
19	¿La planificación para la entrega de servicio es la idónea?					
Logro de objetivos						

20	¿En cuanto al logro de objetivos, satisface sus expectativas el servicio que brinda?					
21	¿Considera usted que el logro de objetivos es ideal para la armonía de los trabajadores?					
Satisfacción de clientes						
22	¿Los procesos para la entrega del servicio, le satisface?					
23	¿Considera usted que la satisfacción del cliente es la base para seguir trabajando con la empresa?					
24	¿La empresa realiza encuestas sobre satisfacción de los clientes de la empresa?					
Productividad		S	CS	AV	CN	N
		4	3	2	1	0
Calidad de servicio						
25	¿Considera usted que la empresa brinda una adecuada calidad de servicio?					
Calidad humana						
26	¿Considera usted que la calidad humana de los trabajadores tiene el mismo desempeño laboral en sus actividades diarias?					
27	¿Considera usted que la calidad humana que tiene la empresa ayuda a brindar un buen servicio?					
Competitividad						
28	¿Los servicios que brinda la empresa son competitivos en relación a empresas del mismo sector?					
29	¿La capacidad de producción que brinda la empresa es la adecuada para el mercado?					

¡GRACIAS POR SU ATENCION!

**FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

1. DATOS GENERALES

1.1. Título del trabajo de investigación:

Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la
Constructora y Consultoría E.V.A S.A.C, Oyón – 2021

1.2. Investigador (a)(es):

Bach. Montes Aguirre, Celina Gianella

Bach. Pantoja Nicho, Liliana Andrea

2. ASPECTOS A VALIDAR

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Esta expresado en conductos observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables objeto de estudio.

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y apellidos: Abraham José García Yovera DNI: 80270538

Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública y Gubernamental

Centro de Trabajo: Universidad Cesar Vallejo-UCV

Formación profesional: Lic. Administración



Firma

Fecha: 21 de junio de 2021

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

1. DATOS GENERALES

1.1. Título del trabajo de investigación:

Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. Minerales S.A.C, Oyón -2021

1.2. Investigador (a)(es):

Bach. Montes Aguirre, Celina Gianella
 Bach. Pantoja Nicho, Liliana Andrea

2. ASPECTOS A VALIDAR

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Esta expresado en conductos observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnostico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables objeto de estudio.

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y apellidos: Abraham José García Yovera DNI: 80270538
 Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública y Gubernamental
 Centro de Trabajo: Universidad Cesar Vallejo-UCV
 Formación profesional: Lic. Administración



Firma

Fecha: 21 de junio de 2021

**FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

1. DATOS GENERALES

1.1. Título del trabajo de investigación:

Compromiso organizaional y desempeño laboral de los trabajadores de la constructora y consultoria E.V.A. Minerales S.A.C, Oyón - 2021

1.2. Investigador (a)(es):

Bach. Montes Aguirre, Celina Gianella

Bach. Pantoja Nicho, Liliana Andrea

2. ASPECTOS A VALIDAR

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Esta expresado en conductos observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnostico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables objeto de estudios.

4. DATOS DE EXPERTOS

Nombres y apellidos: Danilo Hugo Carreño Ramírez DNI 15589843

Grado académico: Mg. Administración estratégica

Centro de Trabajo: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Formación profesional: Lic. Administración



Firma

Fecha: 13 de julio de 2021

**FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

1. DATOS GENERALES

1.1. Título del trabajo de Investigación:

Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la constructora y consultoria E.V.A. Minerales S.A.C, Oyón - 2021

1.2. Investigador (a)(es):

Bach. Montes Aguirre, Celina Gianella
Bach. Pantoja Nicho, Liliana Andrea

2. ASPECTOS A VALIDAR

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Esta expresado en conductos observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnostico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables objeto de estudios.

4. DATOS DE EXPERTOS

Nombres y apellidos: Danilo Hugo Carreño Ramírez 15589843

Grado académico: Mg. Administración estratégica

Centro de Trabajo: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Formación profesional: Lic. Administración



Firma

Fecha: 13 de julio de 2021

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

1. DATOS GENERALES

1.1. Título del trabajo de investigación:

Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora y Consultoría E.V.A. Minerales S.A.C, Oyón – 2021

1.2. Investigador (a)(es):

Bach. Montes Aguirre, Celina Gianella

Bach. Pantoja Nicho, Liliana Andrea

2. ASPECTOS A VALIDAR

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Esta expresado en conductos observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnostico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado si cumple con los estándares y criterios requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables objeto de estudio .

4. DATOS DE EXPERTOS:

Nombre y Apellidos : Guillermo Percy Aliaga López **Dni :** 15590569

Grado Académica : Dr. Administración

Centro de trabajo : Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión



FIRMA Guillermo Percy Aliaga López
 PECUC 10491

FECHA: 13 de Julio de 2021

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

1. DATOS GENERALES

1.1. Título del trabajo de investigación:

Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora y Consultoría E.V.A. Minerales S.A.C, Oyón – 2021

1.2. Investigador (a)(es):

Bach. Montes Aguirre, Celina Gianella
 Bach. Pantoja Nicho, Liliana Andrea

2. ASPECTOS A VALIDAR

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Esta expresado en conductos observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnostico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD

El instrumento elaborado si cumple con los estándares y criterios requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables objeto de estudio.

4. DATOS DE EXPERTOS

Nombre y Apellidos : Guillermo Percy Allaga López Dni : 15590569

Grado Academica : Dr. Administracion

Centro de trabajo : Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.


FIRMA
 Dr. Guillermo Allaga López
 REGUC 10493

FECHA: 13 de julio de 2021

FIABILIDAD

Variable I: Compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cron Bach	N de elementos
0.941	12

Variable II: Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cron Bach	N de elementos
0.963	17

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

AUTORIZACION

El Gerente General de la Empresa CONSTRUCTORA Y CONSULTORIA E.V.A. MINERALES S.A.C., identificada con RUC N° 20601719305, autoriza a las estudiantes, de ADMINISTRACIÓN, de la Universidad “CESAR VALLEJO”: LILIANA ANDREA PANTOJA NICHU, con Código Universitario 7002555928 y DNI N° 77160812 y CELINA GIANELLA MONTES AGUIRRE, con Código Universitario 7002681394 y DNI N° 72221505, para realizar su trabajo de investigación (aplicación de encuesta) sobre COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL, en su sede productiva Caserío Ucruschaca, Provincia de Oyon, Departamento de Lima, previo consentimiento de cada trabajador.

Se expide a solicitud del interesado para los fines convenientes.

Oyon, 14 de Julio del 2021.

Atentamente,



CONSTRUCTORA Y CONSULTORIA E.V.A. S.A.C.
Douglas Vlasovogaj Andricado
GERENTE GENERAL