



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

### **ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Compromiso Organizacional Y Administración Por Objetivos De Los  
Colaboradores De La Empresa Losa Vial Sac, Villa El Salvador, 2020

#### **TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: Licenciada en Administración**

##### **AUTORA:**

Diaz Vargas, Katherine Johanna (ORCID: 0000-0002-0200-1328)

##### **ASESOR:**

Dr. Carranza Estela, Teodoro (ORCID: 0000-0002-4752-6072)

##### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LIMA- PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

Este trabajo va dedicado a mi familia, sobre todo a mis padres José Ángel Díaz y Julia Mariela Vargas, por su comprensión y apoyo incondicional que me han brindado a lo largo de mis estudios ya que sin ellos no lo habría logrado.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, a Dios por estar en cada momento de mi vida ayudándome.

A mis padres José y Mariela; por su apoyo y sus consejos que fueron pilares en mi vida.

A mi asesor el Dr. Teodoro Carranza Estela  
Por enseñarnos, brindarnos su confianza y ser una guía en este camino

## Índice de Contenidos

<b>Carátula.....</b>	<b>i</b>
<b>Dedicatoria .....</b>	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento .....</b>	<b>iii</b>
<b>Indice de contenidos .....</b>	<b>iv</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
<b>III. MEDOTOLOGÍA.....</b>	<b>19</b>
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	19
3.2 Variable y operacionalización.....	20
3.3 Población, muestra y muestro.....	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5 Procedimiento .....	26
3.6 Rigor científico .....	26
3.7 Método de análisis de datos .....	27
3.8 Aspectos Éticos.....	27
<b>IV RESULTADO .....</b>	<b>28</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>41</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>45</b>
<b>VII RECOMENDACIÓN .....</b>	<b>46</b>

## **RESUMEN**

La tesis tuvo como finalidad principal determinar la relación que existe entre Comportamiento Organizacional y la Administración por objetivos de la empresa Losa Vial Sac, Villa El Salvador, 2020. Asimismo, la investigación tuvo como fundamentos a los libros basados en el estudio de los temas en cuestión que son el comportamiento organizacional, así como la administración por objetivos.

Por otro lado, metódicamente abarca una investigación Aplicada, teniendo un enfoque cuantitativo, con un método hipotético deductivo de nivel descriptivo correlacional con diseño no experimental de corte transversal. Se obtuvo como muestra la colaboración de 50 trabajadores de la empresa Losa Vial Sac, teniendo como instrumento a la encuesta para así validar la información obtenida y usando el programa SPSS Statistics; Lo cual los trabajadores responderán 20 preguntas para ver la correlación que existen entre ambas variables

Palabras clave: Compromiso Organizacional y Administración por objetivos.

## **ABSTRACT**

The thesis had as a main objective the relationship that exists between Organizational Behavior and Management by objectives of the Losa Vial Sac company, Villa El Salvador, 2020. Likewise, the research was based on books based on the study of topics in question that are organizational behavior, as well as management by objectives.

On the other hand, it methodically encompasses Applied research, having a quantitative approach, with a hypothetical deductive method of correlational descriptive level with a non-experimental cross-sectional design. The collaboration of 50 workers from the Losa Vial Sac company was obtained as a sample, using the survey as an instrument to validate the information obtained and using the SPSS Statistics program; Which the workers will answer 20 questions to see the correlation that exists between both variables.

Keywords: Organizational Commitment and Management by objectives.

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las organizaciones cumplen un rol muy importante ya que su finalidad es lograr cumplir sus objetivos y metas, para así cumplir con las expectativas de los trabajadores, si hablamos del rubro operativo las empresas buscan tener la mayor fidelización de sus clientes y para ello deben contar con un buen equipo laboral y tener en claro el compromiso que se debe tener entre ambas partes.

Hoy en día, pocas organizaciones cumplen con ese estereotipo de trabajo y menos con el desempeño de los colaboradores de las empresas en general. Sin embargo, a lo largo del tiempo ha habido situaciones no favorables entre los trabajadores y jefes, ya que muchos de ellos son explotados y no son tomados en cuenta de la manera correcta es por ello que muchas personas prefieren cambiar constantemente de centros de labores, así mismo se ha buscado soluciones para llegar a cambiar ese sistema y que ambas partes logren sus objetivos.

En el ámbito internacional de acuerdo a la Revista de Administración y Finanzas, según M. C. Peña Cárdenas (2016) describe que el estudio del comportamiento organizacional aporta mayor relevancias para el conocimiento lo cual ayuda a mejorar y entender con más facilidad, el nuevo mundo empresarial, y así lograr sobrepasar la balla que hay en referencia a la cultura organizacional, por consiguiente se busca sobresalir ante la firmeza y así mejorar la cultura organizacional lo cual hará se desarrolle de manera eficaz a través del tiempo”, lo cual quiere decir que las empresas u organizaciones debes aprender a mejorar, y crear un nuevo sistema en el cual ambas partes ya sea la organización en sí, como también por parte de los colaboradores y así cumplir con las metas trazadas, mediante esta información podemos deducir que a pesar de los cambios continuos que hay en el mundo ya que estamos más conectados gracias a la tecnología que se va sofisticando cada día más, y por ello que las empresas deben acoplarse.

Otro aspecto podemos encontrar en Latinoamérica, en la Revista de Estudios Empresariales, Ruiz de Alba (2013), cabe mencionar que se tiene como iniciativa al

compromiso como un centro lo cual se ha aceptado componer la teoría de la igualdad como una ecuación teniendo como primera parte a los colaboradores quienes forman un mejoramiento en la empresa y por la otra parte que son los clientes ya que ellos son los que reciben de la empresa un bien.” Explicado de esa manera las empresas deben buscar la igualdad entre ambas partes sin perjudicar, el compromiso es un factor que se va cultivando de manera constante y se va creando un lazo de afinidad entre los colaboradores para así obtener una retribución.

De acuerdo con el ámbito Nacional según la revista Ucv (2017) dice que: “Hoy en día, en un mundo cada vez más competitivo, las diversas organizaciones buscan constantemente, innovar y crecer, para lo cual es imprescindible contar con trabajadores cada vez más comprometidos con su organización. Lamentablemente, no siempre es así.” Tomando en cuenta la escritora, lo podemos aplicar ya que en el mundo en el cual nos desenvolvemos es demasiado competitivo y siempre esta buscar satisfacer las necesidades del público, pero son muy pocos los que consideran a sus trabajadores como base principal para llegar a alcanzar los objetivos que tienen como empresa en genera.

A nivel internacional según Gamarro (2014) “Diseño De Investigación De La Reestructuración Del Departamento De Mercadeo Y Ventas En Una Empresa Comercializadora De Muebles Utilizando Como Herramienta La Administración Por Objetivos” expresa sobre el área de mercadeo y Ventas que tiene la organización la cual se viene desarrollando una investigación, hay algunas deficiencia con respecto a los objetivos ya que no se encuentran de todo claro, asimismo no se haya una estructura fija para la venta de los productos, lo cual el jefe a cargo tampoco, cuenta con una meta para aumentar la cartera de clientes, con referencia al proyecto que desarrollan la cual es la venta por mayoreo. Por consiguiente, los resultados de las ventas no son favorables para la empresa; ya que ellos no tienen muy bien implantado el tema de la administración por objetivos ya que no cuenta con un esquema la cual tengan una misma visión y estrategias impuestas para los trabajadores.

En el ámbito local el problema que hoy en día aqueja en la empresa Losa Vial Sac, es crear lazos más efectivos con los colaboradores que son parte de la empresa, es por ello que es necesario saber cuáles son los factores que servirán para fortalecer

el compromiso y el progreso de la gestión ante el desarrollo productivo que tiene la empresa y llegar a cumplir las metas establecidas entre la organización y los colaboradores.

La importancia de la investigación de estudio es buscar la optimización del desarrollo que realizan los trabajadores de la empresa, para así obtener mejores resultados, mediante el mejoramiento en el clima que hay en la organización.

Asimismo, se establece de acuerdo a la investigación la formulación del problema:

¿De qué manera se relaciona el compromiso organizacional y la administración por objetivos de los colaboradores de la empresa Losa Vial Sac, V.E.S., 2020? Que cuenta con problemas específicos tales como:

¿Cómo se relaciona el compromiso normativo y las capacidades competitivas de los colaboradores de la empresa Losa Vial Sac, V.E.S., 2020?

¿Cómo se relaciona el compromiso afectivo y la estrategia empresarial de los colaboradores de la empresa Losa Vial Sac, V.E.S., 2020?

¿Cómo se relaciona el compromiso continuo y el proceso de gestión de los colaboradores de la empresa Losa Vial Sac, V.E.S., 2020?

Desde el punto teórico se busca analizar la presente investigación de la variable 1, Comportamiento Organización el cual se refiere los autores Keith Davis y John. Newstrom (2014) según ellos describen que: “El comportamiento organizacional es el estudio y atribuye al entendimiento y discernimiento del cual las personas deben desenvolverse dentro de las organizaciones. Asimismo, tener una meta clara y realizarla lo más eficazmente. No obstante, en la Variable 2 Administración por objetivo, aunque en el entorno empresarial u organizacional es con las siglas APO, tenemos como expositor a Ponce (2013), el cual piensa que la APO, se desarrolla únicamente dentro de un proceso en concreto, pero también tiene como aspectos principales es la mecánica administrativa y la

dinámica administrativa, lo cual ayuda y es soporte para el APO. Teniendo una serie de teorías sobre la investigación, lo cual se puede adquirir una cantidad de información y se busca realizar una mejora sobre los atributos de la organización. El compromiso

Organizacional es un factor muy importante, ya que ayuda mejorar la Administración por Objetivos puesto que teniendo un excelente entorno organizacional los resultados que brinda será de mejora y logrará tener un excelente resultado.

En cuanto a la justificación metodológica, tomamos en cuenta que, para llegar a cumplir con las metas del estudio de investigación, se creó dos instrumentos de medición ya sea para la variable 01 Compromiso Organizacional y en su relación con la variable 02 Administración por Objetivos. Dichos instrumentos fueron formulados y antes de su aplicación filtrados por el raciocinio de expertos en el ámbito, para luego ser tamizados mediante la confiabilidad y. Lo cual se llevó a cabo dicha aplicación de los instrumentos y su procesamiento en el Programa SPSS, para así conocer el nivel de relación entre las variables.

Por otro lado, podemos observar que, en la justificación práctica, Los resultados que se obtengan se pondrán en disposición y consideración con el gerente operaciones de la empresa Losa Vial. Por lo tanto, él será el responsable de tomar las decisiones que sean necesarias para la mejora de la empresa y sus procesos operativos.

Por otra parte, la finalidad del objetivo es; Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la administración por objetivos de los colaboradores de la empresa Losa Vial Sac, V.E.S, 2020

En cuanto a los objetivos específicos, se busca determinar la relación de los tres puntos siguientes:

Determinar la relación entre el compromiso normativo y las capacidades competitivas de los colaboradores de la empresa Losa Vial Sac, V.E.S, 2020

Determinar la relación entre el compromiso afectivo y la estrategia empresarial de los colaboradores de la empresa Losa Vial Sac, V.E.S, 2020

Determinar la relación entre el compromiso continuo y el proceso de gestión de los colaboradores de la empresa Losa Vial Sac, V.E.S.

Asimismo, la hipótesis; Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la administración por objetivos de los colaboradores de la empresa Losa Vial Sac, V.E.S, 2020

De acuerdo a las hipótesis específicas, se puede decir lo siguiente:

Existe relación significativa entre el compromiso normativo y las capacidades competitivas de los colaboradores de la empresa Losa Vial Sac, V.E.S, 2020

Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y la estrategia empresarial de los colaboradores de la empresa Losa Vial Sac, V.E.S, 2020

Existe relación significativa entre el compromiso continuo y el proceso de gestión de los colaboradores de la empresa Losa Vial Sac, V.E.S, 2020

## II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a los trabajos previos, tuvimos como referencia algunos temas y conceptos más relevantes:

De acuerdo a la investigación de Ascurra (2019) propuso como objetivo general determinar la relación entre compromiso organizacional y la administración por objetivos en la gerencia de logística de la empresa Corpac S.A., su investigación considero un diseño no experimental de corte transversal, como también a un nivel descriptivo y correlacional. La muestra de su estudio fue censal y ascendió a 60 colaboradores entre personal técnico, administrativo y funcionarios que laboran en Corpac S.A., a quienes se les llevo aplicar con un cuestionario likert de tipo ordinal. Su estudio concluyo al determinar que existe relación positiva muy fuerte entre el compromiso organizacional y la administración por objetivos, ello apoyado mediante un coeficiente correlación Rho Spearman equivalente a 0.880 y significativo al 0.000.

Por otro lado, Barrientos (2019) planteo como objetivo principal de indagación determina como se relaciona el desarrollo de competencias y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Golden Consulting S.A.C, para lo cual considero como muestra de estudio a 50 colaboradores de dicha empresa, cabe mencionar que realizo un censo, en tanto los aspectos metodológicos utilizados fueron con un enfoque cuantitativo, a un nivel correlacional como descriptivo, además su estudio fue no experimental de corte transversal y de tipo aplicada. Para la recolección de datos utilizo como técnica a la encuesta e instrumento a un cuestionario tipo likert conformado por 20 ítems que fueron validadas por juicio de expertos y medidos su fiabilidad mediante coeficiente alfa Cronbach equivalente a 0.853. Sus datos procesados le permitieron concluir que si existe relación positiva muy fuerte entre las variables arrollo de competencias y el compromiso organizacional en una empresa dedicada en gestión de residuos sólidos biocontaminados, monitoreo ambiental y ocupacional, ello apoyando en una prueba estadística de correlación Rho Spearman equivalente 0.720 y significativa al 0.000.

Así mismo el estudio de Cuadros (2019) busco como objetivo general determinar cómo se relaciona la percepción de las estrategias gerenciales y el compromiso

organizacional en los docentes de la I.E. N° 7072 San Martín de Porres en el distrito de Villa el Salvador, su investigación considero una metodología enfocada cuantitativamente, con un nivel descriptivo y correlacional, así como un diseño no experimental y de corte transversal. La muestra de su investigación se conformo por 69 docentes del mencionado instituto educativo, a quienes se les llevo aplicar un cuestionario tipo likert ordinal conformado por 20 ítems para la variable estrategia gerenciales y 18 ítems para la variable compromiso organizacional, de las cuales mediante el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach de obtuvo un resultado 0.974 y 0.843 respectivamente, dando así entender que el cuestionario tiene un alto nivel de confianza. Su estudio concluye que existe relación positiva moderada y significativa entre ambas variables al aplicar el coeficiente correlación Rho Spearman que fue de 0.680 con una significancia encontrada de 0.000.

En tanto el estudio de Paredes (2016), considero como objetivo general de investigación determinar la relación entre la gestión de procesos y el compromiso organizacional en una institución pública ubicada en el distrito de San Isidro, donde considero como muestra de estudio a 80 colaboradores entre personal administrativo, técnico y directores, mismos que se respondieron un cuestionario tipo likert ordinal de 21 ítems y además este fue previamente validado y medido su fiabilidad a través de la prueba Alfa Cronbach (0.805). La metodología fue un tipo de estudio aplicado, con un diseño no experimental – transversal y un nivel de investigación descriptiva como correlacional. Los datos revelaron que no existe una relación entre las variables, ello debido que al realizar su prueba de hipótesis general mediante el estadístico Rho Spearman arrojó un valor de significancia encontrada mayor a la significancia asumida (Sig. E. "0.221" > Sig. A.="0.05").

Araque Jaime (2017) "Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos" La finalidad de la investigación: Lo más relevante que tiene el artículo mencionado es estudiar la vinculo que hay entre las variables. Conclusión: Al verificar se debe demostrar que, si hay verdaderamente un vínculo positivo moderado entre el marketing interno y el compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico, es por ello que al encontrar dicha situación se prefija teóricamente el entorno colombiano, puesto que inicialmente la investigación persigue este objetivo en el país. Asimismo, cabe mencionar que

puede haber un equilibrio en el cual se pueda implantar hábitos que sean altamente eficaz en el marketing interno de las empresas, asimismo acrecienta las ganas de los colaboradores por desear participar en ello; por lo tanto, desarrollaran sus actividades con alegría, siento esto más importante para ellos que sentirse en presión de realizar.

Fernández Arranz (2017) "Compromiso Organizacional", El propósito de este estudio: Se basa en conocer tipo de compromisos y saber cómo influyen o afectan a las organizaciones, en el desenlace final de acuerdo al compromiso organizacional se realiza una observación a la forma la cual se ven afectadas las variantes del compromiso de la empresa. Llegando a un punto el cual se busca "mejorar" el acuerdo, que las empresas buscan; entre ellas se encuentran algunos factores como el compromiso afectivo, no obstante, ellos tienen el deseo de formar parte de la empresa, y mediante sus habilidades se desarrollaran de la mejor manera. El siguiente punto es el más a ventajoso para la empresa ya que sus colaboradores tendrán la necesidad de saldar su deuda por trabajar con ellos; lo cual su comportamiento será el más dócil y más manipulable la cual es el compromiso normativo, y su desempeño será bueno mas no optimo, asimismo cabe mencionar que su desenvolvimiento ni se igualara a los colaboradores que tengan el compromiso afectivo. Por consiguiente, encontramos el ultimo el compromiso de continuidad, es decir que el colaborador estará laborando por necesidad, ya que no hay más alternativa, eso quiere decir que cada cosa que haga será únicamente por obligación.

Con referencia a los estudios de investigación, encontramos algunos autores con importante información

En el Ámbito Nacional, Del puente Ruiz (2017): "Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo". La síntesis de la investigación tiene como finalidad diagnosticar el vínculo que hay entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. Considerando como estructura de investigación: Descriptivo Tipo de Estudio: Transversal y usando la técnica: Evaluación psicométrica, en el resultado: Lo cual al principio tuvieron como reconocimiento las constancias de los tipos de compromiso organizacional de los colaboradores de la entidad municipal, teniendo como respuesta que la mayoría tenía

una identificación con el factor medio (53%). Cabe mencionar que, entre las diferentes etapas, que destacaba era el compromiso afectivo, en la dimensión Implicancia se encuentra en un nivel medio (40%) y en compromiso de continuidad la muestra se identifica en un nivel medio alto (57%). Lo cual tiene como resultado que los colaboradores que tienen el deseo de fidelidad y de estabilidad, lo cual tiene por respuesta un mejor desarrollo en el cumplimiento de las metas establecidas por la empresa. No obstante, según lo que dice Gil et al., (2013), no hay concordancia ya que sus resultados contradice dichos resultados fueron realizados en la municipalidad de la provincia de Huacho, distrito de Huaura lo cual fue 54% tal resultado dio como uno de los más bajos en referencia al compromiso organizacional que tiene los colaboradores , el 69% no obstante podemos observar el alto índice de los colaboradores que no toman relevancia a la integración con la empresa y por ultimo hay un 21% de colaboradores que manifiestan que no tienen las mismas motivación que sentían al inicio de la jornada laboral por ello hay una ineficiencia en el cumplimiento y desempeño laboral.

Vásquez Fuentes (2015) "Cultura organizacional y compromiso organizacional en el Ministerio de la Producción Lima. En esta ocasión se demostrará mediante la investigación realizada verificar si en realidad hay un vínculo entre la cultura laboral y el compromiso organizacional del personal que trabaja en el Ministerio de la Producción, lima, 2015; Lo cual vamos a amplificar la finalidad con respecto al vínculo entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal que labora en el Ministerio de la Producción, Lima en el año 2015. En esta oportunidad en la investigación se usó una estructura no experimental, transeccional y descriptiva correlacional. Con respecto a la toma de resultado fue una muestra aleatoria simple, lo cual se dio la misma verosimilitud de elegir a la totalidad de colaboradores, para la recopilación de datos. Los datos que se tomaron en el desarrollo del factor cultura organizacional fue un cuestionario del autor Denninnsen, no obstante, para la cultura organizacional se tomaron como referencia a los autores Allen y Meyers. Asimismo, el cuestionario en referencia tuvo como Alfa de Cronbach de 0.850 y el cuestionario sobre la escala de compromiso que se tomó a los colaboradores tuvo como respuesta en la medición de Cronbach 0.865, lo cual quiere decir que en estas dos situaciones los resultados de se dieron fue de alta confiabilidad.

En el ámbito local, podemos encontrar a Rivera Carrascal (2010) “Compromiso Organizacional De Los Docentes De Una Institución Educativa Privada De Lima Metropolitana Y Su Correlación Con Variables Demográficas” La finalidad que tiene esta investigación es buscar el vínculo y el nivel de compromiso organizacional de los docentes de una escuela privada de Lima Metropolitana y Correlacionar las variables sociodemográficas de los docentes, asimismo la finalidad del estudio de la investigación de acuerdo a la variable la cual es el compromiso organizacional. Obteniendo como resultado: De acuerdo a la investigación se hizo una muestra sobre la totalidad de la docencia que había en el plantel educativo lo cual eran 43 docentes; lo cual se dividían entre inicial, primaria y secundaria. Por ende, toda la información almacenada y se tuvo como instrumento el programa SPSS (15.0), teniendo a un especialista que conozca el tema, quien fue la Lic. Doris Miranda perteneciente a la Pontificia Universidad Católica del Perú. Todo análisis que se realizó para medir y obtener datos fue la estadística descriptiva y correlaciona la cual ayuda a explicar los datos y los puntos obtenidos por cada variable por medio de las diferentes tables de distribución de frecuencia la cual se tuvo como referencia a Pearson y Spearman. Teniendo como un mecanismo de estudio al enfoque cuantitativo, la cual fue la técnica de Likert.

Con respecto al enfoque científico de la variable 1 Compromiso Organizacional García (2014) teniendo como autor referido a Arias, “Interpreta que el compromiso Organizacional es el nivel de la magnitud de participación que tiene el colaborador en referencia a la empatía que siente hacia la empresa; la cual tiene como particularidad hacia la creencia, aceptación sobre las metas impuestas y también sobre los valores éticos que tiene la empresa sobre todos sus colaboradores.

García (2014) tomando lo que describió a Chiavenato. “Describe que, en compromiso organizacional, es un factor que abarca lo sentimental y el entendimiento sobre lo pretérito, no obstante, también hay relevancia en el presente de la empresa; asimismo la comprensión, el reparto y la unificación de la visión que la empresa y por ende también sus colaboradores.

De acuerdo a la variable 2: Administracion por objetivos, podemos encontrar algunos enfoques científicos que nos explique.

Según Domínguez (2016), describe que “La administración por objetivos, consta de un mecanismo por lo cual el jefe y sus gerentes toman decisiones sobre las metas y lo cual también delegan responsabilidades para cada área o colaborador, en función de los resultados esperados, pasando estos últimos a conformar los estándares de desempeño bajo los cuales los gerentes serán evaluados”.

Según Quiroga (The PowerMBA, 2020), explica que “la administración por objetivo se comprende como una teoría que esta puntualizada en realizar un alineamiento entre los objetivos empresariales y los de los empleados, por ello es necesario la integración y colaboración de todo el personal de la empresa en el planteamiento de los grandes objetivos”.

Por consiguiente, en la variable 1, que habla del compromiso organizacional, encontramos a Betanzos, (2016) indica que una persona debe implicarse con la organización y con las responsabilidades que aquello conlleva, llevando a cabo un desenvolvimiento que sea de beneficio para la organización, en lo expuesto se demuestra que el compromiso, es el empeño que tiene los trabajadores de una organización y lo cual hace que se desarrolle un vínculo entre colaborador-jefe.

Como primera dimensión el Compromiso normativo, según Blanco (2015) se infiere del tema lo cual encuentra que lo relevante en este punto, es la retribución que hay entre el trabajador y la empresa, cual debe cubrir sus capacidades y las habilidades que demuestre en la práctica; esto quiere decir que el compromiso Normativo, es más que solo la necesidad del trabajador por cumplir con la labor buscando mejorar su calidad, y cubrir sus propias necesidades y expectativas en algunos casos puede ser económico como por conocimiento.

Como segunda dimensión el compromiso afectivo, lo describe Gonzales (2015) como la reacción, sentimientos que puede ir desarrollando los trabajadores hacia la empresa, lo cual se puede ir manifestando con el compromiso, fidelidad, lealtad, son conductas que el trabajador ira aflorando con el tiempo. De acuerdo a la cita expuesta por el autor, podemos entender que el compromiso afectivo se basa más en los sentimientos que el trabajador desarrolla hacia la organización lo cual hace que haya una compenetración y fidelización.

Por ultimo en la tercera dimensión el compromiso continuo, lo explica RuizAlba,(2013) que es mediante el beneficio, lo cual quiere decir que el trabajador solo seguirá laborando por una conveniencia ya sea social o económica, es este caso solo estará mediante las metas que pueda tener; en esta dimensión podemos observar que de acuerdo a lo que comenta el autor solo se basa en el tiempo que invierte en la organización ya que, si decidiera cambiar sería mucho más costoso.

De acuerdo a las dimensiones mencionadas podemos obtener los siguientes indicadores para así precisar más a fondo a la variable 1.

Continuando con lo expuesto de acuerdo a las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional.

En este caso el bienestar esta como primer indicador, se puede entender lo que dice Domínguez (2016), la intensión de cada trabajador al ingresar a un equipo de trabajo dentro de la organización, es y será siempre, aumentar la calidad de vida que tiene; es por ello que es una constante búsqueda sobre el bienestar ya sea de manera individual o colectiva, de tal manera que el trabajador realizara un trabajo duro para conseguir las metas planteadas hacia el mismo. No obstante, el factor que más acoge a las empresas es la falta de interés y el ausentismo que tienen los trabajadores ya que muchos de ellos no se adecuan y se sienten insatisfecho ya sea en el tema económico como en los cambios que la empresa pueda ir teniendo al pasar del tiempo ya que ella misma debe ir adaptándose a los cambios.

Por otro lado, el segundo indicador es la participación, en este punto se puede entender que para una empresa crezca los trabajadores que están en ella deben participar con ideas para que pueda avanzar y posicionarse mejor la empresa en el mercado, es por ello que tomamos referencia a lo que dice la Srta. López (2017) lo cual nos habla de la participación como uno de los elementos principales de una organización ya que es el proceso por el cual se desarrolla una conexión entre colaborador-empresa, la participación de una persona dentro de una empresa puede ser como eficaz o ineficiente, puesto que son base clave para el crecimiento de la empresa.

De acuerdo al tercer indicador la cual es la satisfacción tenemos como expositor al Dr. Calviño (2017) lo cual nos explica que la satisfacción laboral de los colaboradores es un proceso que se debe implementar de manera continua ya que es la manera la cual la organización podrá estudiar y medir a sus trabajadores, es ahí donde se pueden describir la manera en que los trabajadores realizan vínculos según las expectativas que se van desarrollando en el pasar del tiempo. Por cual nos infiere que la satisfacción no solo es por parte de la empresa sino también de los colaboradores ya que es ahí donde también se verá el grado de producción y la optimización de los procesos a realizar.

Como cuarto indicador Lealtad, según nos hace referencia Moliner, A. (2015) la cual nos explica que la lealtad puede ser explicada de manera que es un comportamiento que desarrolla el trabajador de acuerdo a las experiencias que va adquiriendo dentro de la empresa lo cual, también es importante que la organización cree lazos afectivos de lealtad con sus trabajadores para que así el rendimiento de ellos sea el máximo, y no realicen los labores de manera autónoma sino que haya un compromiso de dar el máximo esfuerzo en realizar las actividades y mejorar el funcionamiento.

Continuando con los indicadores, en el quinto indicador se ha tomado en cuenta el tema de la fidelidad, ya que en estos tiempos es difícil es crear un vínculo que vaya más allá del tema económico es más afinación que hay entre el trabajador y la empresa, pero también se toma en cuenta a los clientes ya que ellos forman parte del crecimiento y el avance de posicionamiento en el mercado; la fidelidad según lo indica Paines(2015) cual manifiesta que la fidelidad es un valor que existe entre la empresa y los clientes ya que son los encargados de mantener sobrevivo la empresa, por ellos la organización también toma énfasis en los trabajadores puesto la relación que se desarrollara será directamente, de acuerdo a toda esta información debemos entender que si las empresas no se centran en crear fidelidad con sus colaboradores no logran seguir adelante y no se podrá medir cual efectivas son los resultados de los individuos en el trabajo.

En el sexto indicador, el cual es el compromiso basando en la experiencia de García (2015) la cual nos expone lo siguiente que el compromiso es la identificación que tiene el empleado con la empresa, tiene como dos factores importantes que es la creencia

y la aceptación lo cual hará que llegue a cumplir los objetivos y metas trazadas por la empresa, así mismo toma en consideración los valores que tiene la empresa y lo incluye para así mismo; en lo ideal nos dan pautas para que la empresa pueda crecer por medio de sus trabajadores, pero se debe tomar en cuenta que hoy en día las empresas no cumplen con los factores sino que muchos de ellos explotan a sus colaboradores llevándoles a un estado de ansiedad lo cual hará que ellos renuncien a sus obligaciones laborales.

Séptimo indicador es la estabilidad, lo cual tenemos como expositor a Montserrat(2015) quien nos expone que la estabilidad surge por diferentes intereses, lo cual también nos lleva a señalar que mucho de eso esos intereses que tienen los colaboradores es el tema en el trabajo y la estabilidad de ello, ya que buscan sentirse cómodos pero sintiéndose que son parte de un equipo de trabajo, es por ello que muchos lo expresan en los contratos que son firmados ya que ese aspecto se sentirán más seguros de su permanencia en la empresa; teniendo en cuenta lo expuesto la estabilidad, podemos entender que la manera en que un individuo se sienta seguro en una empresa lo ve reflejado en el contrato que tiene con dicha organización, por lo cual si tal hecho se verá reflejado en la productividad y en el clima en el que está rodeado.

Por último, está el octavo indicador que es la moral lo cual si nos basamos en lo que dice Gómez(2015), Podemos entender que desarrollo moral no solo es influida por los valores que tiene la persona antes de ingresar a la empresa sino también será influenciado por los valores y la interacción que pueda tener ya sea con los jefes como con sus compañeros; este hecho nos lleva a entender que es muchos trabajadores se irán compenetrando con el equipo de trabajo de acuerdo a sus sentimientos y también las actitudes de los demás; teniendo en cuenta esta información podemos destacar que en la empresa los trabajadores se irán involucrando de acuerdo al comportamiento y la interacción de los demás y tomaran como ejemplo las actitudes ya sean positivas o negativas, sin embargo, estos pueden servir en cómo se puedan sentir dentro de la organización y que tan serio lo puedan ver, entonces es importante que también los antiguos colaboradores ya sean jefes, compañeros puedan dar una buena imagen puesto que eso también influirá en el proceso de selección de seleccionar nuevo personal a futuro.

De acuerdo a la variable2

La administración por objetivos encontramos a Drucker (2017) el cual puntualiza que la administración por objetivos (APO) es un prototipo de la administración lo cual hoy en día los gerentes de las organizaciones, han implantado metas para sus administraciones; tanto que también se desarrolló al final de cada fase de avance resultados generales como organización, pero de acuerdo a las metas ya impuestas por los accionistas; es decir que la APO es una mejor manera que están apostando las empresas hoy en día ya que es la manera de poder cumplir las metas implantadas y lograr cumplir los objetivos trazados, pero también es un proceso de cambio que los colaboradores debes estar preparados para enfrentar.

De acuerdo con la primera Dimensión las capacidades competitivas según Loggio (2014) Expone que es una táctica que apoya en los recursos y también en las capacidades lo cual se va obteniendo del enfoque interno, lo cual se debe competir. Lo cual quiere decir que se basa en las ventajas competitivas que tiene una organización y así llegar a alcanzar las metas. Asimismo, las tácticas es la forma más eficaz de saber si estas dentro del mercado ya que ahí competirás con diferentes organizaciones tal y como lo explica el autor, es por ello que es una pieza fundamental cuando se desea cumplir las expectativas como organización, es un desarrollo más introspectivo o interno.

En la segunda dimensión estrategia empresarial Según Contreras (2013) explica que sé que se estudiar las tácticas de estrategias que se puede conectar de acuerdo a las actividades e la organización y asimismo también se van implementar en corto o a largo plazo, teniendo como visión alcanzar metas propuestas; pero también se podría ver de otro punto de vista de la sostenibilidad y del direccionamiento, por medio de objetivos y específicos; Las estrategias tal y como lo expone el autor en esta cita, se puede entender que es base fundamental de una organización, pero cabe mencionar que solo son personas aptas ya que está en riesgo la rentabilidad, sostenibilidad de la organización como un conjunto, es por ello que se debe tomar con mucha responsabilidad y analizando cada factor para cumplir las metas.

Como tercer dimensión Gestión por resultados Según Makon, 2015, pag.2) explica que De acuerdo con la explicación del autor se puede entender que todo resultado

que tiene la empresa es de bajo el control de la gestión, la medición que tienen las organizaciones está determinado por el plan.

De todas las dimensiones que se ha estudiado se puede obtener los siguientes indicadores para así detallar más afondo la variable 2.

En el primer indicador Objetivo Táctico, según nos comenta, Pérez (2017) nos explica que el objetivo táctico es referente a la práctica, lo cual la empresa crea un plan de implementación, por medio a que la empresa debe determinar las metas cuantificables y por ende abrir un cronograma para los proyectos; La empresa debe contar con personal altamente calificado para llevar acabo la tarea, por lo cual también la empresa debe constar con una seria de capacitaciones para que se puedan realizar los trabajos de manera correcta y beneficiosa para la organización, ya que teniendo al personal capacitado se lograra tomar decisiones de manera cuidadosa sin poner en riesgo ninguna área.

Por otro lado en el segundo indicador ventajas competitivas tenemos como referencia a Fernández (2016) él nos demuestra que las ventajas es la suficiencia que tiene la organización para crear un valor diferencial lo cual profundiza la manera de cómo enfrentarse a los mercados actuales; Las ventajas que tiene una organización es su carta para poder llegar al público y así desarrollar una fidelidad entre sí, es por ello que se debe evaluar de manera correcta cada aspecto y fortaleza que puede tener la empresa, desarrollando una mejor publicidad, atención al cliente o en el área operativa cumpliendo satisfactoriamente cada labor que tenga ya sea de servicio o de un bien.

Con respecto al tercer indicador el liderazgo, la cual Maxwell (2016) explica diciendo que es la capacidad que define el nivel de efectividad que tiene una persona; el autor aporta con esta ley que el liderazgo está directamente relacionado con la efectividad de una persona, el nivel de liderazgo que uno posea determinará el nivel de su potencial. Ya que, el potencial de una persona no sobrepasará el nivel de liderazgo.

Por otro lado el cuarto indicador Cumplimiento de metas lo cual lo explica Rodríguez (2017) nos inculca que es la marca diferencial que hacen los trabajadores son las características y habilidades al realizar alguna tarea, lo cual se verá reflejado en las actitudes ; El cumplimiento de metas o de logros, es un tema que se debe desarrollar

en la empresa, ya que lograr motivar al personal es un punto que será beneficioso a la empresa en general ya que no solo se basa en cumplir las expectativas sino también tiene un buen clima y desarrollo de las actividades laborales.

En quinto indicador las estrategias Según Colina (2018) Describe que la finalidad primordial de las estrategias operativas es localizar las ventajas que sean eficazmente competitivas y también que lleguen hacer sostenibles y rentables para la empresa; lo cual tiene como plan estratégico generar valor por medio de los procesos productivos de bienes o servicios; asimismo la estrategia operativa, es la manera en la cual la empresa debe hallar la manera de crecer, de acuerdo a las ventajas que tiene sin poner en riesgo la calidad de los servicios.

El sexto indicador Estrategias de crecimiento lo describe Ruiz (2018) diciendo que las estrategias empresarial es el rumbo por el cual van todas las organizaciones que están en el mismo sector, lo cual es un factor altamente relevante e importante si se quiere posicionar sobre las demás en el mercado específico, Es por ello que se tiene que implementar una mejor estrategia de crecimiento y por ende se debe tomar tres factores importantes que es el liderazgo de costo, diferenciación y en enfoque que tiene la empresa y en servicio que pueda ofrecer.

Seguidamente el séptimo indicador el control y evaluación encontramos a Uvalle (2015) lo cual define que el propósito del artículo es preponderar la importancia del control y evaluación, el cual se basa en el desempeño tiene el trabajador para desenvolverse en el área laboral, asimismo cabe enfatizar que para lograr ello se debe tomar relevancia en la armonización y la unanimidad al tomar las decisiones para potenciar los procesos. Y si tomamos en cuenta lo expuesto por el autor, deducimos que toda organización debe realizar un control y una evaluación para ver el progreso y avance optimizando el trabajo de los colaboradores, cumpliendo las expectativas planeadas.

De acuerdo al indicador 8 que se refiere al desempeño laboral, lo cual lo explica Chiang (2015) expone; que el desempeño laboral en el trabajador va en conjunto con los requisitos que tiene la organización; lo cual también lo reafirma Chiavenato; dando como punto de relevancia la eficiencia del personal que labora en la empresa,

asimismo expresa la importancia del individuo que tiene en relación a la labor de la satisfacción laboral.

Dando como resultado sobre el tema abordado por varias empresas porque es la eficiencia que tiene el colaborador, de acuerdo a la producción que realiza y como se desenvuelve.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Dicho estudio fue de investigación básica ya que se basó en la búsqueda de recopilar información acerca el compromiso organizacional y la administración por objetivos de los colaboradores de la empresa losa vial sac, V.E.S año 2020. Asimismo, es de tipo aplicado y según Murillo (como se citó en Vargas, 2009), dice:

La investigación aplicada [...] se identifica mediante la aplicación de los conocimientos que se obtuvieron, asimismo, la implementación y sistematización en la práctica que basa en la investigación. La práctica de los conocimientos y los resultados de la investigación tiene como conclusión un resultado de manera rigurosa, organizada y forma sistemático sobre conocer la realidad (p.159).

El alcance que tuvo la investigación es transversal, ya que se obtuvieron los datos en una sola medición y en un espacio determinado.

Por otro lado, la profundidad de la investigación constituyo una investigación correlacional como menciona Ferreira y Alairdes (2003, p. 24) define: [...] es aquella que se inclina hacia la resolución en el grado de relación que hay entre dos o más variables en la cual se tiene un interés, pero teniendo una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados. Cuando nos referimos a una muestra de sujetos, la persona que investiga analiza los aspectos que tiene las variables para así, luego relacionarlas usando técnicas basadas en la estadística sobre el análisis de las correlaciones.

El carácter del estudio constituye una investigación de manera cuantitativo, es secuencial y demostrativo. Cada paso que se realiza es de forma rigurosa es por ello que se debe realizar todo el proceso, para así lograr determinar las fases que se halla. Se inicia ante un entendimiento, lo cual se va a ir deslindando, una vez terminado el proceso, Se realizan el cuestionario y las metas del estudio que se investiga, se escudriña la estructura literaria la cual se hace una proyección en un marco o un aspecto teórico.

### **3.2 Variable y operacionalización**

Por otro lado, se realizó la matriz de ambas variables las cuales son el compromiso organizacional y la administración por objetivos la cual también se menciona sus dimensiones, así como los indicadores de la variable administración por objetivos; todo ello buscar analizar más detalladamente el trabajo de investigación sobre la empresa en cuestión y ver que tan relacionadas están entre sí.

**MATRIZ OPERACIONAL VARIABLE 1: Compromiso Organizacional**

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p><b>V1. compromiso organizacional</b></p>	<p>Para Correa (2012) Muchas veces hay detalles que marcan la diferencia en el desempeño y la productividad, si existe una infraestructura adecuada y los trabajadores cuentan con todos lo elementos necesarios para desempeñar su labor, estarán cómodos y conformes con su lugar de trabajo, al igual que si se reconocen los logros y hay una buena comunicación en la empresa, los colaboradores estarán sin duda más comprometidos.</p>	<p>El compromiso Organizacional es la conducta que van desarrollando los trabajadores en la organización; lo cual tiene como por finalidad crear un mejor ambiente para así tener un resultado optimo; basándonos en las dimensiones de la variable, las cuales serán medidas mediante la encuesta, la cual será el instrumento de medición y valorización por medio de la escala de Likert, teniendo como base de datos a los trabajadores de la empresa por lo cual serán procesados por medio del programa SPSS.</p>	<p>Compromiso Normativo</p>	Bienestar	<p style="text-align: center;">O R D I N A L</p>
				Participación	
				Satisfacción de necesidad	
			<p>Compromiso Afectivo</p>	Lealtad	
				Fidelidad	
				Compromiso	
			<p>Compromiso Continuo</p>	<p>Estabilidad</p>	

**MATRIZ OPERACIONAL VARIABLE 2: Administracion por Objetivos**

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p align="center"><b>V2. Administracion Por Objetivos</b></p>	<p>Según Ynfante (2015) La APO hace que los objetivos sean operativos mediante un proceso que los lleva a bajar en forma de cascada por toda la organización. Como expone la figura debajo, los objetivos generales de la organización se traducen en objetivos específicos para cada nivel subsiguiente (división, departamento, individual).</p>	<p>La Administracion Por Objetivos o más conocidas por la APO, es uno de los factores que las empresas usan en sus estructuras de metas ya que con ello se puede saber el desenvolvimiento de los trabajadores dentro de cada área ya que se basa en los resultados, y de acuerdo ello se puede observar la optimización de cada proceso administrativo, no obstante se desarrollara en la empresa la recolección de datos para así estudiarlos y verificar la relación que hay y que tan fuerte es y la influencia de la misma.</p>	<p>Capacidades competitivas</p>	Objetivos Tácticos	<p align="center">O R D I N A L</p>
				Ventajas Competitivas	
				Liderazgo	
			<p>Estrategia Empresarial</p>	Cumplimiento de Metas	
				Estrategias Operativas	
				Estrategias de Crecimiento	
<p>Proceso de Gestión</p>	Control y Evaluación				
	Desempeño de los trabajadores				

### 3.3 Población, muestra y muestro

Se tomo como base de estudio a la empresa Losa Vial Sac., la cual se encuentra localizada en el distrito de Villa El Salvador.

#### **Población**

El universo poblacional estuvo conformado por jefes, gerentes y trabajadores del área administrativa. Siendo un total de 40 trabajadores de la empresa Losa Vial Sac en Villa El Salvador durante el año 2020

Tabla 1

*Distribución poblacional de los jefes, asistentes y colaboradores administrativos de la empresa Losa Vial SAC de Villa El Salvado-2020.*

<b>No.</b>	<b>Sujetos</b>	<b>Sub población</b>
01	gerentes	04
02	Jefes	06
03	Asistentes	06
04	Personal Administrativo	24
	TOTAL	40

#### **Nota:**

Datos obtenidos del área de RR.HH. de la empresa Losa Vial Sac

#### **Muestra**

El tamaño de la muestra para los casos de encuesta estuvo compuesto por 40 trabajadores de la empresa Losa Vial SAC, es decir se trabajó con el 100% en relación al universo poblacional. Esta clase de muestra se caracteriza por ser muestra censal.

López (1998) nos dice que “la muestra es censal es aquella porción que representa toda la población”. (p.123)

Para el desarrollo de la muestra se utilizó la siguiente formula:

$$\frac{\frac{z^2 xp(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 xp(1-p)}{e^2 N}\right)}$$

Tamaño de la muestra =

N= Tamaño de población

E= Nivel de error

Z= Nivel de confianza

### **Muestreo**

La técnica del muestreo que se empleó fue el intencional porque se seleccionó directa e intencionadamente a los sujetos de la población, de acuerdo al criterio del investigador.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En este caso se utilizó como técnica la encuesta, para la recolección de datos mediante las preguntas formuladas según las variables de investigación.

En cuanto a los resultados, se basó en la tabla de LIKERT para su desarrollo de la encuesta:

1 = Muy en Desacuerdo

2= En Desacuerdo

3= Indiferente

4= De acuerdo

5= Muy De acuerdo

La información sé que pueda obtener será a través de la elaboración y aplicación de dos instrumentos de medición para llevar a cabo el procesamiento y análisis de los

resultados de la investigación. Con respecto a la variable 1 Compromiso Organizacional y variable 2 Administración por Objetivos de la empresa Losa Vial Sac, en el distrito de Villa el Salvador, se elaborarán 2 cuestionarios mediante la escala de Likert que consistieron en un conjunto de ítems bajo la forma de interrogantes ante los cuales se solicitó las percepciones (Muy en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, muy de acuerdo) de los encuestados.

Asimismo, dicho cuestionario fue validado por los expertos en el área estadística, para dar fiabilidad en el resultado.

### **Validez del Instrumento**

Según la Hernández e (2010, p. 201), Nos dice que la validez "Se basa al grado que un instrumento tiene la cual mide realmente la variable que se desea estudiar, lo cual puede dar como resultado diferentes resultados, es por ello que se tomó en cuenta a los especialistas para dar un mejor resultado.

Para la validez de los instrumentos para este proyecto de investigación, así como su desarrollo en la evaluación a los trabajadores de la empresa fue aprobada por los expertos y especialistas en el campo los cuales se harán mención en el siguiente cuadro

Tabla 2

*Validación de expertos*

EXPERTOS	GRADO	CALIFICACION	
		Instrumento 1	Instrumento 2
Barca Barrientos, José Enrique	Mba. Administración	Aplicable	Aplicable
Merino Garces, José Luis	Mgtr. Administración	Aplicable	Aplicable
Jiménez Calderón, Cesar E.	Dr. Administración	Aplicable	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

## Confiabilidad

Para este punto, la confiabilidad tuvo como referencia al programa SPSS, se tomará como análisis el Alfa de Cronbach, lo cual se usó para la prueba piloto de quince (15) personas como muestra.

Según lo expone Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 277) indica que "la confiabilidad es un mecanismo de instrumento la cual tiene como objetivo medir el grado de aplicación repetida en un mismo objeto o sujeto para ver si produce el mismo resultado.

Tabla

Resultado del análisis de la prueba piloto

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	20

## 3.5 Procedimiento

El universo poblacional estuvo conformado por jefes, gerente, auxiliares de almacén, liquidadores. Siendo un total de 40 de la empresa Losa Vial Sac, Villa el Salvador durante el año 2020.

## 3.6 Rigor científico

Se tomo como base de confiabilidad al programa Spss, y el Alfa de Cronbach para ver que confiabilidad que existe, así como también se usó la escala de Likert para hacer la encuesta correspondiente y así sea lo más acertado posible en los resultados.

### **3.7 Método de análisis de datos**

Asimismo, se creó una base en la cual se incluyan los datos de las variables en cuestión, para así guardar los valores que se obtuvieron mediante la aplicación de los instrumentos de medición, por consiguiente, dichos resultados se analizarán de forma descriptiva, así como inferencial en el programa Spss versión 25 y teniendo como base al programa Excel.

Para la presentación de los resultados de la investigación, se desarrollará tablas de frecuencia con la finalidad de resumir informaciones de ambas variables de estudio y a través de ellas, también se realizarán figuras estadísticas con el propósito de conseguir un rápido análisis visual donde ofrezca la mayor información.

### **3.8 Aspectos Éticos**

Por temas éticos no se hizo público los datos de las personas que fueron parte de la unidad que se analizó en el estudio que se investigó. Asimismo, los datos solo es de conocimiento del investigador, por lo cual fue preciso realizar los expedientes de autorización sobre la información de cada colaborador que estuvo involucrado en el cuestionario, por ello fue necesario elaborar los documentos de consentimiento informado a cada persona encuestada, en la cual dieron el permiso para exponer la información necesaria para la investigación: los objetivos de estudio, el uso que se dio de los datos que proporcionen, la forma en la que se difundirán los resultados y las características necesarias para que ellos participen y tomen decisiones informadas al acceder o no a participar en el estudio y declaren por escrito de manera explícita su consentimiento de participar, donde no se recibió ninguna respuesta y se dio por aceptada la toma de encuestas a dichos propietarios.

Asimismo, antes de la administración de la prueba, se les informo que podían cambiar de opinión a decir que la investigación no concuerda con sus intereses y preferencias y retirarse voluntariamente. Del mismo modo, se hizo presente el resultado a las personas que participaron en el desarrollo de las encuestas las cuales fueron procesadas.

## IV RESULTADO

Análisis descriptivo

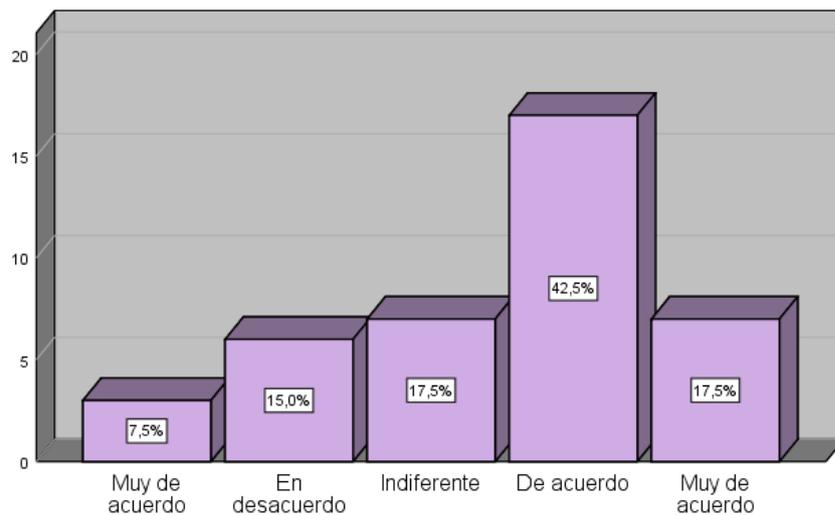
Variable Compromiso Organizacional

Tabla 1

*Distribución de frecuencia y porcentaje del compromiso organizacional (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desacuerdo	3	7.5	7.5	7.5
	En desacuerdo	6	15.0	15.0	22.5
	Indiferente	7	17.5	17.5	40.0
	De acuerdo	17	42.5	42.5	82.5
	Muy de acuerdo	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Spss versión 25.



*Figura 1. Distribución porcentual del compromiso organizacional (Agrupada)*

Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la Tabla 1 y Figura 1, un 42.5% equivalente a 17 empleados encuestados manifestaron estar de acuerdo con el compromiso organizacional, en tanto un 17.5% preciso ser indiferente y de igual forma un 17.5% que representa a 7 de los empleados encuestados considero estar muy de acuerdo, así mismo un 15.0% equivalente a 6 trabajadores afirmo estar en desacuerdo con el

compromiso organizacional y un menor 7.5% indico estar muy en desacuerdo con su compromiso organizacional hacia la empresa Losa Vial SAC, Villa el Salvador, 2020.

Tabla 2  
Distribución de frecuencia y porcentaje del compromiso normativo (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desacuerdo	3	7.5	7.5	7.5
	En desacuerdo	7	17.5	17.5	25.0
	Indiferente	6	15.0	15.0	40.0
	De acuerdo	17	42.5	42.5	82.5
	Muy de acuerdo	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Spss versión 25.

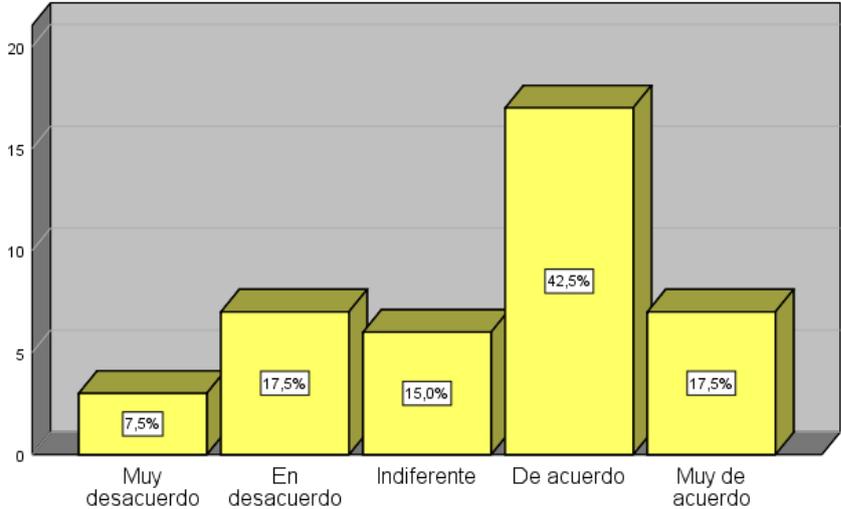


Figura 2. Distribución porcentual del compromiso normativo (Agrupada)

Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la Tabla 2 y Figura 2, un 42.5% equivalente a 17 empleados encuestados manifestaron estar de acuerdo con el compromiso normativo, en tanto un 17.5% preciso estar en desacuerdo y de igual forma un 17.5% que representa a 7 de los encuestados considero estar muy de acuerdo, así mismo un 15.0% equivalente a 6 trabajadores afirmo ser indiferente ante el compromiso

normativo y un menor 7.5% indico estar muy en desacuerdo hacia su compromiso normativo en la empresa Losa Vial SAC, Villa el Salvador, 2020

Tabla 3  
*Distribución de frecuencia y porcentaje del compromiso afectivo (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desacuerdo	2	5.0	5.0	5.0
	En desacuerdo	8	20.0	20.0	25.0
	Indiferente	9	22.5	22.5	47.5
	De acuerdo	12	30.0	30.0	77.5
	Muy de acuerdo	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Spss versión 25.

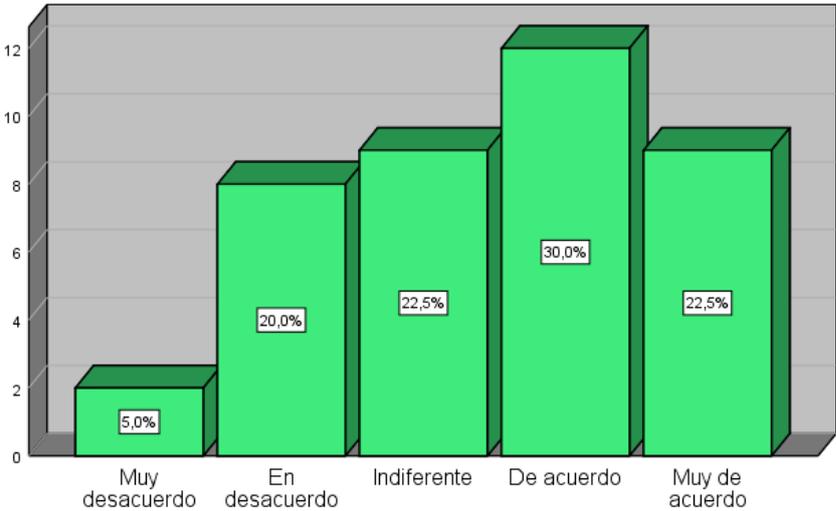


Figura 3. Distribución porcentual del compromiso afectivo (Agrupada)

Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la Tabla 3 y Figura 3, un 30.0% equivalente a 12 empleados encuestados manifestaron estar de acuerdo con el compromiso afectivo, en tanto un 22.5% preciso ser indiferente y de igual forma un 22.5% que representa a 9 de los encuestados considero estar muy de acuerdo, así mismo un 20.0% equivalente a 8 trabajadores afirmo estar en desacuerdo ante el compromiso afectivo y un menor 5.0% indico estar muy en desacuerdo hacia su compromiso afectivo en la empresa Losa Vial SAC, Villa el Salvador, 2020.

Tabla 4

*Distribución de frecuencia y porcentaje del compromiso continuo (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desacuerdo	3	7.5	7.5	7.5
	En desacuerdo	10	25.0	25.0	32.5
	Indiferente	5	12.5	12.5	45.0
	De acuerdo	17	42.5	42.5	87.5
	Muy de acuerdo	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Spss versión 25.

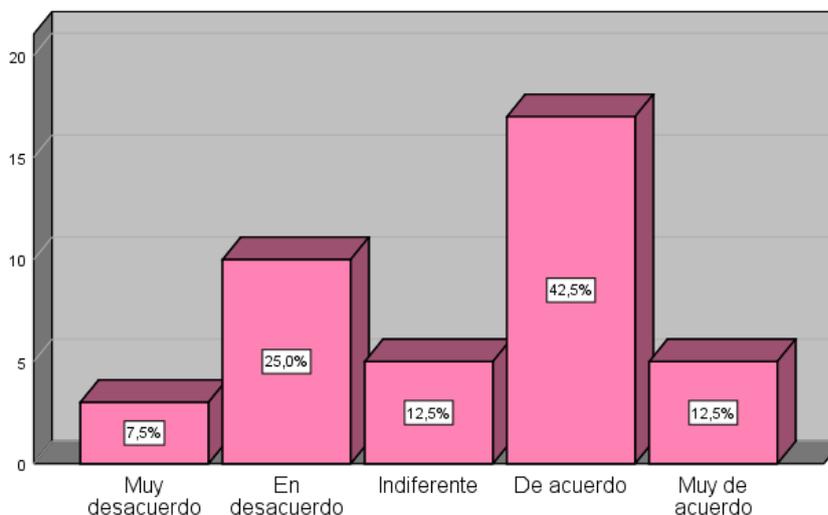


Figura 4. Distribución porcentual del compromiso continuo (Agrupada)

Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la Tabla 4 y Figura 4, un 42.5% equivalente a 17 empleados encuestados manifestaron estar de acuerdo con el compromiso continuo, en tanto un 25.0% preciso ser en desacuerdo, por otro lado un 12.5% indica ser indiferente, igualmente que un 12.5% que representa a 5 de los encuestados

considero estar muy de acuerdo, y un menor 7.5% afirmo estar muy en desacuerdo hacia su compromiso continuo en la empresa Losa Vial SAC, Villa el Salvador, 2020.

**Variable Administración por Objetivos**

Tabla 5  
*Distribución de frecuencia y porcentaje de la administración por objetivos (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desacuerdo	1	2.5	2.5	2.5
	En desacuerdo	7	17.5	17.5	20.0
	Indiferente	4	10.0	10.0	30.0
	De acuerdo	9	22.5	22.5	52.5
	Muy de acuerdo	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Spss versión 25.

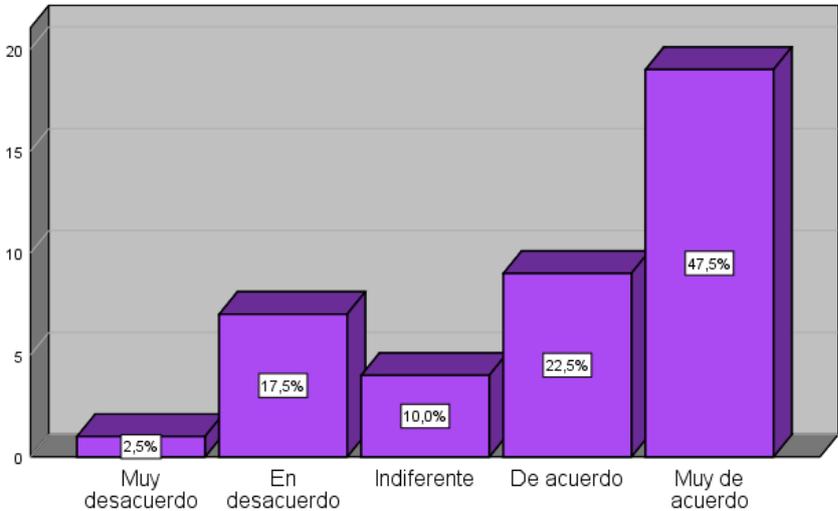


Figura 5. Distribución porcentual de la administración por objetivos (Agrupada)

Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la Tabla 5 y Figura 5, un mayoría de 47.5% equivalente a 19 empleados encuestados manifestaron estar muy de acuerdo con la administración por objetivos, en tanto un 22.5% preciso estar muy acuerdo, por otro lado un 17.5% opino estar en desacuerdo, un 10.0% que representa a 4 de los

encuestados considero ser indiferente, y una minoría de 2.5% afirmo estar muy en desacuerdo hacia la administración por objetivos en la empresa Losa Vial SAC, Villa el Salvador, 2020.

Tabla 6  
*Distribución de frecuencia y porcentaje de las capacidades competitivas (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desacuerdo	2	5.0	5.0	5.0
	En desacuerdo	6	15.0	15.0	20.0
	Indiferente	8	20.0	20.0	40.0
	De acuerdo	12	30.0	30.0	70.0
	Muy de acuerdo	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Spss versión 25.

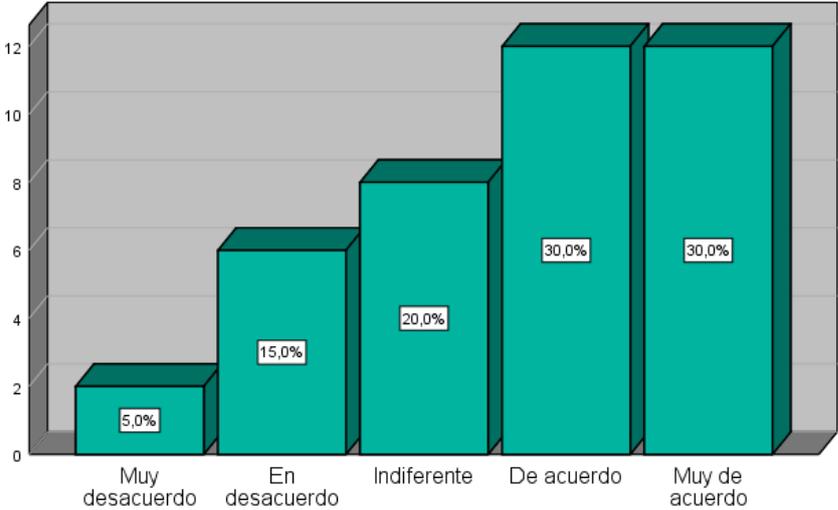


Figura 6. Distribución porcentual de las capacidades competitivas (Agrupada)

**Interpretación:**

De acuerdo a lo observado en la Tabla 6 y Figura 6, un mayoría de 30.0% equivalente a 12 empleados encuestados manifestaron estar muy de acuerdo con las capacidades competitivas, de igual forma un 30.0% afirma estar de acuerdo, en tanto un 20.0% preciso ser indiferente, por otro lado un 15.0% opino estar en desacuerdo y una

minoría de 5.0% afirmó estar muy en desacuerdo hacia las capacidades competitivas de la empresa Losa Vial SAC, Villa el Salvador, 2020.

Tabla 7  
*Distribución de frecuencia y porcentaje de la estrategia empresarial (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desacuerdo	2	5.0	5.0	5.0
	En desacuerdo	5	12.5	12.5	17.5
	Indiferente	5	12.5	12.5	30.0
	De acuerdo	15	37.5	37.5	67.5
	Muy de acuerdo	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Spss versión 25.

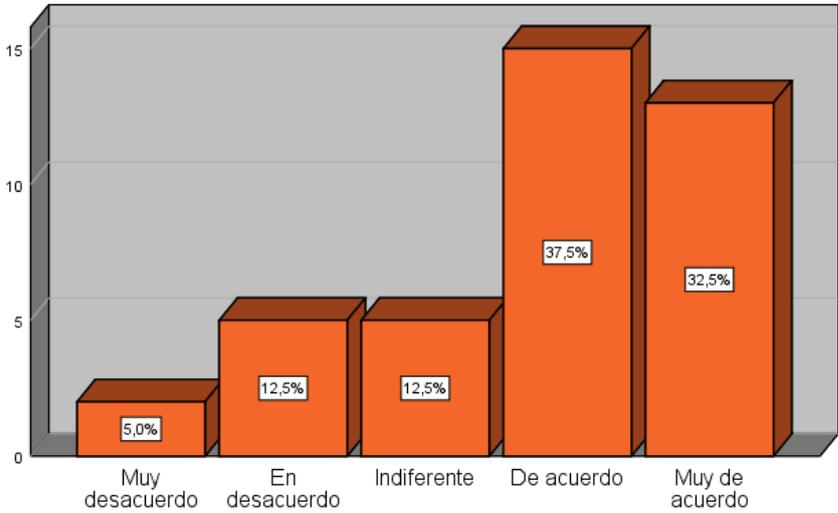


Figura 7. Distribución porcentual de la estrategia empresarial (Agrupada)

Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la Tabla 7 y Figura 7, un mayoría de 37.5% equivalente a 13 empleados encuestados manifestaron estar de acuerdo con las estrategias empresariales, un 32.5% afirma estar de muy de acuerdo, en tanto un 12.5% preciso ser indiferente, de igual forma que un 12.5% opino estar en desacuerdo y una minoría

de 5.0% afirmo estar muy en desacuerdo hacia las estrategias empresariales actuales de la empresa Losa Vial SAC, Villa el Salvador, 2020.

Tabla 8  
*Distribución de frecuencia y porcentaje del proceso de gestión (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desacuerdo	3	7.5	7.5	7.5
	En desacuerdo	10	25.0	25.0	32.5
	Indiferente	5	12.5	12.5	45.0
	De acuerdo	17	42.5	42.5	87.5
	Muy de acuerdo	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Spss versión 25.

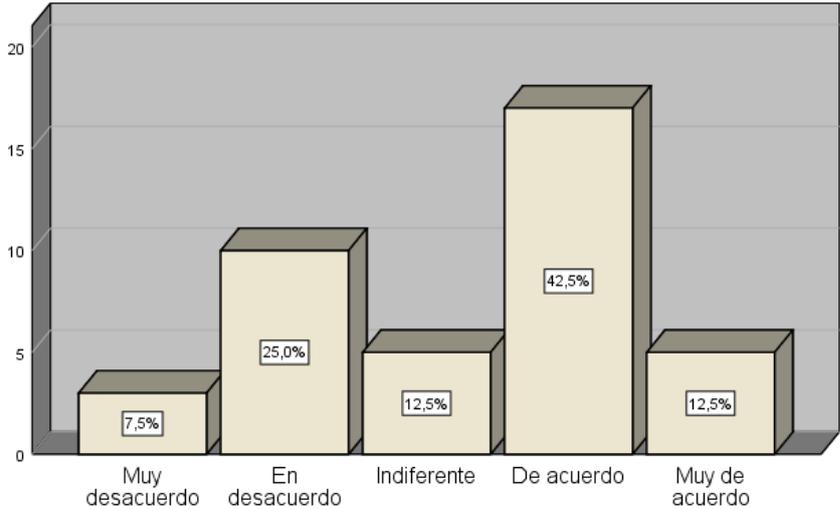


Figura 8. Distribución porcentual del proceso de gestión (Agrupada)

Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la Tabla 8 y Figura 8, un mayoría de 42.5% equivalente a 17 encuestados manifestaron estar de acuerdo con el proceso de gestión en la empresa, un 25.0% afirma estar en desacuerdo, en tanto un 12.5% preciso ser indiferente, de igual forma que un 12.5% opino estar en muy de acuerdo y una minoría

de 7.5% afirmo estar muy en desacuerdo con el proceso de gestión en la empresa Losa Vial SAC, Villa el Salvador, 2020.

## Análisis inferencial

De acuerdo con lo que dice De la Garza, Morales y Gonzales (2013), se toma como prueba a Shapiro-Wilk, cuando se tiene una cantidad de datos menor a 50, por lo que en este caso se usó dicha prueba ya que nuestra muestra era pequeña, asimismo se empleó a una cantidad de 40 personas para corroborar la normalidad de la población.

Hipótesis para determinar la normalidad de los datos:

H0: Los datos recolectados en la muestra mantiene una distribución normal.

H1: Los datos recolectados en la muestra no mantiene una distribución normal.

Tabla 9

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Organizacional (Agrupada)	0.276	40	0.000	0.833	40	0.000
Administración por objetivos (Agrupada)	0.258	40	0.000	0.841	40	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente:

### Consideraciones estadísticas:

- Cuando  $N < 50$  se aplicará el estadístico Shapiro-Wilk
- Cuando  $N \geq 50$  se aplicará el estadístico Kolmogorov-Smirnov

### Regla de decisión:

- Sig. E < Sig. T (0.05) entonces se rechaza Ho.
- Sig. E > Sig. T (0.05) entonces se acepta Ho

### Significación:

- Sig. I = 0.05 o 5%
- Nivel de aceptación= 95%

Interpretación:

Como se evidencia en la Tabla 9 el tamaño de la muestra de estudio corresponde a 40 colaboradores, por ello el análisis se concentró en la columna de estadístico normalidad de Shapiro-Wilk, mismo que arrojó un valor de significancia menor a la planteada en el trabajo de estudio, y de acuerdo a la regla de decisión corresponde rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna; es decir, los datos recolectados en la muestra no mantienen una distribución normal. Además, es necesario precisar que en el presente estudio se empleó una escala tipo Likert, es por ello que se tomó como punto de base a la prueba no paramétrica para así tener la correlación de Rho de Spearman.

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) el coeficiente de Rho de Spearman determina el grado de asociación entre dos o más variables de estudio, pero en ningún momento indica el grado de afectación de una sobre la otra, la correlación va en un rango desde un -1 como una correlación negativa perfecta y un +1 como una correlación positiva perfecta.

Tabla 10  
*Rangos de coeficiente de correlación de Rho Spearman*

Rango	Interpretación
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,70 a - 0,99	Correlación negativa muy fuerte
-0,4 a - 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a - 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,40 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,70 a 0,99	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández y Mendoza (2018)

### **Contrastación de hipótesis para el estudio**

#### **Hipótesis general:**

H0: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la administración por objetivos en la empresa Losa Vial SAC, Villa el Salvador, 2020.

H1: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la administración por objetivos en la empresa Losa Vial SAC, Villa el Salvador, 2020.

**Hipótesis específica 1:**

H0: No existe relación significativa entre el compromiso normativo y las capacidades competitivas en la empresa Losa Vial SAC, Villa el Salvador, 2020.

H1: Existe relación significativa entre el compromiso normativo y las capacidades competitivas en la empresa Losa Vial SAC, Villa el Salvador, 2020.

**Hipótesis específica 2:**

H0: No existe relación significativa entre el compromiso afectivo y la estrategia empresarial en la empresa Losa Vial SAC, Villa el Salvador, 2020.

H1: Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y la estrategia empresarial en la empresa Losa Vial SAC, Villa el Salvador, 2020.

**Hipótesis específica 3:**

H0: No existe relación significativa entre el compromiso continuo y el proceso de gestión en la empresa Losa Vial SAC, Villa el Salvador, 2020.

H1: Existe relación significativa entre el compromiso continuo y el proceso de gestión en la empresa Losa Vial SAC, Villa el Salvador, 2020.

**Consideraciones estadísticas:**

**Regla de decisión:**

a) Sig. E < Sig. T (0.05) entonces se rechaza Ho.

Consecuencia: Se termina aceptando la hipótesis alterna (H1)

b) Sig. E > Sig. T (0.05) entonces se acepta Ho

Consecuencia: Se termina rechazando la hipótesis alterna (H1)

**Significación:**

a) Sig. I = 0.05 o 5%

b) Nivel de aceptación= 95%

Tabla 11

Prueba de hipótesis con estadístico de correlaciones

			Compromiso organizacional	Compromiso normativo	Compromiso afectivo	Compromiso continuo	Administración por objetivos	Capacidades competitivas	Estrategia empresarial	Proceso de gestión
Rho de Spearman	Administración por objetivos	Coefficiente de correlación	<b>,691**</b>	,675**	,596**	,639**	1.000	,819**	,887**	,721**
		Sig. (bilateral)	<b>0.000</b>	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
		N	40	40	40	40	40	40	40	40
	Capacidades competitivas	Coefficiente de correlación	,557**	<b>,540**</b>	,429**	,657**	,819**	1.000	,681**	,536**
		Sig. (bilateral)	0.000	<b>0.000</b>	0.006	0.000	0.000		0.000	0.000
		N	40	40	40	40	40	40	40	40
	Estrategia empresarial	Coefficiente de correlación	,555**	,537**	<b>,554**</b>	,474**	,887**	,681**	1.000	,581**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	<b>0.000</b>	0.002	0.000	0.000		0.000
		N	40	40	40	40	40	40	40	40
	Proceso de gestión	Coefficiente de correlación	,847**	,774**	,725**	<b>,724**</b>	,721**	,536**	,581**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	<b>0.000</b>	0.000	0.000	0.000	
		N	40	40	40	40	40	40	40	40
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,729**	,736**	,783**	<b>,691**</b>	,557**	,555**	,847**
		Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000	<b>0.000</b>	0.000	0.000	0.000
		N	40	40	40	40	40	40	40	40
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,729**	1.000	,471**	,604**	,675**	<b>,540**</b>	,537**	,774**
		Sig. (bilateral)	0.000		0.002	0.000	0.000	<b>0.000</b>	0.000	0.000
		N	40	40	40	40	40	40	40	40
	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,736**	,471**	1.000	,498**	,596**	,429**	<b>,554**</b>	,725**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.002		0.001	0.000	0.006	<b>0.000</b>	0.000
		N	40	40	40	40	40	40	40	40
	Compromiso continuo	Coefficiente de correlación	,783**	,604**	,498**	1.000	,639**	,657**	,474**	<b>,724**</b>
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.001		0.000	0.000	0.002	<b>0.000</b>
		N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

Fuente: Spss versión 25.

De acuerdo a la Tabla 11 se observa en la diagonal de izquierda superior a derecha inferior los valores del coeficiente de correlación de Rho de Spearman y las significancias encontradas en el estudio para la corroboración de las hipótesis planteadas. En tal sentido, se halló una Sig. (bilateral) equivalente a “0.000” para la hipótesis general como específicas; por lo cual al ser inferiores que la significancia de trabajo “0.05” y de acuerdo a la regla de decisión, se procedió a rechazar todas las hipótesis nulas para luego aceptar las hipótesis alternas.

Por otro lado, para la prueba de hipótesis general se determinó un valor de coeficiente de correlación de 0.691\*\* entre las variables compromiso organizacional y la administración por objetivos; para la hipótesis específica 1 se determinó un valor de coeficiente de correlación de 0.540\*\* entre el compromiso normativo y las capacidades competitivas; para la hipótesis específica 2 se determinó un valor de coeficiente de correlación de 0.554\*\* entre el compromiso afectivo y la estrategia empresarial; y para hipótesis específica 3 se determinó un valor de coeficiente de correlación de 0.724\*\* entre el compromiso continuo y los procesos de gestión.

Así mismo, considerando lo establecido para los rangos de correlación del coeficiente de Rho de Spearman en la Tabla 10, se llegó a comprender que en la hipótesis general si existe una correlación positiva moderada y significativa entre el compromiso organizacional y la administración por objetivos; en tanto la hipótesis específica 1 si existe una correlación positiva moderada entre el compromiso normativo y las capacidades competitivas; para la hipótesis específica 2 si existe una correlación positiva moderada entre el compromiso afectivo y la estrategia empresarial; y por ultimo para la hipótesis específica 3 si existe una correlación positiva muy fuerte entre el compromiso continuo y los procesos de gestión.

En síntesis, de acuerdo a los 40 empleados encuestados se demostró la existencia de correlaciones positivas moderadas entre el compromiso organizacional y la administración por objetivos, como también en el compromiso normativo y las capacidades competitivas, de igual forma en el compromiso afectivo y la estrategia empresarial, pero siendo más resaltante la correlación positiva alta entre el compromiso continuo y los procesos de gestión en la empresa Losa Vial SAC, Villa el Salvador, 2020.

## V. DISCUSIÓN

Durante el desarrollo de la investigación se buscó como objetivo general determinar la relación entre el compromiso organizacional y la administración por objetivos de los colaboradores de la empresa Losa Vial S.A.C., del distrito de Villa Salvador, 2020. El contexto problemático del presente estudio se da ante un compromiso débil por parte de los colaboradores que aparentemente guarda una relación con el cumplimiento de las metas establecidas por la organización, y ello perjudicaría en el progreso de la gestión del desarrollo productivo que tiene la empresa Losa Vial S.A.C. dedica a brindar servicios de ingeniería eléctrica para la ejecución de obras eléctricas, civiles, asesoría técnica en proyectos de electrificación y entre otros. El objetivo general del estudio se alcanzó al demostrarse en el desarrollo del capítulo IV denominado resultado la hipótesis general de estudio, en la cual se evidencio que existe una relación positiva moderada entre compromiso organizacional y la administración por objetivos, ello respaldado mediante un coeficiente de Rho Spearman equivalente a 0.691\*\* con una significancia encontrada al 0.000.

Estos resultados generales guardan similitud con la investigación de Ascurra (2019), el cual se sitúa en la Gerencia de Logística de Corpac S.A., del distrito del Callao, donde se analizó en un contexto de problemático de no conseguir que la mayoría de trabajadores no se involucren activamente con el cumplimiento de los objetivos institucionales; por lo cual la investigadora busco el mismo objetivo principal que la del presente estudio, pero orientada en una empresa estatal que brinda gestionar los servicios de navegación aérea y aeroportuarios. Por otro lado, la metodología utilizada por Ascurra (2019) tiene aspectos iguales a la del presente estudio. Cabe precisar que Ascurra (2019) comprobó la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre el compromiso organizacional y la administración por objetivos de los colaboradores de la gerencia de logística de Corpac S.A. ( $Rho=0.888$  y  $Sig.E.=0.000$ ). En síntesis, se evidencia que ambas variables se manifiestan en un contexto problemático similar, pero en empresas del distinto rubro de servicio y considerando que la metodología de investigación en términos de enfoque cuantitativo, diseño no experimental - transversal, además de ser estudios aplicados y a un nivel descriptivo – correlacional, de ambas investigaciones, permitieron determinar la existencia de relación positiva de

ambos estudios; sin embargo, se evidencia que la muestra de estudio de Ascurra (2019) percibieron una mayor relación entre las variables, lo cual quizás se explique por hacer su estudio en un gerencia específica de la empresa donde surge el contexto del problema de su investigación. Por lo cual, sería idóneo que en futuras investigaciones se analice las variables en las áreas específicas de una empresa que involucren el problema del estudio.

Por otro lado, cabe precisar que tanto la investigación de Ascurra (2019) como la del presente estudio, emplearon la teoría tridimensional de Allen y Meyer (1991) donde propusieron que el compromiso organizacional se compone por tres dimensiones, el compromiso normativo, compromiso continuo y el compromiso afectivo, este modelo ha sido empleado por diversas investigaciones hasta la actualidad, situándose no solo en organizaciones lucrativas sino también en entidades públicas de diversos rubros, en tal sentido este modelo tridimensional corrobora su eficiencia y además al medir la fiabilidad del instrumento para verificar su elaboración a partir de dicha teoría, se evidencia un valor del estadístico de Alfa de Cronbach equivalente a +0.908, lo cual da entender un alto grado de aceptación del instrumento siendo esto muy similar al estudio de Ascurra (2019) que obtuvo un grado de fiabilidad alta de +0.813, es decir, se respalda la teoría de Allen y Meyer (1991).

De igual en la presente investigación se consideró objetivo específico 1 determinar la relación entre el compromiso normativo y las capacidades competitivas de los colaboradores de la empresa Losa Vial S.A.C., del distrito de Villa Salvador, 2020. El mencionado objetivo fue alcanzado al corroborarse la hipótesis específica 1, en la cual se evidencio que existe una relación positiva moderada entre compromiso normativo y las capacidades competitivas, ello respaldado mediante un coeficiente de Rho Spearman equivalente a 0.540\*\* con una significancia encontrada al 0.000. Estos resultados se asemejan al estudio de Barrientos (2019), quien pretendió determinar cómo se relaciona el desarrollo de competencias y el compromiso organizacional en la empresa Golden Consulting S.A.C., su investigación compro la existencia de una relación positiva considerable entre sus variables de estudio al realizar la prueba correlacional Rho Spearman ( $Rho=+0.720^{**}$  y  $Sig. E.=0.000$ ). Se puede inferir que tanto la presente investigación como la de Barrientos (2019) demostraron que el compromiso normativo y las capacidades competitivas guardan una relación positiva

y además significativa, pero siendo destacable precisar aparentemente en las empresas del rubro de brindan servicios en materia de gestión de residuos sólidos biocontaminados, monitoreo ambiental y ocupacional, los trabajadores tiene una percepción más valorada que en una empresa dedicada a brindar servicios de ingeniería eléctrica.

En tanto en el objetivo específico 2 del presente estudio, se buscó determinar la relación entre compromiso afectivo y la estrategia empresarial en la empresa Losa Vial S.A.C., del distrito de Villa Salvador, 2020. Dicho objetivo fue corroborador al someter a prueba la hipótesis específica 2, en la cual se halló que existe una relación positiva moderada entre el compromiso afectivo y la estrategia empresarial, ello sustentado en un coeficiente correlación Rho Spearman de  $+0.554^{**}$  y significativo al 0.000. Los resultados tienen coordinadas con la investigación de Cuadros (2019), el cual situó su estudio en la I.E. N° 7072 San Martín de Porres, del distrito de Villa El Salvador, donde busco determinar la relación entre la percepción de las estrategias gerenciales y el compromiso organizacional en los docentes. Sus resultados avalados en el estadístico Rho Spearman demuestran que existe una relación positiva moderada entre sus variables de estudio ( $R_s=0.680^{**}$  y Sig. E.=0.000). Es decir, se evidencia que a pesar de ser organizaciones con diferentes rubros y el tipo personas que conformaron la muestra, se llega demostrar relación entre las variables, pero hallándose una mayor correlación en la investigación de Cuadros (2019), lo cual probablemente se deba que los docentes valoran más variables de estrategias gerenciales y el compromiso organizacional en un colegio estatal.

Así mismo se consideró como objetivo específico 3 buscar la relación entre el compromiso continuo y los procesos de gestión en la empresa Losa Vial S.A.C., del distrito de Villa Salvador, 2020. El mencionado objetivo se alcanzado al corroborar la hipótesis específica 3 del presente estudio, donde a través de la correlación Rho Spearman se halló un coeficiente de  $0.724^{**}$ , el cual demuestra que existe una relación positiva fuerte entre compromiso continuo y los procesos de gestión. El mencionado resultado tiene semejanza con el estudio de Paredes (2016), quien propuso como objetivo general determinar la relación entre la gestión por procesos y el compromiso organizacional de una institución pública ubicada en San Isidro, donde considero como muestra a 80 colaboradores públicos, entre personal técnico,

administrativo y gerentes. Su estudio demostró que no existe una relación significativa entre la gestión por procesos y el compromiso laboral en la entidad pública analizada. Por lo tanto, a pesar que comparten características metodológicas similares el estudio de Paredes (2016) con la presente investigación se diferencian en los resultados, pues lo más probable que la gestión por procesos en una entidad pública sea poco valorada por los colaboradores, pues en una empresa como la del presente estudio buscan optimizar sus recursos para generar ventaja competitiva y ser líderes en su mercado, en tanto una entidad pública se pierda la relevancia de la variable lo cual probablemente se daba por los trámites burocráticos excesivos que demanda una organización estatal.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primera: Se logro alcanzar el objetivo general del estudio al corroborar la existencia de una correlación positiva moderada y significativa ( $Rho=+0.691$  y Sig. E.=0.000) entre el compromiso laboral y la administración por objetivos en la empresa Losa Vial SAC, Villa el Salvador, 2020.

Segunda: Se alcanzo el objetivo específico 1 del estudio al corroborar la existencia de una correlación positiva moderada y significativa ( $Rho=+0.540$  y Sig. E.=0.000) entre el compromiso normativo y las capacidades competitivas en la empresa Losa Vial SAC, Villa el Salvador, 2020.

Tercera: Se logro alcanzar el objetivo específico 2 del estudio al corroborar la existencia de una correlación positiva moderada y significativa ( $Rho=+0.554$  y Sig. E.=0.000) entre el compromiso afectivo y la estrategia empresarial de la empresa Losa Vial SAC, Villa el Salvador, 2020.

Cuarta: Se alcanzo el objetivo específico 3 del estudio al corroborar la existencia de una correlación positiva muy fuerte y significativa ( $Rho=+0.724$  y Sig. E.=0.000) entre el compromiso continuo y los procesos de gestión en la empresa Losa Vial SAC, Villa el Salvador, 2020.

## **VII RECOMENDACIÓN**

Finalmente, de acuerdo al trabajo realizado se sugieren algunas recomendaciones para poder tener mejores resultados de acuerdo a las dimensiones que ya fueron mencionados.

Primera: Se da como recomendación implantar capacitaciones de prevención de control de riesgo, y de cómo manejar las situaciones críticas de manera constante, para así tener un seguimiento sobre los avances que se van dando de acuerdo a los plazos establecidos.

Segunda: Por otro lado, se recomienda reuniones ejecutivas para plantear nuevas mejoras en los procesos en logística, supervisiones en campo y equipos de almacén, así como el control de pagos de los clientes.

Tercera: Implementar reportes diarios para realizar los monitoreos de las obras que se van realizando, así como las pendientes y las paralizadas, asimismo contar con una base de datos por cada actividad y cada capataz que lo va realizando en tiempo real.

Cuarta: Implementación de incentivos motivacionales como en el cumplimiento de los objetivos que realizan los trabajadores, asimismo, reconocimiento en grupo de las áreas que tuvieron mejor resultados.

## REFERENCIA

Rodríguez, 2017, "La teoría de las metas de logro"  
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10787/HellinRodriguez02de06.pdf>

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/6259-Texto%20del%20art%C3%ADculo-21838-1-10-20140322.pdf>

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14391/Romero\\_FMY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14391/Romero_FMY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Contreras, 2013, "El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica" <https://www.redalyc.org/pdf/646/64629832007.pdf>

<http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v5n4-2012/RIAF-V5N4-2012-11.pdf>

Fernández, 2012, "Conceptos de Estrategia Empresarial",  
[http://api.eoi.es/api\\_v1\\_dev.php/fedora/asset/eoi:78100/componente78098.pdf](http://api.eoi.es/api_v1_dev.php/fedora/asset/eoi:78100/componente78098.pdf)

Makon, 2000, "El Modelo De Gestión Por Resultados El Modelo De Gestión Por Resultados En Los Organismos De La En Los Organismos De La Administración Pública Nacional"

Recuperado: <http://www.top.org.ar/ecgp/FullText/000000/MAKON,%20Marcos%20-%20El%20modelo%20de%20gestin%20por%20resultados.pdf>

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAM9312.pdf>

[theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n7-2016/RIAF-V9N7-2016-7.pdf](http://theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n7-2016/RIAF-V9N7-2016-7.pdf)

[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EICompromisoOrganizacional-5089649%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EICompromisoOrganizacional-5089649%20(1).pdf)

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>

[http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRAS\\_2014.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRAS_2014.pdf?sequence=1)

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8720/Suarez\\_FRS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8720/Suarez_FRS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[https://www.academia.edu/24190667/ADMINISTRACION\\_POR\\_OBJETIVOS](https://www.academia.edu/24190667/ADMINISTRACION_POR_OBJETIVOS)

*Edel Navarro Rubén, Clima y Compromiso Organizacional Una investigación Volumen 1*

[http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima\\_y\\_compromiso\\_organizacional-en.pdf](http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf)

Gonzales, Luis , *tesis dimensiones del compromiso organizacional*

<https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/125406/1995%20Gonzalez%200y%20Antof3n.pdf;jsessionid=75A96E7F85D0AA5DE191A4E3D0C0960D?sequence=1>

Hurtado Arrieta, *María Fernanda, TESIS “Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en*

*dos empresas del sector retail de Piura*

[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE\\_291.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1)

Ruizalba, J, *El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno*

<https://westminsterresearch.westminster.ac.uk/download/3d2fe2a8e32cb81bbd333d7de6da0c3a4072fa33082519f0044fe5184cedac7c/433000/Ruizalba.%20compromiso%20y%20MI.%20Rev%20estudios%20empresariales.%202013.pdf>

[http://teoriasdelaadministracion113.blogspot.com/2013/03/administracion-por-objetivos\\_9540.html](http://teoriasdelaadministracion113.blogspot.com/2013/03/administracion-por-objetivos_9540.html)

Loggio, zuleyma, *La Gestión Del Conocimiento Como Ventaja Competitiva Para Las Agencias De Viajes Y Turismo*

<https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/zll/teorias-recursos-capacidades.html>

Fernandez, 2017, "Ventaja Competitiva"  
<http://repositorio.udea.edu.pe/bitstream/handle/123456789/34/Ventaja%20Competitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Colina, 2018 "Aspectos Clave de la Estrategia de Operaciones en la Empresa Actual"  
[https://www.academia.edu/13420571/Aspectos\\_Clave\\_de\\_la\\_Estrategia\\_de\\_Operaciones\\_en\\_la\\_Empresa\\_Actual](https://www.academia.edu/13420571/Aspectos_Clave_de_la_Estrategia_de_Operaciones_en_la_Empresa_Actual)

Iturrabe, 2010, "La Evaluación Del Desempeño Laboral Y Su Incidencia En Los Resultados Del Rendimiento De Los Trabajadores De La Cooperativa De Ahorro Y Crédito OscUS Ltda De La Ciudad De Ambato En El Año 2.010"  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>

Chiang, 2015, *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano* <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>

Keith Davis y John W. Newstrom, 2013, *Comportamiento Humano en el Trabajo* [https://www.virtuniversidad.com/greenstone/collect/administracion/import/Cuatrimestre%20I/Administraci%C3%B3n%20I/Comportamiento\\_humano\\_en\\_el\\_trabajo.pdf](https://www.virtuniversidad.com/greenstone/collect/administracion/import/Cuatrimestre%20I/Administraci%C3%B3n%20I/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf)

Beganzo, 2014, "La Toma De Decisiones Y La Gestión Por Objetivos En La Empresa Peruana",

[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/11690-Texto%20del%20art%C3%ADculo-40786-1-10-20160420%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/11690-Texto%20del%20art%C3%ADculo-40786-1-10-20160420%20(1).pdf)

Ponce, 2014, *Administración por objetivos*  
<https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=UqqqNUQwX-QC&oi=fnd&pg=PA11&dq=administraci%C3%B3n+por+objetivos+peter+drucker&ots=tTjxGJevLr&sig=tnkB50r94ZDfZL9CPehM6cyyuw8#v=onepage&q=administraci%C3%B3n%20por%20objetivos%20peter%20drucker&f=false>

Domínguez 2016, *programa colaborativo de bienestar laboral*  
<https://www.gestiopolis.com/programa-colaborativo-bienestar-laboral/>

Ascurra, C. (2019). *Compromiso organizacional y administración por objetivos en la Gerencia de Logística de CORPAC S.A. Callao, 2019* (Tesis de Licenciatura).

Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/41752>

Barrientos, J. (2019). *Desarrollo de competencias y compromiso organizacional de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019* (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/46908>

Cuadros, D. (2019). *Estrategias gerenciales y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 San Martín de Porres de Villa El Salvador, 2019* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42689>

Littlewood, H., & Uribe, J. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica* (1 ed.). Ciudad de México: Editorial El Manual Moderno, S.A. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=1ad8DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=1ad8DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Paredes, M. (2016). *Gestión por procesos y compromiso organizacional según los trabajadores de una institución pública, San Isidro. 2015* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/44622>

## ANEXOS

### Instrumentos de recolección de datos

Título de investigación: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACION POR OBJETIVOS DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LOSA VIAL SAC, VILLA EL SALVADOR, 2020"							
Apellidos y Nombres del investigador: Díaz Vargas, Katherine Johanna							
Apellidos y Nombres del experto: Dr. Carranza Estela Teodoro							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
<b>compromiso organizacional</b>	Compromiso Normativo	Bienestar	Consideras que son similares tus valores a los de la empresa.	1 = Nunca 2= Casi Nunca a 3= A veces 4= Casi Siemp	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Participación	Tienes una buena relación con tus compañeros		<input type="checkbox"/>		
		Satisfacción de necesidad	Sientes que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Compromiso Afectivo	Lealtad	Se siente comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la compañía.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Fidelidad	Sabes lo que se espera de ti en el trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Compromiso	Se siente satisfecho de trabajar para esta organización		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Compromiso Continuo	Estabilidad	Siente que su esfuerzo es bien remunerado		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Moral	Cuentas con los recursos suficientes para dar solución a los problemas de los clientes		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Consideras que vives para tu trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Sientes que tus capacidades son aprovechadas al 100%.		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>Administracion Por Objetivos</b>	Capacidades competitivas	Objetivos Tacticos	La empresa cuenta con una planeacion estratégica buena	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Sientes que la empresa tiene una buena estructura operativa en el campo	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Ventajas Competitivas	La empresa cuenta con una publicidad bien implantada.	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Liderazgo	El jefe se comunica con usted de forma clara.	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Cumplimiento de Metas	Los jefes reconocen su labor al cumplir los objetivos.	<input checked="" type="checkbox"/>				

	Estrategia Empresarial	Estrategias Operativas	Estas de acuerdo con los procesos o cree que necesitan redefinirse	re  5= Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Estrategias de Crecimiento	En los últimos 6 meses, alguien de tu trabajo ha hablado contigo sobre tu progreso laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Proceso de Gestión	Control y Evaluación	Realiza y documenta la evaluación de riesgos de los principales proyectos y procesos.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Desempeño de los trabajadores	Dispones de los insumos que necesitas para hacer bien tu Trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Tu supervisor o cualquier otra persona en el trabajo se preocupa por ti como trabajador.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto:			Fecha: <u>19</u> / <u>06</u> / <u>2020</u>				
							

## CUESTIONARIO

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la administración por objetivos de los colaboradores de la empresa losa vial sac, V.E.S, 2020.

**INSTRUCCIONES:** Se le pide por favor leer cada pregunta y luego marcar con una "X" en el espacio que crea conveniente, según el número que le corresponda a cada alternativa que muestra a continuación.

<b>MUY EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>INDIFERENTE</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>MUY DE ACUERDO</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Consideras que son similares tus valores a los de la empresa.					
2	Tienes una buena relación con tus compañeros.					
3	Sientes que tu trabajo tiene impacto en el logro de los objetivos de la empresa.					
4	Se siente comprometido a dar en ocasiones un esfuerzo adicional por el bien de la compañía.					
5	Sabes lo que se espera de ti en el trabajo.					
6	Se siente satisfecho de trabajar para esta organización.					
7	Siente que su esfuerzo es bien remunerado.					
8	Cuenta con los recursos suficientes para dar solución a los problemas de los clientes.					
9	Considera que vive para su trabajo.					
10	Sientes que tus capacidades son aprovechadas al 100%.					
11	Consideras que la empresa cuenta con una buena planeación estratégica.					
12	Sientes que la empresa tiene una buena estructura operativa en el campo.					
13	La empresa cuenta con una publicidad bien implantada.					
14	Los jefes se comunican con usted de forma clara y concisa.					
15	Siente que sus jefes reconocen su labor al cumplir los objetivos.					
16	Estás de acuerdo con los procesos o crees que necesitan redefinirse.					
17	En los últimos 6 meses, alguien de tu trabajo ha hablado contigo sobre tu progreso laboral.					
18	Realizan y documentan la evaluación de riesgo de los principales proyectos y procesos.					
19	Dispones de los insumos necesarios para hacer bien tu labor en el trabajo.					
20	Tu supervisor o cualquier otra persona en el trabajo se preocupa por ti como trabajador.					

## Validación de Instrumentos de recolección de datos

Título de investigación: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LOSA VIAL SAC, VILLA EL SALVADOR, 2020"								
Apellidos y Nombres del investigador: Diaz Vargas, Katherine Johanna								
Apellidos y Nombres del experto: DR. CÉSAR EDUARDO JIMENEZ CALDERON								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
<b>compromiso organizacional</b>	Compromiso Normativo	Bienestar	Consideras que son similares tus valores a los de la empresa.	1 = Nunca 2= Casi Nunca a 3= A veces 4= Casi Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Participación	Tienes una buena relación con tus compañeros		<input type="checkbox"/>			
		Satisfacción de necesidad	Sientes que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Compromiso Afectivo	Lealtad	Se siente comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la compañía.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Fidelidad	Sabés lo que se espera de ti en el trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Compromiso	Se siente satisfecho de trabajar para esta organización		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Compromiso Continuo	Estabilidad	Siente que su esfuerzo es bien remunerado		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Moral	Cuentas con los recursos suficientes para dar solución a los problemas de los clientes		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Consideras que vives para tu trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Sientes que tus capacidades son aprovechadas al 100%.		<input checked="" type="checkbox"/>			
	<b>Administracion Por Objetivos</b>	Capacidades competitivas	Objetivos Tacticos		La empresa cuenta con una planeacion estratégica buena	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Sientes que la empresa tiene una buena estructura operativa en el campo		<input checked="" type="checkbox"/>			
Ventajas Competitivas			La empresa cuenta con una publicidad bien implantada.	<input checked="" type="checkbox"/>				
Liderazgo		El jefe se comunica con usted de forma clara.	<input checked="" type="checkbox"/>					
Estrategia		Cumplimiento de Metas	Los jefes reconocen su labor al cumplir los objetivos.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Estrategias Operativas	Estas de acuerdo con los procesos o cree que necesitan redefinirse	<input checked="" type="checkbox"/>				

	Empresarial	Estrategias de Crecimiento	En los últimos 6 meses, alguien de tu trabajo ha hablado contigo sobre tu progreso laboral.	5= Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Proceso de Gestión	Control y Evaluación	Realiza y documenta la evaluación de riesgos de los principales proyectos y procesos.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Desempeño de los trabajadores	Dispones de los insumos que necesitas para hacer bien tu Trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Tu supervisor o cualquier otra persona en el trabajo se preocupa por ti como trabajador.		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>Firma del experto:</b>		 Dr. César Eduardo Jiménez Calderón COLEGIO REGIONAL DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN CORLAD - LIMA 028255		Fecha: <u>19</u> / <u>06</u> / <u>2020</u>			

## Validación de Instrumentos de recolección de datos

Título de investigación: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACION POR OBJETIVOS DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LOSA VIAL SAC, VILLA EL SALVADOR, 2020"							
Apellidos y Nombres del investigador: Diaz Vargas, Katherine Johanna							
Apellidos y Nombres del experto: MBA. Jesús Enrique Barca Barrientos							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
<b>compromiso organizacional</b>	Compromiso Normativo	Bienestar	Consideras que son similares tus valores a los de la empresa.	1 = Nunca 2= Casi Nunc a 3= A veces 4= Casi Siemp	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Participación	Tienes una buena relación con tus compañeros		<input type="checkbox"/>		
		Satisfacción de necesidad	Sientes que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Compromiso Afectivo	Lealtad	Se siente comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la compañía.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Fidelidad	Sabés lo que se espera de ti en el trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Compromiso	Se siente satisfecho de trabajar para esta organización		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Compromiso Continuo	Estabilidad	Siente que su esfuerzo es bien remunerado		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Moral	Cuentas con los recursos suficientes para dar solución a los problemas de los clientes		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Consideras que vives para tu trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Sientes que tus capacidades son aprovechadas al 100%.		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>Administracion Por Objetivos</b>	Capacidades competitivas	Objetivos Tacticos	La empresa cuenta con una planeación estratégica buena	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Sientes que la empresa tiene una buena estructura operativa en el campo	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Ventajas Competitivas	La empresa cuenta con una publicidad bien implantada.	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Liderazgo	El jefe se comunica con usted de forma clara.	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Cumplimiento de Metas	Los jefes reconocen su labor al cumplir los objetivos.	<input checked="" type="checkbox"/>				

	Estrategia Empresarial	Estrategias Operativas	Estas de acuerdo con los procesos o cree que necesitan redefinirse	re  5= Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Estrategias de Crecimiento	En los últimos 6 meses, alguien de tu trabajo ha hablado contigo sobre tu progreso laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Proceso de Gestión	Control y Evaluación	Realiza y documenta la evaluación de riesgos de los principales proyectos y procesos.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Desempeño de los trabajadores	Dispones de los insumos que necesitas para hacer bien tu Trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Tu supervisor o cualquier otra persona en el trabajo se preocupa por ti como trabajador.		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>Firma del experto:</b>			Fecha: <u>19</u> / <u>06</u> / <u>2020</u>				

## Validación de Instrumentos de recolección de datos

Título de investigación: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LOSA VIAL SAC, VILLA EL SALVADOR, 2020"								
Apellidos y Nombres del investigador: Diaz Vargas, Katherine Johanna								
Apellidos y Nombres del experto: MGTR.JOSE LUIS MERINO GARCES								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
<b>compromiso organizacional</b>	Compromiso Normativo	Bienestar	Consideras que son similares tus valores a los de la empresa.	1 = Nunca 2= Casi Nunc a 3= A veces 4= Casi Siemp	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Participación	Tienes una buena relación con tus compañeros		<input type="checkbox"/>			
		Satisfacción de necesidad	Sientes que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Compromiso Afectivo	Lealtad	Se siente comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la compañía.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Fidelidad	Sabés lo que se espera de ti en el trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Compromiso	Se siente satisfecho de trabajar para esta organización		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Compromiso Continuo	Estabilidad	Siente que su esfuerzo es bien remunerado		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Moral	Cuentas con los recursos suficientes para dar solución a los problemas de los clientes		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Consideras que vives para tu trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Sientes que tus capacidades son aprovechadas al 100%.		<input checked="" type="checkbox"/>			
	<b>Administración Por Objetivos</b>	Capacidades competitivas	Objetivos Tácticos		La empresa cuenta con una planeación estratégica buena	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Sientes que la empresa tiene una buena estructura operativa en el campo		<input checked="" type="checkbox"/>			
Ventajas Competitivas		La empresa cuenta con una publicidad bien implantada.	<input checked="" type="checkbox"/>					
Liderazgo		El jefe se comunica con usted de forma clara.	<input checked="" type="checkbox"/>					
	Cumplimiento de Metas	Los jefes reconocen su labor al cumplir los objetivos.	<input checked="" type="checkbox"/>					

	Estrategia Empresarial	Estrategias Operativas	Estas de acuerdo con los procesos o cree que necesitan redefinirse	re  5= Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Estrategias de Crecimiento	En los últimos 6 meses, alguien de tu trabajo ha hablado contigo sobre tu progreso laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Proceso de Gestión	Control y Evaluación	Realiza y documenta la evaluación de riesgos de los principales proyectos y procesos.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Desempeño de los trabajadores	Dispones de los insumos que necesitas para hacer bien tu Trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Tu supervisor o cualquier otra persona en el trabajo se preocupa por ti como trabajador.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto:			Fecha: <u>19</u> / <u>06</u> / <u>2020</u>				



**JOSE LUIS MERINO GARCÉS**  
 MAESTRO EN CIENCIAS EMPRESARIALES