



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

**El compromiso organizacional y su relación con el desempeño
laboral en la Empresa Vivanda, Pezet 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Robles Matienzo, Lizbeth Araceli (ORCID 000-00018453-3311)

ASESOR:

Mgtr. Dios Zarate, Luis Enrique (ORCID 0000-0001-5728-3871)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CALLAO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por haberme permitido llegar hasta este momento muy importante en mi vida.

A mis padres por haberme apoyado en todo momento, por siempre darme palabras de motivación y nunca dejarme rendir, ellos son mi fuente de inspiración para superarme día a día y seguir cumpliendo con mis metas.

A mis familiares y amistades por cada palabra de aliento y por siempre estar conmigo en momentos buenos como malos.

Agradecimiento

En primera instancia agradezco a los docentes por que estuvieron ahí para guiarnos en todo momento, ya que gracias a sus conocimientos que nos brindaron he podido culminar con éxito mis estudios.

INDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y Operacionalización	13
3.3 Población, Muestra y muestreo.....	16
3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos Éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	46

INDICE DE TABLAS

Tabla N°1 Alfa de Cronbach.....	19
Tabla N°2 Alfa de Cronbach.....	19
Tabla N°3 Niveles de percepción de las dimensiones de la variable independiente	21
Tabla N°4 Niveles de percepción de las dimensiones de la variable dependiente...22	
Tabla N°5 Tabla Cruzada Compromiso Organizacional y Desempeño laboral	24
Tabla N°6 Prueba de Chi Cuadrado.....	25
Tabla N°7 Tabla Cruzada Compromiso Organizacional y Calidad de Trabajo.....	27
Tabla N°8 Prueba de Chi Cuadrado.....	28
Tabla N°9 Tabla Cruzada Compromiso Organizacional y Colaboración.....	29
Tabla N°10 Prueba de Chi Cuadrado.....	30
Tabla N°11 Tabla Cruzada Compromiso Organizacional y Responsabilidad y Actitud.....	32
Tabla N°12 Prueba de Chi Cuadrado.....	33
Tabla N°13 Tabla Cruzada Compromiso Organizacional y Iniciativa	34
Tabla N°14 Prueba de Chi Cuadrado.....	35
Tabla N°15 Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional	
Tabla N°16 Operacionalización de la variable Desempeño Laboral	
Tabla N°17 Cuestionario de Medicion Compromiso Organizacional	
Tabla N°18 Cuestionario de Medicion Desempeño Laboral	
Tabla N°19 Matriz de Consistencia del Marco Metodologico	

INDICE DE FIGURAS

Figura N°3 Zona de aceptación en Chi ²	26
Figura N°4 Zona de aceptación en Chi ²	28
Figura N°5 Zona de aceptación en Chi ²	31
Figura N°6 Zona de aceptación en Chi ²	33
Figura N°7 Zona de aceptación en Chi ²	36

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación que se realizó tiene como fin dar soluciones al problema que existe dentro de la empresa Vivanda Pezet, para ello se utilizó teorías en relación al compromiso y desempeño por parte de los colaboradores.

El compromiso organizacional y el desempeño laboral son aquellas variables que se escogió para mejorar su rendimiento, compromiso de los trabajadores, siendo así que puedan destacar y cumplir con las metas establecidas por la organización.

El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la empresa Vivanda. El método que se utilizó fue de tipo aplicada, transversal, nivel descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo. La muestra es de 85 colaboradores utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. La información fue procesada por el programa estadístico del SPSS, obteniendo resultados positivos entre las variables y dimensiones.

Se llegó a la conclusión que el compromiso organizacional se relaciona de manera significativa y directa con el desempeño laboral en la empresa Vivanda Pezet, San Isidro 2021.

Palabras claves: compromiso organizacional, desempeño laboral, motivación, clima organizacional.

ABSTRACT

In the present research work that was carried out, the aim was to provide solutions to the problem that exists within the Vivanda Pezet company, for which theories were used in relation to the commitment and performance of the collaborators.

Organizational commitment and job performance are those variables that were chosen to improve their performance, employee commitment, thus allowing them to stand out and meet the goals established by the organization.

The objective of this research is to determine the relationship between organizational commitment and job performance in the Vivanda company. The method used was applied, cross-sectional, descriptive-correlational level, with a quantitative approach. The sample is 85 employees using the survey as a technique and the questionnaire as an instrument. The information was processed by the SPSS statistical program, obtaining positive results between the variables and dimensions.

It was concluded that organizational commitment is significantly and directly related to job performance in the company Vivanda Pezet, San Isidro 2021.

Keywords: organizational commitment, job performance, motivation, organizational climate.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día en las empresas afrontan modificaciones constantes, por lo que tienen que adaptarse para poder conservarse, para ello tienen que identificar las ventajas que se tienen frente a la competencia para así poder brindar los servicios o productos de buena calidad. Por eso es importante que las empresas se realicen en perfectas circunstancias, que desarrolle un buen compromiso en los colaboradores de una organización que se identifique máximos resultados en el desempeño de cada uno. El compromiso es manifestado como una unión en la entidad. Puede mostrarse como un aspecto de mucha importancia en el comportamiento de quienes lo conforman, con respecto a la ventaja es la perspectiva que hay dentro de cada trabajador con la empresa, ello incorpora los sentimientos que se forman con los colegas de trabajo, líderes, entre otros. De igual manera el propósito de este estudio nos permitirá hallar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Empresa Vivanda - Pezet, lo que se identificó como problema fue el bajo desempeño de los trabajadores y el poco interés de compromiso afectivo.

A través de una investigación en el Diario Gestión, Supermercados Peruanos ganó el Great Place To Work, en el cual se recalca que ello fue otorgado ya que la empresa preservó la salud física, emocional y psicológica de cada colaborador durante la pandemia (2021).

Hoy en día la tienda Vivanda presenta estrategias para el cuidado de cada uno de sus trabajadores, poniendo en prácticas los mecanismos necesarios para su cuidado y bienestar tales como, la medición de temperatura, la obtención de implementos de salubridad dependiendo al área, entre otros. Vivanda es una empresa encargada de cubrir las expectativas de los individuos, así como también aportar con la sociedad brindando productos necesarios para cada tipo de cliente y consumidor. Es por ello que deben tomar en consideración a los trabajadores ya que en parte el éxito de esta empresa se los debe a ellos, quienes son los que están día a día en contacto con los clientes. Es muy importante que se evalúe el compromiso que hay dentro de la organización, así como también evaluar el desempeño que tiene cada colaborador, debido a que de esa manera se podrá identificar dónde y cómo mejorar, siempre buscando la mejoría de la empresa.

Consecutivamente hemos podido identificar que el compromiso y el desempeño es muy importante dentro de la empresa, ya que de esa manera hemos podido observar como es de suma importancia el compromiso que hay con la organización al igual que el desempeño por partes de los colaboradores. Si con el paso del tiempo no se llegue a plantear una solución en cuanto al problemática determinada que es el mejoramiento del desempeño de cada colaborador, podría haber problemas a futuro ya que los mismos trabajadores solamente están comprometidos por la actividad que se le asignan mas no realizan aportes extras debido a que no tienen el compromiso con la empresa.

Bajo estos argumentos este informe dará a conocer como se está gestionando dichas estrategias para los cumplimientos de los objetivos y poder ver como es el manejo que se llevara dentro de la empresa, de tal manera que los colaboradores puedan tener mejores rendimientos. Es importante que este tipo de organizaciones brinde los aportes necesarios para cada colaborador de tal manera que ellos puedan tener la experiencia requerida y lo puedan complementar con sus trabajos a futuros.

Luego de detallar la realidad problemática se identificó el problema general que es: ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Empresa Vivanda, Pezet 2021?

¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y la responsabilidad y actitud en la Empresa Vivanda, Pezet 2021?

¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y la colaboración en la Empresa Vivanda, Pezet 2021?

¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y la calidad de trabajo en la Empresa Vivanda, Pezet 2021?

¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y la iniciativa en la Empresa Vivanda, Pezet 2021?

El estudio se justificó teóricamente ya que identificar el desempeño de cada trabajador podrá servir de mucho ya que pueden crear estrategias que sirvan para mejorar al desarrollo de la organización, aparte de ello va de la mano con el compromiso de cada colaborador porque ahí nos daremos cuenta de cómo se

identifican con la empresa si ponen al máximo sus capacidades para sacar adelante la tarea encomendada.

El estudio se justificó metodológicamente ya que se utilizó el formulario para poder validar la información que nos brinda, de esta manera se pudo desarrollar el trabajo de investigación para analizar el problema que hay en la empresa y así poder determinar estrategias para poder resolverlos, se resalta la importancia de las variables principales las cuales son el desempeño laboral y el compromiso organizacional cuya relación permite un mejor rendimiento.

El estudio se justificó de forma práctica ya que es un factor importante dentro de todas las organizaciones buscando así la motivación y compromiso del personal, esto se genera debido a las diferentes maneras en que una organización se plantea frente a sus colaboradores para que un trabajador se sienta con la necesidad de quedarse en su centro de trabajo. Para toda empresa es muy importante el rendimiento de cada uno de sus colaboradores es por ello que se le tiene que dar la debida importancia para sus necesidades de cada uno de ellos ya que de este modo se puede generar un mejor clima laboral y obtener mejores resultados.

El objetivo general para esta investigación fue: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Empresa Vivanda, Pezet 2021.

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la calidad de trabajo en la Empresa Vivanda, Pezet 2021.

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la colaboración en la Empresa Vivanda, Pezet 2021.

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la responsabilidad y actitud en la Empresa Vivanda, Pezet 2021.

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la iniciativa en la Empresa Vivanda, Pezet 2021.

La hipótesis general para este trabajo es Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Empresa Vivanda, Pezet 2021.

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la calidad de trabajo en la Empresa Vivanda, Pezet 2021.

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la colaboración en la Empresa Vivanda, Pezet 2021.

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la responsabilidad y actitud en la Empresa Vivanda, Pezet 2021.

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la iniciativa en la Empresa Vivanda, Pezet 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Méndez (2015) Cuyo objetivo delimitar el clima que se maneja en el parque arqueológico en México. Este estudio con enfoque cuantitativo, descriptiva, explicativa, de corte transversal. La muestra está conformada de 633. Estos datos se pudieron recolectar a través de la encuesta con el instrumento de cuestionario. En las respuestas obtenidas hallamos: la variable clima organizacional incorporado en su estudio, pues el nivel de significancia es igual a .008. Se llegó en conclusión que el estudio demostró conforme acerca de los niveles usados en la escala de Likert que en la primera variable se llegó a la conclusión que están muy de acuerdo y para la segunda variable totalmente de acuerdo.

Crespo (2016) Mantuvo como finalidad resolver este trabajo, el clima y compromiso organizacional que perdura en la organización que se encarga de manufacturar donde está localizada en San Luis Potosí, además la relación de estas definiciones es de proporcionar información favorable para poner en marcha las estrategias que ayuden a mejorar el clima y afianzar el compromiso organizacional. Esta información es no experimental, con corte transeccional con un enfoque cuantitativo. La muestra tiene una totalidad de 80 personas. Estos datos fueron recogidos con la encuesta, usando el instrumento del cuestionario. Según los resultados prevalece que a nivel de secundaria está representado por un 41.25% de los habitantes y con el nivel de preparatoria, con 21.25%. Por tanto, el estudio de maestría se descubrió que únicamente el 5% cuentan con este nivel de estudios, respecto con el grado de primaria y otras se tuvo un 2.5% basándose a carreras comerciales como secretaria, belleza, etc. Se llegó a la conclusión sobre las aportaciones realizadas por este informe se puede indicar que el mismo proporciona evidencias que comprueben que si hay una relación entre estas dos variables.

Betancur (2017) Cuyo objetivo es establecer la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la empresa Transportes Deco. Dicha investigación tiene como diseño descriptivo correlacional transversal. La muestra es de 35 colaboradores. Los datos se obtuvieron con la encuesta, usando el instrumento de cuestionario. Dentro de los resultados el 66% de los

colaboradores señalan que si están de acuerdo con el compromiso de estadía para la entidad; solo un 31% ni de acuerdo ni en desacuerdo; 3% en desacuerdo. La investigación concluye que hay un enlace entre moderada y fuerte de las variables mencionadas.

Domínguez y Vásquez (2018) Mantuvo como objetivo probar la relación que hay en el compromiso dentro de una organización con el desempeño en el ambiente laboral para el área de dicha entidad. Este estudio es de tipo aplicada, con diseño no experimental, sujeto a un nivel correlacional con corte transversal. La muestra es de 64 trabajadores. Los datos fueron obtenidos por mediación de encuesta, con el uso del instrumento de cuestionario. Dentro de los resultados el porcentaje menor de 45% fueron de los colaboradores los cuales dijeron que hay un alto nivel de compromiso afectuoso. El porcentaje mejor al 30% de los colaboradores que quedaron dijeron que hay un bajo nivel de compromiso afectuoso. Se llegó a la conclusión que con la prueba estadística de Chi cuadrado que se realizó, si hay una relación entre las dos variables ya que el nivel de significancia es de 0.000; ($p \leq 0,05$).

Rosales (2019) Tuvo como finalidad hallar el enlace entre clima dentro de una organización y desempeño en el ámbito laboral de los colaboradores de la empresa. Este estudio fue diseñado de manera no experimental, transeccional con corte transversal con un enfoque cuantitativo. La muestra es de 106 personas. Se obtuvieron los datos mediante la encuesta, empleando el instrumento de cuestionario. Con los resultados se analizaron la mezcla de variables tanto como el desempeño laboral con el clima organizacional, dando así una estimación más alta para el nivel inapropiado en el clima dentro de una organización y regular para el desempeño en el ambiente laboral, continuando con el nivel regular para clima dentro de una empresa y regular para el desempeño laboral, por último, se tiene el valor más alto para la intersección inadecuada del clima y un deficiente desempeño laboral. Se pudo concluir que la relación entre estas dos variables con un valor de $Rho = 0.672$ y $sig. = 0.000$.

Quispe y Rodríguez (2019) Cuyo objetivo fue saber la influencia de la satisfacción en el desempeño laboral del equipo operativo de transporte pesado.

El enfoque es cualitativo, de tipo descriptivo, de diseño no experimental. La muestra es de 247 conductores. Los datos se obtuvieron con la ayuda de la técnica de encuesta, utilizando el instrumento de cuestionario. Con relación acerca de la edad de los trabajadores encuestados, se estima que un 34% de la población abarca entre la edad 35 a 42 años, donde se representa la mayor cantidad del 100%. En segundo lugar, sostenemos un 26.7% que abarca de 43-50 años, un 25,5% con las edades de 27-34 años y por finalizar un 13,8% en la edad de 51 en adelante. En conclusión, se fijó que sí existe dominio entre satisfacción laboral y desempeño, de manera específica en el tema de salario y bienestar personal, aun cuando no es sobresaliente para los trabajadores del sector transporte pesado.

Chiavenato (2004), citado por Saldaña y Cornejo (2017) considera que es un elemento integrador y productor de bienes, es la conducta del colaborador en el que se hará una averiguación desde los objetivos fijados (p.34).

Huayta, Ramos & Tandaypan (2017) el desempeño se refleja de como los trabajadores ejecutan sus tareas o funciones, la empresa tiene en consideración factores muy importante como la capacidad de liderazgo, habilidades tanto productivas como organizativas para analizar a cada empleado (p.73).

Reynoso (2005) citado por Levano (2017) nos explica que el desempeño es el grupo de operaciones y acciones obtenidas para cumplir los objetivos de la organización, asimismo nos dice que si se hace una adecuada medición en el rendimiento de los colaboradores habrá un mejor desempeño tanto profesional como personal (p.35).

Cajaleon, R (2018) el compromiso organizacional ayuda cumplir con las expectativas o necesidades que tiene la organización, el colaborador podrá desenvolverse en su área cumpliendo con sus tareas encomendadas por su jefe inmediato (p.26).

Félix, et.al (2018) nos da a conocer la importancia del compromiso que tiene el colaborador con la entidad, ya que más alto sea el nivel de empeño mejores resultados se obtendrá para el alcance del éxito deseado (p.21).

Zans (2017), citado por Capcha (2018) nos aclara que el comportamiento de cada trabajador que colabora o ayuda a culminar las metas y logra con el propósito de la organización, nos dice que cumple con los pilares fundamentales que tiene dicha institución también el de contar con cada uno de ellos haciendo sus labores de manera eficiente (p.23).

Según Porter, Steers y Mowday (2015), citado por Garay (2019) se presenta que:

El compromiso organizacional para los colaboradores es que estén identificados con la organización ya que tienen que involucrarse en los objetivos y metas para que se desempeñen en cada instante, con un valioso esfuerzo, así con el deseo de seguir en la empresa (p.5).

Rodriguez, C (2019) nos da a entender que un colaborador cuando está motivado al realizar sus actividades trabaja de manera responsable cumpliendo con los objetivos de la organización y de sus metas personales (p.19).

Según Alles (2015), citado por Rojas (2019) El desempeño laboral es donde el individuo da a conocer su comportamiento y competencia logradas en la organización, demostrando conocimiento, habilidades, experiencias, motivación entre otros.

Vásquez, et.al (2019) nos explica que actualmente no solo es el camino para mejorar la excelencia y eficiencia sino también es el mejoramiento en la estabilidad de la economía, así como la sociedad (p.26).

Goetendia, M (2020) nos dice que es uno de los indicadores muy importantes para el área de gestión del talento humano ya que ahí podemos analizar la lealtad y la vinculación con los empleados (p.238).

Lora, H (2020) nos indica que el compromiso es la lealtad que tiene un colaborador con la empresa. Por lo común, tanto la satisfacción empresarial y el compromiso están muy relacionados con la intención de no renunciar a la organización (p.22).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Para esta investigación fue de tipo aplicada, para Huamanchumo y Rodríguez (2015), citado por Betancurt (2017) hace referencia que “la investigación aplicada nos ayudara comprender para hacer, para proceder, para formar, para transformar” (p.73). Esto nos dice que, la investigación nos va a permitir mejorar y cambiar los problemas que se nos presenta dándole una mejor solución.

Según Martínez (2007), citado por Ecurra (2017) nos indica que el tipo de investigación es aplicada, donde vamos a poder proyectar y poder planificar de la mejor forma (p.11). Este tipo busca generar conocimientos con el objetivo de aplicarlos para así solucionar los problemas.

En la investigación se usó el diseño no experimental por la cual se refiere a que no se ha manipulado ninguna de las variables, según Hernández et.al (2006), citado por Betancurt (2017) nos dice cuando es diseño no experimental “no se manipulan deliberadamente las variables” (p.205). En este estudio nos da a entender que las variables no serán manipuladas ni modificadas por lo cual se les dejara tal cual como se presentó.

Sánchez & Reyes (2009) citado por Huallpamaita (2018) nos aclara que este trabajo de investigación sigue un diseño no experimental por que no se modifican las variables (p.26). En este estudio se entiende que las variables no serán manipuladas, donde no se va a variar por descuido o intencionalmente las variables.

Esta investigación fue transversal, se refiere que se analizó las variables en un plazo determinado. Según Hernández et.al (2014),

citado por Garay (2019), es donde “se hace la recolección de datos en un único momento en una cierta fecha” (p.154).

El enfoque de esta investigación es cuantitativo, según Hernández et.al (2010), citado por Méndez (2015) menciona que “este enfoque cuantitativo está relacionado con el proyecto o manejo para adquirir la información requerida que se utilizara” (p.67). Nos va a permitir medir las variables y sustentar sus resultados.

Según Chunga (2018), nos dice que el trabajo será de enfoque cuantitativo ya que se utilizara pruebas estadísticas para dar así respuesta a las preguntas, obteniendo así respuestas respecto a la población escogida (p.47).

El método de estudio es descriptivo – nivel correlacional, en este sentido Hernández et.al (2014), citado por Fuentes (2018) quiere decir que es descriptivo por que detalla las particularidades y características de las variables en este estudio, asimismo es correlacional por que establece el grado y medida de una variable de cómo se relacionara con la otra variable (p.38). En este estudio nos va a permitir alcanzar y conocer su relación entre las variables utilizadas de acuerdo a ello evaluar el grado que existe entre ellas.

Hernández, Fernández y Baptista (2006), citado por Rios (2018) nos afirma que el estudio es descriptivo correlacional ya que tiene el propósito de medir el grado de comparación entre las dos variables (p.34). Esto nos quiere decir que las variables tienen que tener correlación.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable Independiente: Compromiso organizacional

Definición conceptual:

Porter, Steers & Mowday (2015), citado por Garay (2019) Se presenta que el compromiso organizacional en los colaboradores es que se sientan identificados con la organización ya que tienen que involucrarse en los objetivos y metas para que se desempeñen constantemente, así como las ansias de seguir en la empresa.

Definición operacional:

La Empresa Vivanda, Pezet a través del análisis los colaboradores pueden estar más comprometidos con la organización, para ello se utilizará el medio de un cuestionario que consta de 10 preguntas que nos va ayudar para obtener resultados confiables.

Dimensiones del Compromiso Organizacional

Debra y Campbell (2013) citado por Betancur (2017), nos indica que hay 3 tipos de dimensiones para esta variable son las siguientes:

- **Compromiso Afectivo**

Los colaboradores se refieren al vínculo que los individuos tienen con la entidad, al igual que la pasión o compromiso que los trabajadores sienten a la hora de realizar sus actividades y se sienten orgullosos de pertenecer en la empresa (p. 12).

Indicadores

- Lazos emocionales
- Orgullo de permanencia a la empresa

- **Compromiso Normativo**

En cuanto los trabajadores se sienten de acuerdo con las normas generadas por la organización, este tipo de compromiso hace que los

colaboradores sientan el deseo de permanecer dentro de ella por obligación y es por ello que tienen el deber de continuar en la empresa (p.13).

Indicadores

- Inversión de tiempo en la empresa
- Inversión de esfuerzo en la empresa

- **Compromiso de Permanencia**

Es cuando el trabajador se siente tan comprometido e identificado con la empresa que tiene el deseo de seguir permaneciendo dentro de la organización ya que han invertido su tiempo, esfuerzo y tienen beneficios dentro de la empresa (p.13).

Indicadores

- Lealtad con la empresa
- Identidad con la empresa

Variable Dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual:

Según Alles (2015), citado por Rojas (2019) El desempeño laboral es donde el individuo da a conocer su comportamiento y competencia logradas en la organización, demostrando conocimiento, habilidades, experiencias, motivación entre otros.

Definición operacional:

Para esta variable se utilizará el cuestionario que se conforma por 10 preguntas, ya que es de mucha importancia porque así obtendremos respuestas de primera mano.

Dimensiones:

Rodríguez (2004) citado por Domínguez y Vásquez (2018), nos dice que existen principales dimensiones para el desempeño laboral son las siguientes:

- **Calidad de trabajo**

Se refiere a la capacidad para poder realizar más tareas que se puedan encargar tomando en cuenta el tiempo designado y el cumplimiento de la información en la fecha indicada (p.36).

Indicadores

- Omisión de errores
- Desempeño de tareas
- Capacitaciones

- **Colaboración**

Es la gentileza y apoyo que se le brinda hacia las demás personas que conforman el grupo de trabajo (p.36).

Indicadores

- Integración
- Cooperación
- Participación

- **Responsabilidad y actitud**

Es el nivel que tiene el trabajador asignado en su área de trabajo donde trate de llegar a ser lo más beneficioso, cumpliendo con su horario y aprovechar la información que se les brinde (p.36).

Indicadores

- Disposición
- Cumplimiento

- **Iniciativa**

Es la capacidad que llegue a tener el colaborador ante cualquier situación que se le presente, para poder así determinar que capaces son para resolver un problema que se presente dentro de la organización donde generen ideas innovadoras para la mejora de la empresa (p.36).

Indicadores

- Habilidad
- Talento en resolución de problemas

3.3 Población, Muestra y muestreo

Población

La población es la totalidad de muestra de un estudio o fenómeno sobre los cuales se van a realizar un determinado estudio, su incidencia es en grupos de población que posees unas mismas características comunes las cuales se estudian y dan origen a los datos que usan en una investigación según (Tamayo & Tamayo, 1994) citado por Custodio (2018).

Carrasco (2012), citado por Núñez (2018) nos dice que la población son las unidades de estudio donde se va amoldar al área de investigación, también se define como la totalidad de individuos que hay en una empresa (p.29).

Para este estudio tiene como población la totalidad de trabajadores que pertenezcan a la empresa Vivanda Pezet con la cantidad de 85 colaboradores ubicado en el distrito de San Isidro.

Criterios de Inclusión: Todos los colaboradores de la empresa Vivanda Pezet, San Isidro.

Criterios de Exclusión: El gerente de tienda y la Asistentente.

Muestra

La muestra según Kerlinger y Lee (2002) citado por Castro (2018), nos dice que es tomar una proporción de la población o del universo como representación de esta población, ya que ha sido elegida a través de criterios que, considerados por el investigador, normalmente se utiliza la muestra cuando es una población más amplia.

Muestra Censal

Esta muestra es censal porque se selecciona la totalidad de la población según Ramírez (1977) citado por Romaní (2018). Para el presente trabajo de investigación el tamaño de la muestra es censal ya que está compuesta por la totalidad de 85 colaboradores de la empresa Vivanda, ubicado en San Isidro.

Unidad de análisis

El total de 85 colaboradores que trabajan en la empresa Vivanda Pezet ubicado en San Isidro. La población está compuesta por todas las áreas que son: Cajas, Recepción e Inventarios, Almacén, Abarrotes, Ecommerce, Representante de servicios (Comida preparada, Panadería, Pastelería, Carnes, Pescados, Fiambres, Frutas y verduras).

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se usó para ello la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario, es la técnica permitida de las investigaciones cuantitativas, ya que permite recolectar datos de carácter numérico según Palella y Martins (2003), citado por Huamán (2021).

Según Quispe (2013), citado por Taipe y Rojas (2018) nos define que la encuesta es la obtención de datos directamente con las personas de una manera estandarizada, por lo cual se aplica una serie de preguntas, las cuales debes estar bien estructuradas.

Instrumento

Los instrumentos de investigación son aquellas herramientas para recolectar datos de manera ordenada, respecto de los que los colaboradores son, opinan, hacen, piensan respecto al trabajo de investigación según Carrasco (2006), citado por Taipe y Rojas (2018).

Hernández, Fernández & Baptista (2010), citado por López (2020), nos dice que el instrumento es una técnica donde empleamos preguntas para un grupo de colaboradores, ya que tienen una particularidad similar.

En este estudio se utilizará como instrumento el cuestionario, que consta de 20 preguntas, lo cual están divididas en las dos variables utilizadas en el trabajo de investigación. Para la primera variable serán 10 preguntas y para la segunda

variable desempeño laboral también consta de 10 preguntas, las cuales serán evaluadas a los 85 trabajadores.

Ficha técnica: Variable Compromiso Organizacional

Nombre	: Cuestionario sobre el compromiso organizacional
Autores	: Betancurt, Marilyn (2017)
Adaptación	: Robles, Lizbeth (2021)
Objetivo	: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Empresa Vivanda, Pezet 2021.
Tipo de aplicación	: Individual
Tiempo	: El tiempo para la aplicación será de 10 a 15 minutos.
Tipificación	: Categorizado por dimensiones

Ficha técnica: Variable Desempeño Laboral

Nombre	: Cuestionario sobre el desempeño laboral
Autores	: Domínguez y Vásquez (2018)
Adaptación	: Robles, Lizbeth (2021)
Objetivo	: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Empresa Vivanda, Pezet 2021.
Tipo de aplicación	: Individual
Tiempo	: El tiempo para la aplicación será de 10 a 15 minutos.
Tipificación	: Categorizado por dimensiones

Resultados del Alfa de Cronbach

Variable Independiente: Compromiso Organizacional

Tabla N°1: Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	10

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Tabla N° 2: Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,736	10

3.5 Procedimientos

- Emitir una carta de solicitud dirigida hacia la empresa en el cual se va a realizar el estudio.
- Obtención de la aceptación para la realización del estudio en la empresa Vivanda.
- Coordinar fecha y horarios para realizar la recolección de datos a través del cuestionario.
- Aplicar el instrumento del cuestionario hacia los colaboradores.
- Revisión de la información obtenida
- Validación de los datos obtenidos
- Elaboración del análisis estadístico en el SPSS
- Tabulación de los datos

3.6 Método de análisis de datos

El análisis estadístico e interpretación de los datos obtenidos se siguió los siguientes pasos, se seleccionará el programa que se utilizará para la obtención, el cual será el SPSS 26.0.

Luego de recolectar los datos de la encuesta realizada a través de una prueba piloto que se les realizó a 10 colaboradores se procede a vaciarlos al programa del SPSS, el cual nos da un análisis inferencial, de tal manera que se corrobore la información y también se realiza un análisis descriptivo a través del Alfa de Cronbach. Así también se crearán variables categorizadas según el nivel dado, para obtener las tablas estadísticas.

3.7 Aspectos Éticos

Para el informe realizado se procedió a la recolección de datos fundamentando en ciertos aspectos de ética, ante todo no se ha pedido ninguna información personal a los colaboradores, solo se les pidió el cargo y el tiempo que tienen en la empresa. Para este trabajo se procuró tener cuidado con la información recogida, ya que no se utilizará para fines comerciales, solo serán académicos.

Por otro lado, se les informara a los participantes que la participación es de manera voluntaria, respetando la respuesta de cada uno, comunicándoles el no mostrar aquellos resultados obtenidos de la investigación de dicho acuerdo.

IV. RESULTADOS

4.1 ANALISIS DESCRIPTIVO

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

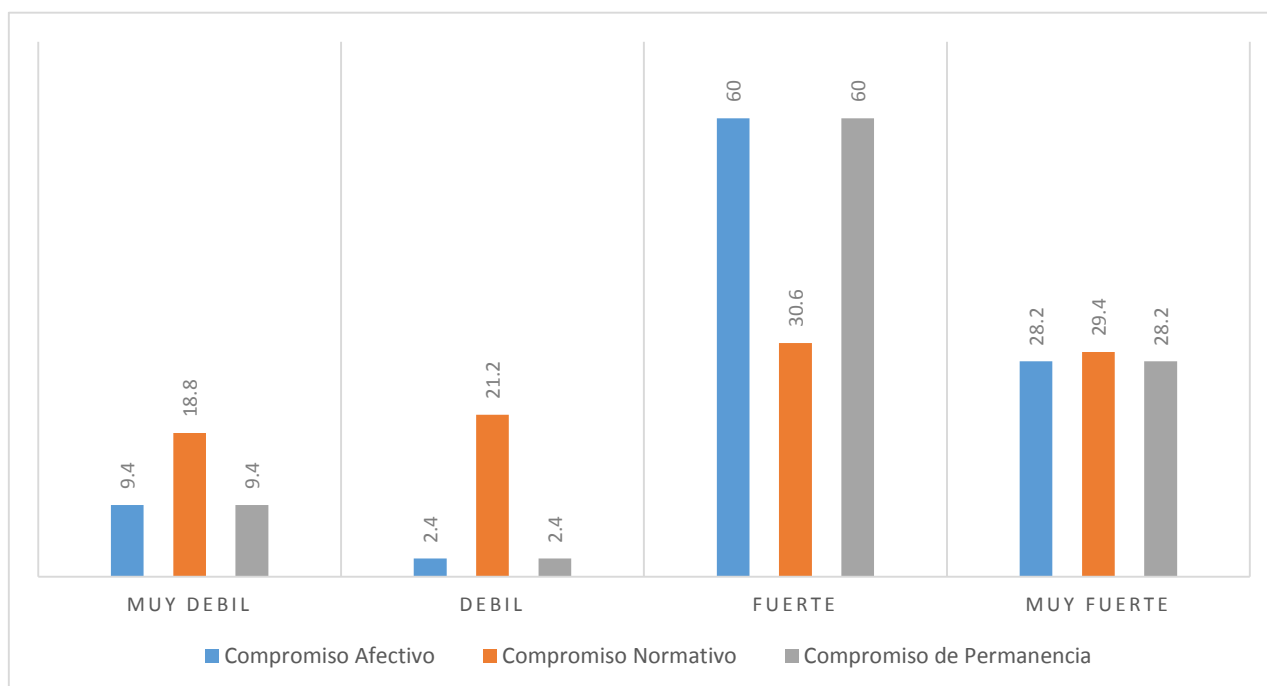
Tabla 3. Niveles de percepción de las dimensiones de la variable independiente

	MUY DEBIL		DEBIL		FUERTE		MUY FUERTE	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
Compromiso Afectivo	8	9,4	2	2,4	51	60,0	24	28,2
Compromiso Normativo	16	18,8	18	21,2	26	30,6	25	29,4
Compromiso de Permanencia	8	9,4	2	2,4	51	60,0	24	28,2

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 3 y la figura 1 los resultados permiten evidenciar que el 9,4% de la muestra de estudio, en relación al compromiso afectivo del trabajo es muy débil, el 2,4% débil, el 60% fuerte y el 28,2% muy fuerte, así mismo, en relación con la dimensión de compromiso normativo el 18,8% de la muestra de estudio es muy débil, el 21,2% débil, el 30,6% fuerte y el 29,4% muy fuerte y por último el compromiso de permanencia indica que el 9,4% es muy débil, 2,4% es débil, el 60% es fuerte y el 28,2% es muy fuerte.

Figura 1. Niveles de percepción de las dimensiones de la variable independiente



Fuente: Elaboración Propia

DESEMPEÑO LABORAL

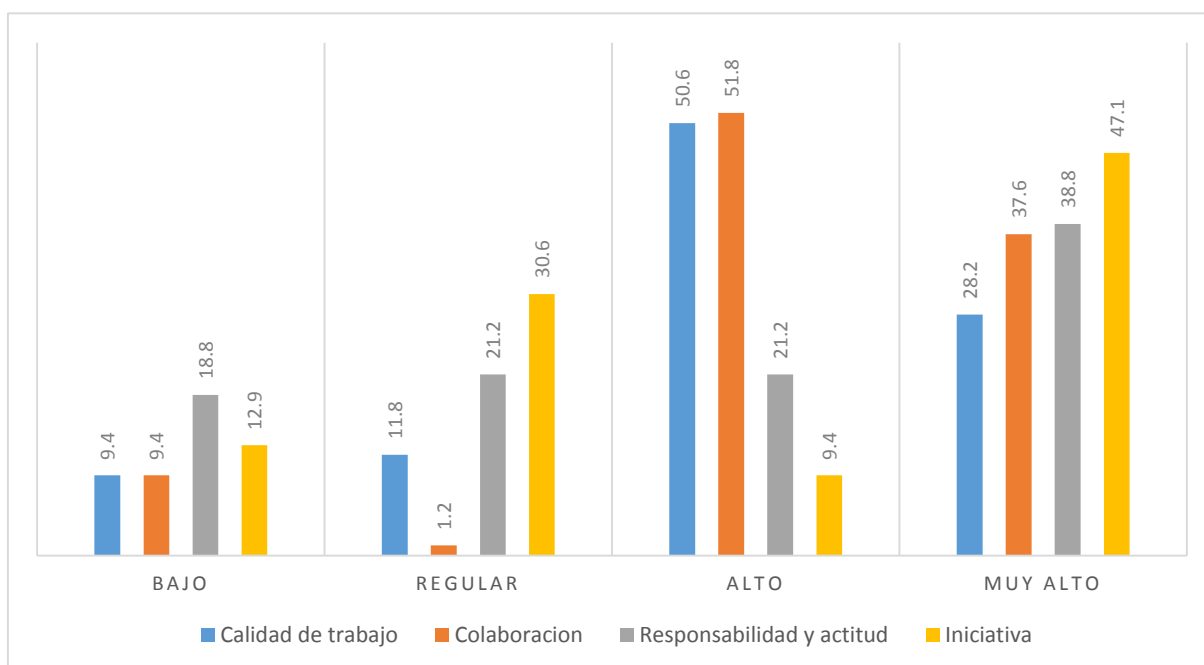
Tabla 4. Niveles de percepción de las dimensiones de la variable dependiente

	BAJO		REGULAR		ALTO		MUY ALTO	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
Calidad de trabajo	8	9,4	10	11,8	43	50,6	24	28,2
Colaboración	8	9,4	1	1,2	44	51,8	32	37,6
Responsabilidad y actitud	16	18,8	18	21,2	18	21,2	33	38,8
Iniciativa	11	12,9	26	30,6	8	9,4	40	47,1

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 4 y figura 2 los resultados permiten evidenciar que el 9,4% de la muestra de estudio, en relación a la calidad de trabajo es bajo, el 11,8% regular, el 50,6% alto y el 28,2% muy alto, así mismo, en relación con la dimensión de colaboración el 9,4% de la muestra de estudio es bajo, el 1,2% regular, el 51,8% alto y el 37,6% muy alto, del mismo modo la responsabilidad y actitud indica que el 18,8% es bajo, 21,2% es regular, el 21,2% es alto y el 38,8% es muy alto, por último la iniciativa nos indica que el 12,9% es bajo, 30,6% es regular, el 9,4% es alto y el 47,1% es muy alto.

Figura 2. Niveles de percepción de las dimensiones de la variable dependiente



Fuente: Elaboración Propia

PRUEBA DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

Ha: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la empresa Vivanda, Pezet 2021.

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la empresa Vivanda, Pezet 2021.

El criterio hacia la comprobación de la hipótesis se define de la siguiente manera:

Cuando X^2_c es mayor que el X^2_t , se acepta la Ha y se rechaza la Ho, en caso contrario cuando el X^2_t supera al X^2_c se acepta la Ho y se rechaza la Ha.

Nivel de significancia: 0.05%

Tabla 5. Tabla cruzada Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral

			DESEMPEÑO LABORAL				
						MUY	
			BAJO	REGULAR	ALTO	ALTO	Total
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	MUY	Recuento	8	0	0	0	8
	DEBIL	% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	DEBIL	Recuento	0	1	1	0	2
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
	FUERTE	Recuento	0	9	26	16	51
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL	0,0%	17,6%	51,0%	31,4%	100,0%
	MUY FUERTE	Recuento	0	0	0	24	24
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Total	Recuento	8	10	27	40	85
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL	9,4%	11,8%	31,8%	47,1%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

En la T. N° 5 se evidencia la totalidad del porcentaje de la variable de compromiso organizacional, el nivel muy débil corresponde al 100% del nivel bajo de la variable desempeño laboral, el cual se puede mostrar que los trabajadores perciben de una manera baja el desempeño de cada uno. Del 100% del nivel débil del compromiso organizacional corresponde el 50% al nivel regular y el 50% al nivel alto de la variable desempeño laboral, acá se puede observar que la percepción de los trabajadores es de una manera neutra que se divide por igual. Del 100% del nivel fuerte del compromiso organizacional corresponde al 17,6% al nivel regular, el 51% al nivel alto y el 31,4% al nivel muy alto de la variable desempeño laboral, esto nos da entender que los colaboradores manejan diferentes niveles en cuanto a su rendimiento en la organización. Del 100% del nivel muy fuerte del compromiso organizacional corresponde al 100% del nivel muy alto de la variable desempeño laboral, por lo que se puede identificar que los trabajadores muestran un alto índice con la entidad.

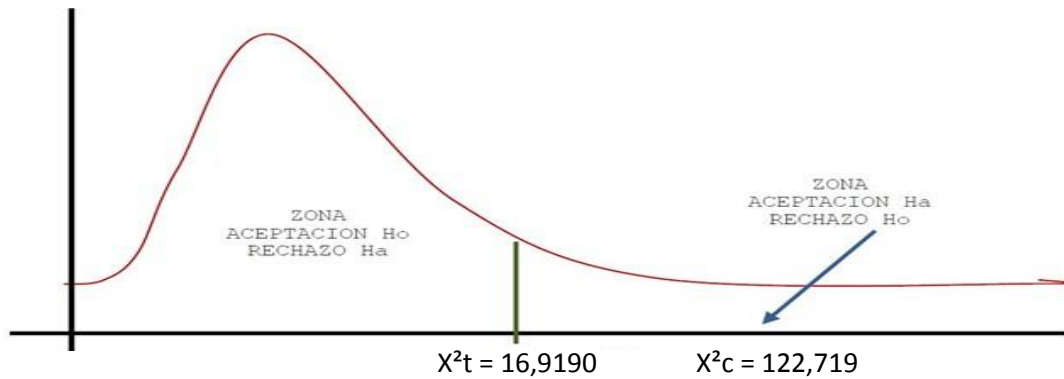
Tabla 6. Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	122,719 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	96,717	9	,000
Asociación lineal por lineal	57,434	1	,000
N de casos válidos	85		

Fuente: Elaboración Propia

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2c = 122,719$ y el valor teórico es $X^2t = 16,9190$ con el 95% de nivel de confianza y 9 grados de libertad, por ello, cumple la relación de orden $X^2c > X^2t$. En tal sentido, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Se concluye de acuerdo con el nivel de significancia 0,000 es menor a 0,005 que si existe relación significativa entre la variable y dimensión.

Figura N°3. Zona de aceptación probabilística en Chí2



HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Ha: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la calidad de trabajo en la Empresa Vivanda, Pezet 2021.

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la calidad de trabajo en la Empresa Vivanda, Pezet 2021.

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define de la siguiente manera:

Cuando X^2_c es mayor que el X^2_t , se acepta la Ha y se rechaza la Ho, en caso contrario cuando el X^2_t supera al X^2_c se acepta la Ho y se rechaza la Ha.

Nivel de significancia: 0.05%

Tabla 7. Tabla cruzada Compromiso Organizacional y Calidad de Trabajo.

			Calidad de Trabajo				
			BAJO	REGULAR	ALTO	MUY ALTO	Total
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	MUY DEBIL	Recuento	8	0	0	0	8
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	DEBIL	Recuento	0	1	1	0	2
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
	FUERTE	Recuento	0	9	34	8	51
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL	0,0%	17,6%	66,7%	15,7%	100,0%
	MUY FUERTE	Recuento	0	0	8	16	24
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
	Total	Recuento	8	10	43	24	85
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL	9,4%	11,8%	50,6%	28,2%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

En la T. N° 7 se evidencia la totalidad del porcentaje de la variable de compromiso organizacional, el nivel muy débil corresponde al 100% del nivel bajo de la dimensión calidad de trabajo, en ese punto se muestra que los trabajadores no están motivados por la empresa. Del 100% del nivel débil del compromiso organizacional corresponde el 50% al nivel regular y el 50% al nivel alto de la dimensión calidad de trabajo, acá se puede observar que la percepción de los trabajadores es de una manera equitativa. Del 100% del nivel fuerte del compromiso organizacional corresponde al 17,6% al nivel regular, el 66,7% al nivel alto y el 15,7% al nivel muy alto de la dimensión calidad de trabajo, esto nos da entender que los colaboradores emplean diferentes valores en cuanto a su rendimiento en la organización. Del 100% del nivel muy fuerte del compromiso

organizacional corresponde al 9,4% del nivel bajo, el 11,8% al nivel regular, el 50,6% al nivel alto y el 28,2% al nivel muy alto de la dimensión de la calidad de trabajo, esto quiere decir que hay un buen manejo en cuanto la calidad de las herramientas que se brinda en el trabajo.

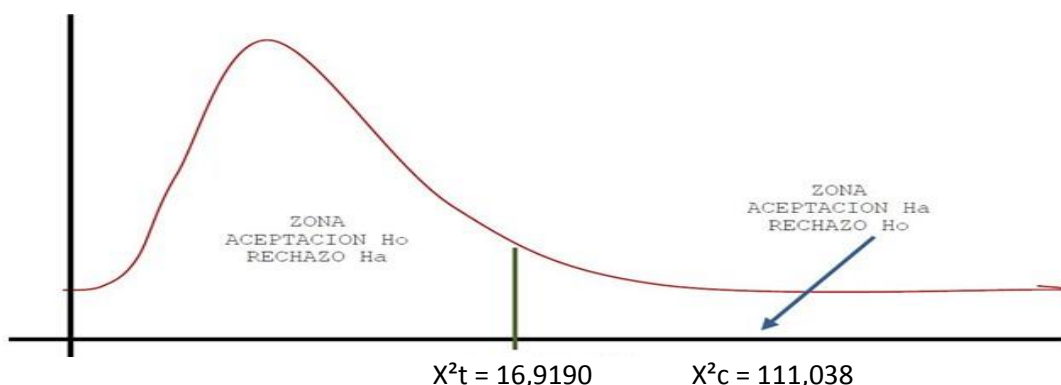
Tabla 8. Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	111,038 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	78,160	9	,000
Asociación lineal por lineal	53,418	1	,000
N de casos válidos	85		

Fuente: Elaboración Propia

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2_c = 111,038$ y el valor teórico es $X^2_t = 16,9190$ con el 95% de nivel de confianza y 9 grados de libertad, por ello, cumple la relación de orden $X^2_c > X^2_t$. Por consiguiente, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Se concluye de acuerdo con el nivel de significancia 0,000 es menor a 0,005 que si existe relación significativa entre la variable y dimensión.

Figura N°4. Zona de aceptación probabilística en Chí2



HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Ha: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la colaboración en la Empresa Vivanda, Pezet 2021.

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la colaboración en la Empresa Vivanda, Pezet 2021.

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define de la siguiente manera:

Cuando X^2_c es mayor que el X^2_t , se acepta la Ha y se rechaza la Ho, en caso contrario cuando el X^2_t supera al X^2_c se acepta la Ho y se rechaza la Ha.

Nivel de significancia: 0.05%

Tabla 9. Tabla cruzada Compromiso Organizacional y Colaboración.

			Colaboración				
			BAJO	REGULAR	ALTO	MUY ALTO	Total
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	MUY DEBIL	Recuento	8	0	0	0	8
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	DEBIL	Recuento	0	1	1	0	2
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
	FUERTE	Recuento	0	0	35	16	51
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL	0,0%	0,0%	68,6%	31,4%	100,0%
	MUY FUERTE	Recuento	0	0	8	16	24
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
Total		Recuento	8	1	44	32	85
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL	9,4%	1,2%	51,8%	37,6%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

En la T. N° 9 se evidencia la totalidad del porcentaje de la variable de compromiso organizacional, el nivel muy débil corresponde al 100% del nivel bajo de la dimensión colaboración, en este punto se muestra que los trabajadores les falta motivación. Del 100% del nivel débil del compromiso organizacional corresponde el 50% al nivel regular y el 50% al nivel alto de la dimensión colaboración, acá se puede observar que la percepción de los trabajadores es de una manera equilibrada. Del 100% del nivel fuerte del compromiso organizacional corresponde al 68,6% al nivel alto y el 31,4% al nivel muy alto de la dimensión colaboración, esto nos da entender que los colaboradores emplean diferentes métodos para tener un mejor rendimiento. Del 100% del nivel muy fuerte del compromiso organizacional corresponde al 33,3% al nivel alto y el 66,7% al nivel muy alto de la dimensión de colaboración, lo que se puede identificar que los trabajadores muestran un alto índice de colaboración entre ellos.

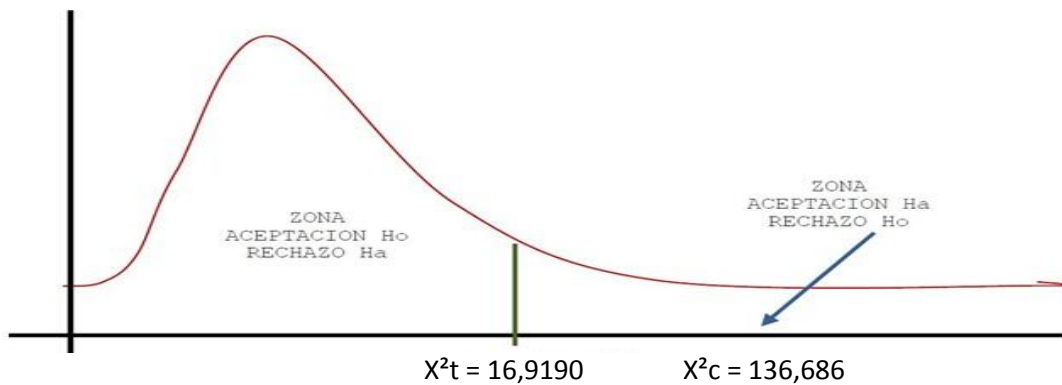
Tabla 10. Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	136,686 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	70,390	9	,000
Asociación lineal por lineal	53,777	1	,000
N de casos válidos	85		

Fuente: Elaboración Propia

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2c = 136,686$ y el valor teórico es $X^2t = 16,9190$ con el 95% de nivel de confianza y 9 grados de libertad, por ello, cumple la relación de orden $X^2c > X^2t$. En consecuencia, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Se concluye de acuerdo con el nivel de significancia 0,000 es menor a 0,005 que si existe relación significativa entre la variable y dimensión.

Figura N°5. Zona de aceptación probabilística en Chí2



HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

Ha: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la responsabilidad y actitud en la Empresa Vivanda, Pezet 2021.

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la responsabilidad y actitud en la Empresa Vivanda, Pezet 2021.

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define de la siguiente manera:

Cuando X^2_c es mayor que el X^2_t , se acepta la Ha y se rechaza la Ho, en caso contrario cuando el X^2_t supera al X^2_c se acepta la Ho y se rechaza la Ha.

Nivel de significancia: 0.05%

Tabla 11. Tabla cruzada Compromiso Organizacional y la Responsabilidad y Actitud.

			Responsabilidad y Actitud				
			BAJO	REGULAR	ALTO	MUY ALTO	Total
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	MUY DEBIL	Recuento	8	0	0	0	8
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	DEBIL	Recuento	0	1	0	1	2
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
	FUERTE	Recuento	8	17	10	16	51
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL	15,7%	33,3%	19,6%	31,4%	100,0%
	MUY FUERTE	Recuento	0	0	8	16	24
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
	Total	Recuento	16	18	18	33	85
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL	18,8%	21,2%	21,2%	38,8%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

En la T. N° 11 se evidencia la totalidad del porcentaje de la variable de compromiso organizacional, el nivel muy débil corresponde al 100% del nivel bajo de la dimensión responsabilidad y actitud, en este punto se puede apreciar que los trabajadores no están comprometidos con sus actividades y no presentan responsabilidad con la empresa. Del 100% del nivel débil del compromiso organizacional corresponde el 50% al nivel regular y el 50% al nivel muy alto de la dimensión responsabilidad y actitud, acá se puede observar que la percepción de los trabajadores es de una manera por igual. Del 100% del nivel fuerte del compromiso organizacional corresponde al 15,7% al nivel bajo, el 33,3% al nivel regular, el 19,6% al nivel alto y el 31,4% al nivel muy alto de la dimensión responsabilidad y actitud, esto nos da entender que los colaboradores emplean

diferentes métodos para mejorar respecto a sus responsabilidades asignadas por sus jefes. Del 100% del nivel muy fuerte del compromiso organizacional corresponde al 33,3% al nivel alto y el 66,7% al nivel muy alto de la dimensión de responsabilidad y actitud, acá se puede resaltar que los trabajadores presentan de una manera más eficaz y eficiente su desempeño en la organización.

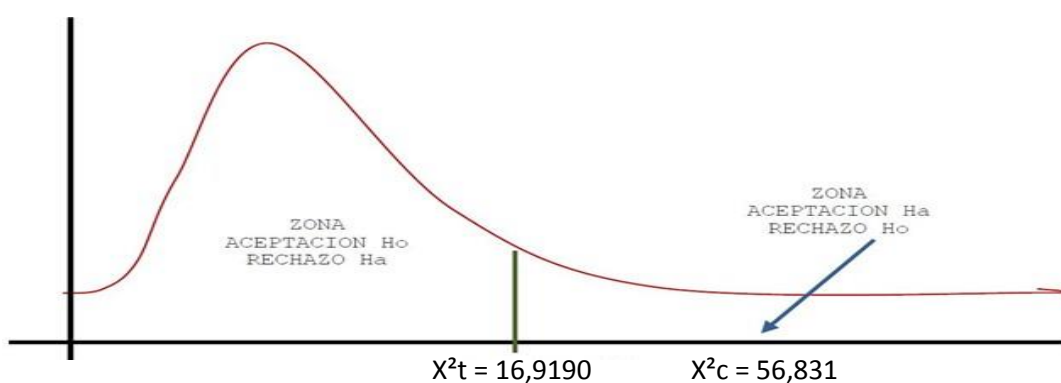
Tabla 12. Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	56,831 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	57,655	9	,000
Asociación lineal por lineal	31,645	1	,000
N de casos válidos	85		

Fuente: Elaboración Propia

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2c = 56,831$ y el valor teórico es $X^2t = 16,9190$ con el 95% de nivel de confianza y 9 grados de libertad, por ello, cumple la relación de orden $X^2c > X^2t$. Por consiguiente, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Se concluye de acuerdo con el nivel de significancia 0,000 es menor a 0,005 que si existe relación significativa entre la variable y dimensión.

Figura N°6. Zona de aceptación probabilística en Chí2



HIPÓTESIS ESPECIFICA 4

Ha: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la iniciativa en la Empresa Vivanda, Pezet 2021.

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la iniciativa en la Empresa Vivanda, Pezet 2021.

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define de la siguiente manera:

Cuando X^2_c es mayor que el X^2_t , se acepta la Ha y se rechaza la Ho, en caso contrario cuando el X^2_t supera al X^2_c se acepta la Ho y se rechaza la Ha.

Nivel de significancia: 0.05%

Tabla 13. Tabla cruzada Compromiso Organizacional y la Iniciativa.

		Iniciativa				Total	
		BAJO	REGULAR	ALTO	MUY ALTO		
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	MUY DEBIL	Recuento	8	0	0	0	8
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	DEBIL	Recuento	1	1	0	0	2
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	FUERTE	Recuento	2	25	8	16	51
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL	3,9%	49,0%	15,7%	31,4%	100,0%
	MUY FUERTE	Recuento	0	0	0	24	24
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento	11	26	8	40	85	
	% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL	12,9%	30,6%	9,4%	47,1%	100,0%	

Fuente: Elaboración Propia

En la T. N° 13 se evidencia la totalidad del porcentaje de la variable de compromiso organizacional, el nivel muy débil corresponde al 100% del nivel bajo de la dimensión iniciativa, en este punto se puede mostrar que los trabajadores presentan un bajo interés con la empresa. Del 100% del nivel débil del compromiso organizacional corresponde el 50% al nivel bajo y el 50% al nivel regular de la dimensión iniciativa, acá se puede observar que la percepción de los trabajadores es de una manera igualitaria. Del 100% del nivel fuerte del compromiso organizacional corresponde al 3,9% al nivel bajo, el 49% al nivel regular, el 15,7% al nivel alto y el 31,4% al nivel muy alto de la dimensión iniciativa, esto nos da entender que los colaboradores emplean diferentes estrategias para aumentar su interés en la organización. Del 100% del nivel muy fuerte del compromiso organizacional corresponde al 100% al nivel muy alto de la dimensión iniciativa, lo que se puede identificar que el personal muestra un alto índice de compromiso y mejorando su gestión a la iniciativa laboral.

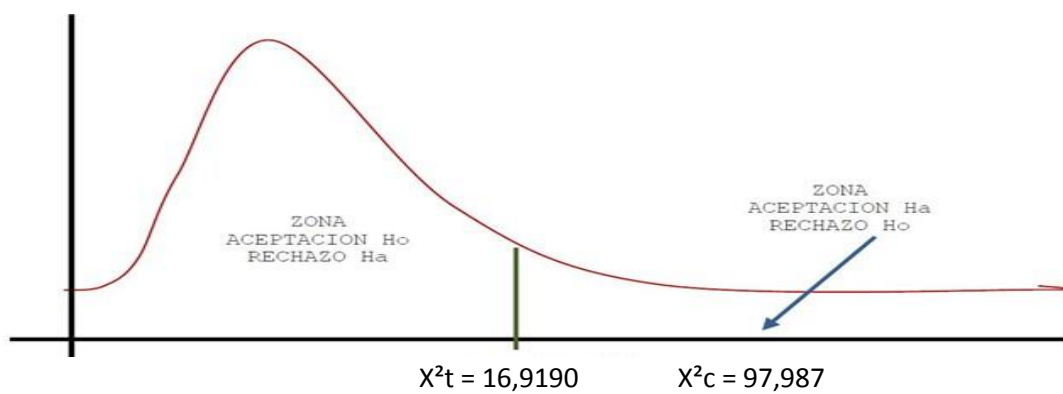
Tabla 14. Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	97,987 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	86,586	9	,000
Asociación lineal por lineal	47,381	1	,000
N de casos válidos	85		

Fuente: Elaboración Propia

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2_c = 97,987$ y el valor teórico es $X^2_t = 16,9190$ con el 95% de nivel de confianza y 9 grados de libertad, por ello, cumple la relación de orden $X^2_c > X^2_t$. Por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Se concluye de acuerdo con el nivel de significancia 0,000 es menor a 0,005 que si existe relación significativa entre la variable y dimensión.

Figura N°7. Zona de aceptación probabilística en χ^2



V. DISCUSIÓN

Respecto a la hipótesis general, se confirma la validez de la relación significativa entre el compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Vivanda Pezet. Es confirmado según los resultados de $X^2c = 122,719$ demostrando así una significancia real superior al teórico fue $X^2t = 16,9190$, mostrando una relación significativa entre las variables establecidas. El hallazgo se corrobora con Domínguez y Vásquez (2018), lo cual se concluye que hay una correlación entre las dos variables, lo cual queda demostrado por medio de la prueba estadística del Chi cuadrado que obtuvo $X^2c = 76,199$ y el valor teórico fue $X^2t = 9,4877$, con el 95% de nivel de confianza y 4 grados de libertad. Igualmente, en la tesis de Garay (2019), concluye que existe una conexión entre las dos variables, lo cual se demostró a través de Chi cuadrado $X^2c = 30,724$ y el valor teórico fue $X^2t = 12,5916$, con el 95% de nivel de confianza y 6 grados de libertad. Finalmente, López (2020), en su tesis elaborada se concluye que hay coherencia en las variables aplicadas en la jefatura de la entidad, así como también se resalta sus resultados por Chi cuadrado $X^2c = 15,876$ y el valor teórico fue $X^2t = 9,488$ con el 95% de nivel de confianza con 4 grados de libertad.

En cuanto la hipótesis específica 1, se sostiene que tiene una relación significativa entre el compromiso organizacional y la calidad de trabajo en la empresa Vivanda Pezet. Es confirmado según los resultados de $X^2c = 111,038$ demostrando así una significancia superior al teórico fue $X^2c = 16,9190$ significando la existencia de una relación entre las dos variables. Se reafirma según Garay (2019), concluye que existe una conexión entre las dos variables, lo cual se demostró a través del valor de Chi cuadrado $X^2c = 30,724$ y el valor teórico fue $X^2t = 12,5916$, con el 95% de nivel de confianza y 6 grados de libertad.

En cuanto la hipótesis específica 2, se mantiene la existencia entre el compromiso organizacional y la colaboración en la empresa Vivanda Pezet. Es confirmado según los resultados calculados de $X^2c = 136,686$ demostrando así una significancia mayor al valor teórico fue $X^2c = 16,9190$ significando la existencia entre las dos variables. Se afirma con López (2020) en su tesis elaborada se concluye que, si existe relación entre las variables aplicadas en la jefatura de la entidad, así como también se resalta por el valor de Chi cuadrado

$X^2_c = 15,876$ y el valor teórico fue $X^2_t = 9,488$ con el 95% de nivel de confianza con 4 grados de libertad.

En cuanto la hipótesis específica 3, se mantiene entre el compromiso organizacional y la responsabilidad y actitud en la empresa Vivanda Pezet. Es confirmado según los resultados de $X^2_c = 56,831$ demostrando así una significancia real superior al teórico fue $X^2_c = 16,9190$, significando la relación significativa entre las variables establecidas. El hallazgo se comprueba con Domínguez y Vásquez (2018) se concluye que hay una relación entre el compromiso organizacional con el desempeño laboral en la empresa, lo cual queda demostrado por la prueba estadística del Chi cuadrado que obtuvo $X^2_c = 76,199$ y el valor teórico fue $X^2_t = 9,4877$, con el 95% de nivel de confianza y 4 grados de libertad.

Por último, la hipótesis específica 4, se mantiene que tiene relación significativa entre el compromiso organizacional y la iniciativa en la empresa Vivanda Pezet. Esta se verifica según los resultados de Chi cuadrado calculado, es $X^2_c = 97,989$ y el valor teórico fue $X^2_c = 16,9190$, con el 95% de nivel de confianza y 9 grados de libertad, debido a este resultado se determinó que si hay una relación entre las dos variables. Esto se confirma con Garay (2019), concluye que existe una conexión entre las dos variables, lo cual se demostró a través del Chi cuadrado $X^2_c = 30,724$ y el valor teórico fue $X^2_t = 12,5916$, con el 95% de nivel de confianza y 6 grados de libertad.

VI. CONCLUSIONES

Se determinó que existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la empresa Vivanda Pezet, Lima 2021. El criterio de tomar $P\text{-valor} = 0,00 < 0,05$, con nivel de significación $\alpha=0,05$, las variables de estudio son significativas.

Se determinó que existe relación entre el compromiso organizacional y la calidad de trabajo en la empresa Vivanda Pezet, Lima 2021. El criterio de tomar de $P\text{-valor} = 0,00 < 0,05$, con nivel de significación $\alpha=0,05$, la variable y dimensión de estudio son significativas.

Se determinó que existe relación entre el compromiso organizacional y la colaboración en la empresa Vivanda Pezet, Lima 2021. El criterio de tomar de $P\text{-valor} = 0,00 < 0,05$, con nivel de significación $\alpha=0,05$, las variables y dimensión de estudio son significativas.

Se determinó que existe relación entre el compromiso organizacional y la responsabilidad y actitud en la empresa Vivanda Pezet, Lima 2021. El criterio de tomar $P\text{-valor} = 0,00 < 0,05$, con nivel de significación $\alpha=0,05$, las variables y dimensión de estudio son significativas.

Se determinó que existe relación entre el compromiso organizacional y la iniciativa en la empresa Vivanda Pezet, Lima 2021. El criterio de tomar valor $P\text{-valor} = 0,00 < 0,05$, con nivel de significación $\alpha=0,05$, las variables y dimensión de estudio son significativas.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda que se tenga en cuenta estrategias que permita mejorar el compromiso normativo ya que se busca es mantener un orden en todas las reglas establecidas por la organización y por parte de los colaboradores de las distintas áreas.

Se recomienda generar una mejor relación entre los colaboradores de tal manera que se pueda tener por parte de ellos una mejor actitud acorde a sus tareas encomendadas de tal manera se pueda obtener mejores resultados.

Se recomienda identificar diferentes incentivos que le permita a la empresa motivar a sus colaboradores obteniendo así mejor desempeño por parte de ellos y cumpliendo con los objetivos de la entidad ya que lo que se busca tener un aumento evolutivo.

Por último, se recomienda crear mecanismos que permitan identificar las perspectivas de cada uno de los trabajadores de tal manera que se pueda obtener una mejor visión que se quiere lograr, a través de sus comentarios u opiniones mejorando así el desarrollo de la empresa.

REFERENCIAS

- Betancur, M. (2017). *Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa transportes Deco SCRL, Callao-2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo], Repositorio Universidad Cesar Vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3093>
- Cajaleon, R. (2018). *Clima y compromiso organizacional en la empresa Techminco Industries A&S S.A.C. Carabayllo, 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23892>
- Capcha, E. (2018). *Motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35615>
- Castro, B. (2018). *Compromiso Organizacional de los docentes de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas], Repositorio Universidad Nacional José María Arguedas: <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/478>
- Chunga, M. (2018). *Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28821>
- Crespo, C. (2016). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, SLP* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. Repositorio Universidad Autónoma de San Luis Potosí: <http://ninive.uaslp.mx/xmlui/handle/i/3742>

- Custodio, J. (2018). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Monsefú, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo], Repositorio Universidad Cesar Vallejo: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2128429>
- Domínguez, B. & Vásquez, D. (2018). *Compromiso Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de los Administrativos de la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote–2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo], Repositorio Universidad Cesar Vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28965>
- Escurrea, Y. (2017). *Gestión Administrativa Y Desempeño Laboral En La Empresa Sgo 12 S.A.C Comas, 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12364>
- Félix, R et al. (Diciembre del 2018). Compromiso Organizacional en Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas. Revista Cultura Científica y Tecnológica. Vol. 0 pp.66.
- Fuentes, K. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo], Repositorio Universidad Cesar Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19480/Fuentes_TKJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Galan, M et al. (25 de Noviembre del 2019). Compromiso organizacional y desempeño laboral de los especialistas de educación de la dirección regional de educación de Ucayali. Revistas De La Universidad Privada De Pucallpa. Vol 4(3), pp. 10-10.

- Garay, H. (2019). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Órgano Desconcentrado de Salud en la Municipalidad de Ventanilla, Callao 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45251>
- Goetendia, M. (12 de Marzo del 2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. Revista *Horizonte de la Ciencia*. Vol 10(19), pp. 236-254.
- Huallpamaita, V. (2018). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34424>
- Huamán, L. (2021). *Marketing Interno Para Lograr El Compromiso Organizacional En Los Empleados De Agro Banco San Ignacio – 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Universidad Señor de Sipán: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7930/Huam%C3%A1n%20Rosillo%2C%20Leidy%20Nohemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huayta, E, Ramos, D & Tandaypan, M. (2017). *Clima Laboral Y El Desempeño Del Personal De La Empresa Ingenieros Civiles Y Contratistas Generales S.A; Lima 2016* [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Universidad Inca Garcilaso de la Vega: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2191>
- Levano, M. (2017). *Motivación Y Desempeño Laboral En La Empresa Euroshop Del Grupo Volkswagen Lima 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Universidad Inca Garcilaso de la Vega: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3114>

- López, A. (2020). *Clima laboral y desempeño de los trabajadores de la jefatura de administración DREC 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52405>
- Lora, H. (2020). *Engagement y compromiso organizacional en la justicia organizacional del personal táctico en una universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho – 2019* [Tesis de Doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40909>
- Méndez, A. (2015). *Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque eco arqueológico en México* [Tesis de Maestría, Universidad de Morelos], Repositorio Biblioteca Edu MX: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/106>
- Núñez, E. (2018). *Desempeño laboral y satisfacción laboral en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco- Angaraes – Huancavelica* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28374>
- Quispe, D. & Rodriguez, D. (2019). *La satisfacción laboral y su influencia en el desempeño laboral de los conductores en las empresas de transporte pesado (CADETRAN) La Paz (Doctoral dissertation, Universidad Mayor de San Andrés, Facultad de Ciencias Económicas y Financieras, Carrera de Administración de Empresas.)* [Tesis Doctoral, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Universidad Mayor de San Andrés: <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/22435>
- Rios, S. (2018). *Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Red de Salud Lima Norte IV, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12923>

- Rodriguez, C. (2019). *Empoderamiento y compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Ferreyros, Chimbote – 2019* [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39272>
- Rojas, V. (2019). *Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las oficinas descentralizadas de la Universidad Cesar Vallejo, Moyobamba, 2018* [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45251>
- Romaní, K. (2018). *Metas Académicas y Nivel del logro de Aprendizajes en las Estudiantes de la opción ocupacional de confección textil, del CETPRO “Carlos Cueto Fernandini” de Barranco, UGEL N° 07, 2016* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Educación], Repositorio Universidad Nacional de Educación: <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1312>
- Rosales, R. (2019). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de la empresa INCOMANS Huaraz-2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo], Repositorio Universidad Cesar Vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44280>
- Saldaña, C. & Cornejo, F. (2017). *Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión], Repositorio Universidad Peruana Unión: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/738>
- Taípe, R. & Rojas, G. (2018). *Los Sistemas Contables De Las Micro Y Pequeñas Empresas Del Distrito De Huancavelica-Periodo 2016* [Tesis de Maestria, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Universidad Nacional de Huancavelica: <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2126/TESIS-CONTABILIDAD-2018-TAÍPE%20Y%20ROJAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Tabla N° 15: Operacionalización de la variable: Compromiso Organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Compromiso Organizacional	Según Porter, Steers & Mowday (2015), citado por Garay (2019) Se presenta que el compromiso organizacional en los colaboradores es que se sientan identificados con la organización ya que tienen que involucrarse en los objetivos y metas para que se desempeñen en todo momento con un valioso esfuerzo, así como el anhelo de seguir en la empresa.	La Empresa Vivanda, Pezet a través del análisis los colaboradores pueden estar más comprometidos con la organización, para ello se utilizara el medio de un cuestionario que consta de 10 preguntas que nos va ayudar para obtener resultados confiables.	Compromiso afectivo	Lazos emocionales	1,2	Ordinal
				Orgullo de permanencia a la empresa	3,4	
			Compromiso Normativo	Inversión de tiempo en la empresa	5	
				Inversión de esfuerzo en la empresa	6	
			Compromiso de Permanencia	Lealtad con la empresa	7,8	
				Identidad con la empresa	9,10	

Tabla N°16: Operacionalización de la variable: Desempeño Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño Laboral	Según Alles (2015), citado por Rojas (2019) El desempeño laboral es donde el individuo da a conocer su comportamiento y competencia logrados en la organización, demostrando conocimiento, habilidades, experiencias, motivación entre otros.	Para esta variable se utilizara el cuestionario que se conforma por 10 preguntas, ya que es de mucha importancia porque así obtendremos respuestas de primera mano.	Calidad de Trabajo	Omisión de errores	1	Ordinal
				Desempeño de tareas	2	
				Capacitaciones	3	
			Colaboración	Integración	4	
				Cooperación	5	
				Participación	6	
			Responsabilidad y actitud	Disposición	7	
				Cumplimiento	8	
			Iniciativa	Habilidad	9	
				Talento en resolución de problemas	10	

TABLA N° 17: CUESTIONARIO DE MEDICIÓN: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como objetivo medir el compromiso organizacional en la empresa Vivanda Pezet 2021.

INSTRUCCIONES:

Lee cada oración y elige la respuesta que mejor te describe, hay cinco posibles respuestas, usted debe marcar solo una respuesta con un aspa (x), su información será de carácter confidencial.

N: NUNCA	CS: CASI NUNCA	AV: AVECES	CS: CASI SIEMPRE	S: SIEMPRE
----------	----------------	------------	------------------	------------

N°	DIMENSIONES / ITEMS	N	CN	AV	CS	S
COMPROMISO AFECTIVO						
1.	Considera usted que se siente ligado emocionalmente con la empresa Vivanda					
2.	Considera que la empresa Vivanda tiene gran significado para usted					
3.	Considera usted que siente un fuerte sentimiento de permanencia con la empresa Vivanda					
4.	Considera usted que se siente orgulloso de permanecer en la empresa Vivanda					
COMPROMISO NORMATIVO						
5.	Considera usted que permanece en la empresa Vivanda por un tema de necesidad					
6.	Considera usted que ha dado su máximo esfuerzo en la empresa Vivanda					
COMPROMISO DE PERMANENCIA						
7.	Considera usted que muestra lealtad hacia la empresa Vivanda					
8.	Considera que es su deber seguir laborando en la empresa Vivanda					
9.	Considera usted que contribuye en la solución de los problemas de la empresa Vivanda					
10.	Considera que los problemas de la empresa Vivanda también son parte de usted					

TABLA N°18: CUESTIONARIO DE MEDICIÓN: DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como objetivo medir el desempeño laboral en la empresa Vivanda Pezet 2021.

INSTRUCCIONES:

Lee cada oración y elige la respuesta que mejor te describe, hay cinco posibles respuestas, usted debe marcar solo una respuesta con un aspa (x), su información será de carácter confidencial.

N: NUNCA	CS: CASI NUNCA	AV: AVECES	CS: CASI SIEMPRE	S: SIEMPRE
----------	----------------	------------	------------------	------------

N°	DIMENSIONES / ITEMS	N	CN	AV	CS	S
CALIDAD DE TRABAJO						
1.	Cuenta con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo adecuadamente					
2.	Al desempeñar sus tareas, cuida con cumplir con la calidad requerida, y sin tener fallas en el proceso y resultado					
3.	Las capacitaciones que usted recibe, se ven reflejadas en la mejora del desarrollo de sus actividades					
COLABORACIÓN						
4.	Cuando usted trabaja en equipo, siente que sus resultados y las de su oficina mejoran					
5.	Cuando tiene alguna dificultad, al momento de desempeñar sus labores, algún integrante de su área le brinda la colaboración necesaria					
6.	Considera que su participación en la empresa, contribuye a cumplir con los objetivos de la empresa					
RESPONSABILIDAD Y ACTITUD						
7.	Cuando su jefe le asigna tareas adicionales, usted muestra disposición para el desarrollo de dichas tareas					
8.	Ante algún inconveniente, alguna vez se ha ausentado o se ha visto en la obligación de llegar tarde					
INICIATIVA						
9.	Cuando se encuentra ante alguna problemática en su área, suele proponer soluciones					
10.	Necesita ayuda de algún superior para la resolución de problemas que se puedan dar en su área de trabajo					

TABLA N° 19: MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL MARCO METODOLOGICO

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable E Indicadores	Metodología
<p>Problema General ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Empresa Vivanda, Pezet 2021?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y la responsabilidad y actitud en la Empresa Vivanda, Pezet 2021? ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y la colaboración en la Empresa Vivanda, Pezet 2021? ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y la calidad de trabajo en la Empresa Vivanda, Pezet 2021? ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y la iniciativa en la Empresa Vivanda, Pezet 2021?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Empresa Vivanda, Pezet 2021.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la responsabilidad y actitud en la Empresa Vivanda, Pezet 2021. Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la colaboración en la Empresa Vivanda, Pezet 2021. Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la calidad de trabajo en la Empresa Vivanda, Pezet 2021. Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la iniciativa en la Empresa Vivanda, Pezet 2021.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Empresa Vivanda, Pezet 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la responsabilidad en la Empresa Vivanda, Pezet 2021. Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la colaboración y actitud en la Empresa Vivanda, Pezet 2021. Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la calidad de trabajo en la Empresa Vivanda, Pezet 2021. Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la iniciativa en la Empresa Vivanda, Pezet 2021.</p>	<p>Variable Independiente Compromiso Organizacional Indicadores *Lazos emocionales *Orgullo de permanencia a la empresa *Inversión de tiempo en la empresa *Inversión de esfuerzo en la empresa *Lealtad con la empresa *Identidad con la empresa</p> <p>Variable Dependiente Desempeño Laboral Indicadores *Omisión de errores *Desempeño de tareas *Capacitaciones *Integración *Cooperación *Participación *Disposición *Cumplimiento *Habilidad en resolución de problemas</p>	<p>Tipo y diseño de Investigación Este estudio es: Tipo Aplicada Diseño no experimental Alcance temporal transversal Enfoque Cuantitativo Método descriptivo Nivel correlacional</p>

RESULTADOS DEL SPSS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: SUMA9 4

Visible: 18 de 18 variables

	V1	D1V1	D2V1	D3V1	V2	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	SUMA1	SUMA2	SUMA3	SUMA4	SUMA5	SUMA6	SUMA7	SUMA8	SUMA9
1	39	14	8	17	46	14	13	9	10	3	3	3	4	4	4	4	4	4
2	39	15	9	15	42	12	11	9	10	3	3	4	3	4	3	3	3	3
3	43	17	9	17	46	14	13	9	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	41	16	9	16	44	13	12	9	10	4	3	4	3	4	4	4	4	3
5	43	18	8	17	44	12	14	8	10	4	4	3	4	4	3	3	3	4
6	40	17	7	16	39	11	13	7	8	3	4	3	3	3	3	3	3	4
7	36	15	6	15	34	10	12	6	6	3	3	2	3	3	3	3	3	3
8	32	15	4	13	30	8	12	4	6	3	3	1	3	2	2	2	3	3
9	34	14	6	14	33	10	11	6	6	3	3	2	3	3	3	3	3	3
10	15	6	3	6	16	4	5	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	39	14	8	17	46	14	13	9	10	3	3	3	4	4	4	4	4	4
12	39	15	9	15	42	12	11	9	10	3	3	4	3	4	3	3	3	3
13	43	17	9	17	46	14	13	9	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	41	16	9	16	44	13	12	9	10	4	3	4	3	4	4	4	4	3
15	43	18	8	17	44	12	14	8	10	4	4	3	4	4	3	3	3	4
16	40	17	7	16	39	11	13	7	8	3	4	3	3	3	3	3	3	4
17	36	15	6	15	34	10	12	6	6	3	3	2	3	3	3	3	3	3
18	32	15	4	13	30	8	12	4	6	3	3	1	3	2	2	2	3	3
19	34	14	6	14	33	10	11	6	6	3	3	2	3	3	3	3	3	3
20	15	6	3	6	16	4	5	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	39	14	8	17	46	14	13	9	10	3	3	3	4	4	4	4	4	4
22	39	15	9	15	42	12	11	9	10	3	3	4	3	4	3	3	3	3
23	43	17	9	17	46	14	13	9	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	41	16	9	16	44	13	12	9	10	4	3	4	3	4	4	4	4	3
25	43	18	8	17	44	12	14	8	10	4	4	3	4	4	3	3	3	4
26	40	17	7	16	39	11	13	7	8	3	4	3	3	3	3	3	3	4
27	36	15	6	15	34	10	12	6	6	3	3	2	3	3	3	3	3	3
28	32	15	4	13	30	8	12	4	6	3	3	1	3	2	2	2	3	3
29	34	14	6	14	33	10	11	6	6	3	3	2	3	3	3	3	3	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Númérico	8	0	COMPROMISO	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	D1V1	Númérico	8	0	Compromiso Af...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	D2V1	Númérico	8	0	Compromiso N...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
4	D3V1	Númérico	8	0	Compromiso de...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
5	V2	Númérico	8	0	DESEMPEÑO ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
6	D1V2	Númérico	8	0	Calidad de Trab...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
7	D2V2	Númérico	8	0	Colaboración	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
8	D3V2	Númérico	8	0	Responsabilda...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
9	D4V2	Númérico	8	0	Iniciativa	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
10	SUMA1	Númérico	5	0	COMPROMISO ... (1, MUY DE...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada	
11	SUMA2	Númérico	5	0	Compromiso Af... (1, MUY DE...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada	
12	SUMA3	Númérico	5	0	Compromiso N... (1, MUY DE...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada	
13	SUMA4	Númérico	5	0	Compromiso de... (1, MUY DE...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada	
14	SUMA5	Númérico	5	0	DESEMPEÑO ... (1, BAJO)...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada	
15	SUMA6	Númérico	5	0	Calidad de Trab... (1, BAJO)...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada	
16	SUMA7	Númérico	5	0	Colaboración (... (1, BAJO)...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada	
17	SUMA8	Númérico	5	0	Responsabilda... (1, BAJO)...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada	
18	SUMA9	Númérico	5	0	Iniciativa (Agrup... (1, BAJO)...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada	
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

