



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en los  
Colaboradores de la Empresa Servicios Generales y Minería DYJ  
S.A.C., Huaraz - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Giraldo Puntillo, Danny Ricardo (ORCID: 0000-0003-4985-0199)

**ASESORA:**

Mg. Nuñez Puse Sonia Magali (ORCID: 0000-0001-9648-8108)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**HUARAZ – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

Dedico con todo mi corazón este trabajo de investigación a mis familiares y en especial a ti, hermano, ángel y amigo, encontré la mejor compañía con quien compartí muchas experiencias, fuiste motivo de seguir adelante porque sé que me proteges y siento que me llevas por el camino de bien. Por eso te brindo este esfuerzo, por tu cariño y amor que siempre mantuvimos.

*Danny Ricardo*

## **Agradecimiento**

Expresar mi sincera gratitud a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

Doy mis sinceros agradecimientos a mi familia, amigos y miembros involucrados en el presente escrito, pues con el apoyo de cada una de estas personas pude culminar con éxito la carrera profesional.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

*Danny Ricardo*

## Índice de contenidos

<b>Paginas preliminares</b>	<b>Pág.</b>
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I.INTRODUCCIÓN .....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	12
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2.Variables y operacionalización.....	13
3.3.Población, muestra y muestreo.....	14
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5.Procedimientos.....	15
3.6.Método de análisis de datos.....	16
3.7.Aspectos éticos.....	16
IV.RESULTADOS.....	17
V.DISCUSIÓN .....	24
VI.CONCLUSIONES .....	29
VII.RECOMENDACIONES .....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS .....	37

## Índice de tablas

Tabla 1. Frecuencia del compromiso organizacional y sus dimensiones .....	17
Tabla 2. Frecuencia del desempeño laboral y sus dimensiones .....	18
Tabla 3. Prueba de normalidad por medio del método de Shapiro Wilk.....	19
Tabla 4. Correlación del compromiso organizacional y el desempeño laboral .....	20
Tabla 5. Correlación del desempeño laboral y el compromiso afectivo.....	21
Tabla 6. Correlación del desempeño laboral y el compromiso normativo .....	22
Tabla 7. Correlación del desempeño laboral y el compromiso continuo .....	23

## Índice de figuras

Figura 1. Barra del compromiso organizacional y sus dimensiones .....

Figura 1. Barra del desempeño laboral y sus dimensiones.....

## Resumen

El estudio se encuentra enfocado a la línea de investigación de gestión de organizaciones, para ello se propuso como objetivo general determinar la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C, Huaraz – 2021, para ello se basó en el enfoque cuantitativo para demostrar de manera estadística la relación que se presenta, mostrando como diseño el no experimental, además de ser correlacional, porque demuestra la relación que se presenta por medio de Rho de Spearman, logrando concluir: Se registró relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral con un valor de  $Rho = 0.784$  y  $sig. = 0.000$ , reflejando que la empresa debe aplicar estrategias que permitan comprometer al personal en las actividades administrativas que realizan para mejorar el desempeño que presentan. Si el personal no se compromete con las funciones asignadas se presentará repercusiones en su desempeño dentro de la empresa. Por otro lado, se rechazó la hipótesis nula y se logró comprobar la hipótesis de estudio.

**Palabras Clave:** Compromiso organizacional, desempeño laboral

## **Abstract**

The study is focused on the research line of organization management, for which it was proposed as a general objective to determine the relationship between the organizational commitment and work performance of the employees of the company Servicios Generales y Minería DYJ SAC, Huaraz - 2021, for This was based on the quantitative approach to statistically demonstrate the relationship that is presented, showing the non-experimental design as a design, in addition to being correlational, because it demonstrates the relationship that is presented by means of Spearman's Rho, managing to conclude: There was a relationship significant between organizational commitment and job performance with a value of  $Rho = 0.784$  and  $sig. = 0.000$ , reflecting that the municipality must apply strategies that allow personnel to be engaged in the administrative activities they carry out to improve their performance. If the staff does not commit to the assigned functions, there will be repercussions on their performance within the municipality. On the other hand, the null hypothesis was rejected and the study hypothesis was verified.

**Keywords:** Organizational commitment, job performance



## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional se tiene que, en Argentina, El Diario Clarín (2021) dio a conocer que, durante el primer trimestre del año, el dueño de un restaurant temático en dicho país había proporcionado sueldo a sus 20 trabajadores durante 12 meses, esto debido a las medidas impuestas por el gobierno de dicho país por el COVID-19. Después de un año, el gobierno decidió reapertura estos establecimientos y al momento en que llamó a sus trabajadores para que retomaran sus labores, descubrió que 14 ya tenían otro empleo y seguían recibiendo el dinero que su empleador les daba. Este caso demuestra la falta de compromiso existente por parte de los trabajadores para con la organización, lo que puede tener repercusiones negativas en la cultura organizacional y en la motivación de los trabajadores, ante la incertidumbre laboral y salarial que este suceso provoca.

Asimismo, en Guatemala, sum (2015), da a conocer que en algunas organizaciones los trabajadores poseen una motivación baja para con sus labores y con el desempeño de sus actividades, por lo cual pueden tener dificultades tanto a nivel personal como laboral y esto puede tener resultados adversos tanto al colaborador como a la empresa, teniendo como resultado el desempleo y la creación de una adversa relación con su jefe y con sus compañeros.

De la misma forma en lo nacional, en la ciudad de Lima, Aguirre (2021), Señala que, el desempeño laboral en las empresas peruanas al aplicar el Home Office se ha deteriorado debido a la pandemia, de tal modo que, el 71.6% de trabajadores sufre de ansiedad, el 60,3% de depresión y el 14,5% de estrés agudo, tres factores que juegan en contra, debido a ello es importante velar por el bienestar de ellos a través de motivaciones y engreimientos.

Lima, Charry (2018), Nos menciona que para controlar las crisis y mantener los índices de productividad en niveles óptimos es primordial tener canales de comunicación que puedan ser usadas para asistir los requerimientos del personal, con la finalidad de generar un ambiente laboral benéfico frente a la

coyuntura actual, si el entorno resulta estimulante para los colaboradores es posible la creación de equipos de alto desempeño y comprometidos con el logro de los objetivos.

Bajo lo mencionado se tiene que en la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C. los problemas más comunes que se evidencian con el compromiso laboral se basan en la falta de involucramiento del personal por los lineamientos de la empresa y la adopción de estrategias por parte de la empresa para lograrlo, generado por la sobrecarga de trabajo y las funciones que los trabajadores realizan fuera del horario de trabajo. Por otro lado, frente al desempeño la empresa genera presión por el cumplimiento de metas y objetivos que permitan cumplir con la finalidad de la empresa, aplicando evaluaciones de desempeño y generando tensión y frustración en los trabajadores, porque la política de la empresa se basa en resultados; los trabajadores que presenten bajo desempeño en sus funciones son sustituidos por otros.

En la empresa Para la presente investigación se tendrá el siguiente problema; ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C., HUARAZ – 2021?, dentro de los problemas específicos se tiene: ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería D&J S.A.C., Huaraz?; ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería D&J S.A.C., Huaraz? Y ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y el compromiso continuo de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería D&J S.A.C., Huaraz?

El presente informe se justifica en lo social debido a que, actualmente se requiere que todo colaborador sea comprometido tanto como en la empresa, como con la sociedad, asimismo se justifica en lo práctico porque el colaborador identificado con la empresa participará activamente para alcanzar el propósito, aceptando las normas y valores de la empresa, también en el aspecto metodológico debido

a que la presente investigación podrá ser usada como antecedente para futuras investigaciones y finalmente se justifica en lo científico porque se dará uso al método científico para la investigación. La finalidad que presenta el estudio es dar a conocer los sucesos que se presentan y presentar las fortalezas y las debilidades presentadas referentes a las variables analizadas.

El presente trabajo tiene el siguiente objetivo general; Determinar la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C, Huaraz – 2021, de la misma forma se presentan los siguientes objetivos específicos; primero, Analizar la relación entre el desempeño laboral y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería D&J S.A.C., Huaraz – 2021; segundo, Distinguir la relación entre el desempeño laboral y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería D&J S.A.C., Huaraz – 2021 y Establecer la relación entre el desempeño laboral y el compromiso continuo de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería D&J S.A.C., Huaraz – 2021

La hipótesis de trabajo que presenta es; Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicio Generales y Minería DYJ S.A.C, HUARAZ – 2021. Del cual se desprende las hipótesis específicas; Primero, Existe relación significativa entre el desempeño laboral y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería D&J S.A.C., Huaraz – 2021. Segundo, Existe relación significativa entre el desempeño laboral y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería D&J S.A.C., Huaraz – 2021, finalmente: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y el compromiso continuo de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería D&J S.A.C., Huaraz – 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En esta parte del estudio se desarrollaron los trabajos preliminares que presentan concordancia con el desarrollo de la investigación y la fundamentación teórica de las variables:

A nivel internacional, en Quito, Ecuador a Meza y Loza (2016), que realizó una investigación para optar el grado de licenciado, cuyo título se enfocó en dar a conocer la relación que se presenta entre el clima laboral de la empresa y el compromiso de los trabajadores, en el cual se encontró un coeficiente de relación igual a 0.672; con lo que el autor concluye que, el modelo de compromiso detectado en los colaboradores, se encuentra relacionada con el compromiso afectivo posicionándose en la categoría suficiente, por lo tanto se puede deslumbrar que los colaboradores sienten una afición sentimental para con la organización, esto debido a la posibilidad de lograr y gozar de ser parte de ella, lo que se traduce en eficiencia y productividad. Asimismo, la investigación resalta la influencia que existe entre el compromiso de los colaboradores y las actividades realizadas por la empresa.

Asimismo, a nivel nacional, Alva y Juárez (2015) con el fin de comprobar la correlación entre el nivel de desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa privada, dicha investigación fue descriptiva de corte transversal aplicando la encuesta como técnica a los 80 colaboradores de dicha organización, complementando con una distinción documental de los reportes, concluyendo que la variable dependiente se encuentra relacionada con el nivel de satisfacción laboral que presentan los colaboradores, por lo que es prioritario la implementación de estrategias novedosas para el incremento del nivel de satisfacción en la organización, tales como; los incentivos económicos, la integración de miembros por medio de talleres, la mejora en la comunicación para con los altos mandos, todo ello a favor de la productividad de la empresa.

Chirinos y Vela (2017), que realizó una investigación para optar el grado de licenciado, que lleva por finalidad dar a conocer el grado de relación que se presentan en el compromiso de los trabajadores con la motivación que reciben

por parte de la empresa de Lima, en el cual se encontró un coeficiente de relación igual a 0.701; concluyendo que, se distingue un nivel elevado de cooperatividad, asimismo se registró un nivel medio de asociatividad normativa y de constancia. Finalmente, la investigación evidencia que las disconformidades según las condiciones sociales y demográficas no presentan significancia para con los colaboradores, siendo estas mínimas y probablemente sin relevancia para su exégesis y se encuentran relacionadas con la productividad laboral, por ello propone tácticas que favorezcan a la capacitación y la evaluación anual del personal.

En Lima el estudio realizado por Hernández (2018), que se enfocó en dar a conocer las características que se relacionan con el compromiso organizacional y los procesos administrativos de una empresa de Jesús María, Para obtener el grado de licenciada en psicología, la metodología que fue aplicada fue un taller, el cual se caracterizó por hacer uso aprendizaje-práctico como método, el cual permitió laborar con un conjunto determinado de individuos mediante dinámicas, role-playing, haciendo uso del trabajo en equipo, consiguiendo la integración de los involucrados con la finalidad de crear un aprendizaje colectivo. En dicho estudio se determinó un nivel del 65 % de compromiso de los colaboradores, distinguiendo que dicha variable que poseen los empleados es propicio con respecto a los métodos que posee la organización en el reconocimiento de los mejores, causando que con el paso del tiempo den un mejor rendimiento y esfuerzo en el trabajo, por lo cual el autor llegó a la conclusión de que, dichas variables son importantes para la empresa y la obtención de la rentabilidad económica deseada.

Finalmente, en lo local se tiene a Zavaleta (2019), con su estudio “Compromiso Organizacional y productividad de empresas de Ancash El tipo de estudio de esta investigación es correlacional – causal, de diseño de investigación no experimental y de estudio transeccional, teniendo una correlación de 0.817, debido a esto el autor concluye que; los factores organizacionales ayudan a la empresa debido a que logra un compromiso de los colaboradores con los objetivos que posee la organización, ocasionando un rendimiento elevado en las

ocupaciones que realizan, por otro lado también establece que, un factor primordial para el logro de este es que se involucre a los colaboradores en el proceso productivo de la empresa complementándolo con su evaluación correspondiente.

Asimismo, las variables cuentan con los siguientes fundamentos científicos. Con respecto al compromiso organizacional se tiene que; Alba (2013) cita a Robles y De La Garza, quienes en el año 2009 enfatizan que asumir un compromiso organizacional con un empleador es tan crítico que se considera una cosa para comparar el desempeño laboral general de los empleados.

El compromiso puede ser descrita porque es el resultado final de la interrelación entre los factores de la corporación de la naturaleza humana con respecto a los líderes y al personal. En este sentido, el compromiso es una característica de los deseos y visiones organizacionales. Al mismo tiempo, se trata de millas aproximadamente de equidad y justicia en las que los líderes tienen una interacción con los empleados basada principalmente en una estabilidad entre las libertades, los talentos y las obligaciones. (García, Carreón, Hernández y Morales, 2014).

Sorenson (2013) opina que el compromiso organizacional son aquellas acciones a largo plazo, que realizan las empresas para lograr un incremento en el involucramiento de los colaboradores, fomentando la comunicación para con los altos mandos y finalmente promoviendo el reconocimiento de sus esfuerzos.

Los autores previamente mencionados presentan un triunvirato elemental que caracterizan al compromiso organizacional los cuales son: Compromiso normativo, compromiso afectivo y compromiso continuo, los cuales serán usados en la presente investigación como dimensiones.

A continuación, se detalla la importancia del compromiso organizacional. Frías (2014), nos da a conocer que toda empresa, si desea tener éxito debe estar condicionada a tener un compromiso dirigido de arriba para abajo y posea un constante monitoreo por parte de los directivos de dicha empresa.

Uno de los colaboradores no se puede sentir a gusto con el trabajo que realiza, sin embargo, no sentirse a gusto con la disposición como un todo. Pero cuando ellos se sienten insatisfechos se extiende la disposición, y eso nos conlleva a que el grupo de personas que trabajan examinen los sueldos.

Coronado, Valdivia, Aguilera, y Alvarado (2020) hacen mención que el compromiso organizacional es considerado como un vínculo entre la empresa y los trabajadores, como también nos recomienda algunas estrategias para lograr el objetivo deseado, ya que muchas organizaciones buscan la productividad y eficacia.

Asimismo, se debe inducir a las personas a estar presente de manera constante en su zona de trabajo para así disminuir la posibilidad que el trabajador no se ausente en horas laborales a no ser que tenga algunos contratiempos personales.

Aldana, Tafur y Leal (2017) hace referencia que el compromiso organizacional en los últimos años es un objeto de debate, ya que esto es por la globalización económica a nivel mundial, por tal motivo la relación recíproca entre organización y colaborador va tomando cada vez más importancia dentro del funcionamiento de las empresas.

Con respecto al compromiso organizacional, Castañeda (2008) nos da a conocer la jerarquía en el cual un individuo se reconoce con la ocupación que tiene y examina su elevación de recuperación notorio es considerable para evaluarse a sí mismo. Los trabajadores con un elevado horizonte de convenio en la ocupación se identifican con las funciones que realizan y les implica la clase de función que tienen.

Asimismo, Robbins (2005) señala que el convenio organizacional está en una situación en que los colaboradores se establecen con la empresa y el objetivo que tienen y quieren seguir perteneciendo parte de ello. Así, una colaboración numerosa en el quehacer consta en reconocer con lo que uno produce,

entretanto un deber de ordenamiento alto establece en reconocer en la entidad que se labora.

De la misma forma, Griffin (2011), “el compromiso organizacional es aquello que resalta el involucramiento personal y su afición para con la empresa”. El interés del convenio organizacional.

Bermúdez y Bravo, ( 2016) sugieren que para ser eficientes en un trabajo las organizaciones deben tomar en cuenta las habilidades que poseen cada personal, puntualizando las características que cada uno de ellos tienen para un buen desempeño laboral y de esta manera logren que los colaboradores se identifiquen con la empresa.

Compromiso organizacional normativo; nos habla Meyer y Allen citados por (Arias[A,], 2006) el compromiso normativo es el convencimiento en la fidelidad de la compañía en relación a ciertos servicios, de algún modo como retribución a la compañía o por recibir algunos beneficios; por ejemplo, Cuando la compañía se hace responsable de las capacitaciones que reciben, la cual crea un intercambio de cooperación con la institución.

Compromiso organizacional afectivo, Meyer y Allen citados por (Arias, 2006) el compromiso afectivo hace referencia a los vínculos impresionables que los trabajadores funden con la institución al convencer sus obligaciones y posibilidades, plasma el afecto impresionable al observar la satisfacción de necesidades (principalmente las espirituales) y perspectiva, gozan de su continuidad en la organización, Con este tipo de facilidades los colaboradores se sienten satisfechos de pertenecer a la empresa.

Compromiso Organizacional Continuo, Meyer y Allen citados por (A, 2006) el convenio de continuidad (obligación) muestra la investigación del individuo, en relación con el valor (Psicológicos, Físicos, Financieros) y a escasas coyunturas de conseguir otro cargo, si determinara abandonar a la compañía. Es decir, El colaborador se siente relacionado a la institución porque ha invertido todo su tiempo, efectivo y vigor, lo cual abandonar sería como quedarse en la nada, así



también sienten que la coyuntura fuera de la compañía es escaso, lo cual hace que se incremente el cariño con la empresa.

Según (Apaza, 2018) “Hoy en día, las corporaciones más exitosas a nivel mundial invierten mucho tiempo y recursos para mantener un desempeño laboral adecuado en el que la innovación y la productividad pueden avanzar en cada trabajador a través de una agencia increíble”

Según Dessler y Varela (2011), el desempeño laboral se denomina como; “Aquel suceso de acciones por medio el cual las organizaciones se aseguran de que la mano de obra contribuya de forma permanente al alcance de las metas trazadas, e introduce las habilidades por las que los altos mandos establecen las metas y tareas del empleado, desarrolla habilidades y capacidades, y valorar de manera progresiva su forma de actuar enfocado en las metas y posteriormente lo premia en una manera que se espera tendrá coherencia en cuanto a las necesidades de la organización y a las aspiraciones profesionales del individuo”.

Según (Cuestas y Valencia, 2014), La evaluación del desempeño empresarial implica una gestión metodológica, basada principalmente en la realidad de que se deben montar indicadores tangibles e intangibles, comparando el grado de desempeño y efectividad que realizan los empleados en sus regiones de pintura a lo largo de un tiempo determinado, así como su desarrollo de capacidades.

Dentro de las dimensiones consideradas en el estudio se tiene a lo expuesto por Guartán et al. (2019), expresa que existen diversas formas de evaluar el desempeño laboral, dentro de esos aspectos los más resaltantes se basa en la evaluación según las características, otro aspecto es la evaluación conductual y la evaluación en base a resultados.

Evaluación según características, se basa en los rasgos de la personalidad del trabajador y el nivel de profesionalismo que presentan, sustentando en el cumplimiento de funciones y la iniciativa que presenta frente a situaciones adversas en el centro de labores (Tejedor, 2019).

Evaluación conductual, se basa a la eficiencia y a la eficacia que presenta el trabajador frente al comportamiento y relaciones con los compañeros de trabajo que presenta (Matabanchoy et al., 2018).

Evaluación en base a resultados, se basa en el cumplimiento de las funciones que realizan los trabajadores basados en las políticas y metas que se presenten, de acuerdo a las funciones que debe realizar (Chamba et al., 2021).

Según (Rubió, 2016) La evaluación del desempeño se ha destacado a través de la presentación de una evaluación de la contribución realizada mediante el uso de cada tarea en la empresa, en relación con la forma en que los resultados se asocian con un grado de desempeño general en el trabajo.

El aporte realizado por Amador et al. (2018), dan a conocer que el desempeño laboral del trabajador dentro de la organización se basa en los lineamientos que se establezcan en la empresa y los factores del entorno de trabajo, para ello la administración debe aplicar políticas que permitan que los trabajadores se involucren con los procesos administrativos y se pueda cumplir con las metas establecidas.

Bajo la misma línea Rosales et al. (2017), expresan que la evaluación del desempeño es fundamental para el logro de objetivos de la empresa, por esa razón los trabajadores que presenten un bajo rendimiento laboral deben recibir charlas motivaciones y de inducción de funciones para que pueda alcanzar con las metas establecidas en la organización.

Al respecto Sánchez (2021), menciona que las empresas que aplican la evaluación de desempeño buscan garantizar el cumplimiento de funciones de sus trabajadores y es favorable para que se pueda lograr los objetivos propuestos, para ello establecen que existen diferentes mecanismos que favorecen a la evaluación como es la manera horizontal y la evaluación en 360 grados.

El aporte de Trujillo et al. (2021), manifiestan que la evaluación a 360 grado es uno de los métodos más utilizados en la actualidad y permite que los trabajadores puedan dar su percepción, en conjunto con la valoración que son calificados por sus superiores y con ello alcanzar las metas propuestas, por medio del fortalecimiento de las debilidades que se presenten en la evaluación de desempeño.

Finalmente se tiene a Saavedra et al. (2019), quienes por medio de su estudio analizan que el desempeño de una empresa se encuentra estrechamente ligada al compromiso que puedan sentir y la identificación que genera la organización es fundamental para lograr el involucramiento de los trabajadores con los lineamientos de la empresa.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente tesis es de tipo aplicada ya que se encaminó para abordar los hechos, identificar y relacionar las variables que operan en la situación planteada, y se orientó a obtener entendimiento por medio de los resultados de los problemas, en relación Baena (2017) nos da a conocer que “El análisis es perseverante porque indaga perfeccionar la población y dar solución a los problemas”, (p.32)

- Diseño no experimental: La siguiente investigación fue no experimental, de tipo Transversal, ya que no se manipularon las variables y se recolectaron los datos en un solo momento, en relación a ello. Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos señala “La inquisición que se efectúa sin maniobrar adrede variables que nos indica que se utiliza de enseñanzas donde no se cambia en forma premeditada las variables independientes para distinguir los resultados sobre otras variables”

De la misma forma es de diseño transeccional o transversal ya que tiene como finalidad suministrar por única vez a los individuos de los estudios realizados para explicar la captación o particularidad de la variable, (Hernández y Mendoza, 2018)

El nivel de la investigación es correlacional, porque se busca determinar el nivel de relación entre las variables de estudio en relación Cabezas et al. (2018) nos señala “Es el grado de profundidad con la que se estudia ciertos

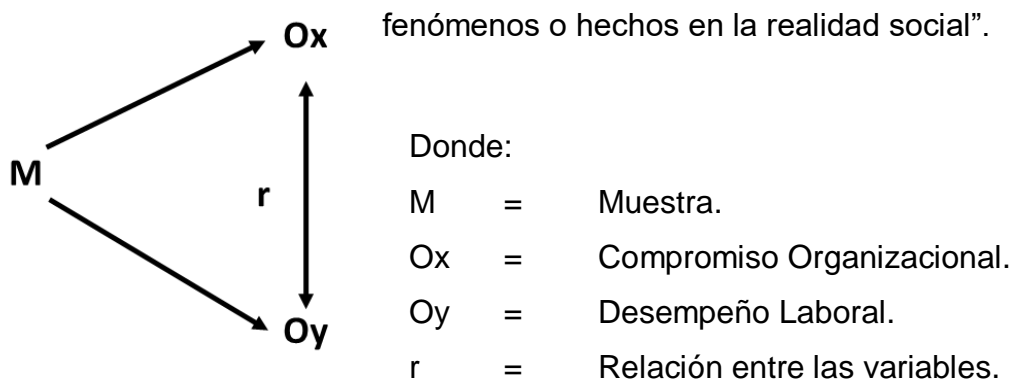


Figura 1:

### 3.2. Variables y operacionalización

La presente tesis se tiene como variable X; Compromiso Organizacional y como variable Y; desempeño laboral.

Hernández et al. (2010), Ya no señalan que la investigación cuantitativa considera que el conocimiento debe ser objetivo, y que se genera a partir de un método deductivo en el que, a través de la evaluación numérica de fármacos y la evaluación estadística inferencial, se examinan hipótesis previamente formuladas.

- **Definición conceptual:**

Según Luthans (2008) el compromiso organizacional se define como, aquel deseo de continuidad en una empresa en particular, con la firme convicción de realizar un esfuerzo resaltante en pro de la empresa expresando una convicción irrefutable en los valores y las metas de la misma, así como la aceptación de éstos.

Chiavenato,(2000), el desempeño laboral se define como, el hecho o conductas que se observan en los trabajadores que son notables en el resultado de los objetivos en la entidad. En resultado, manifiesta que una buena realización profesional es la fuerza más notable con la que respalda una institución. (p. 82)

- **Definición operacional**

El compromiso organizacional es la manera en la que un colaborador se identifica con cierta organización, esto se medirá mediante; Compromiso afectivo, Compromiso normativo y Compromiso continuo.

El desempeño laboral es la calidad del servicio del colaborador en la empresa, esto se medirá mediante; Evaluación según características, evaluación conductual y evaluación en base a resultados.

- **Indicadores:**

Cada una de las dimensiones cuentan con sus respectivos indicadores, las cuales permitieron la medición de las variables, “Compromiso Organizacional” tiene los siguientes; Satisfacción de necesidades y perspectivas, estabilidad laboral, compromiso con las políticas de la

institución, liderazgo transaccional, factor de higiene y factor de crecimiento.

De la misma forma “Desempeño Laboral” posee los siguientes; Confiabilidad, Iniciativa en el trabajo, eficaz, eficiente, comportamiento dirigido a metas y capacidad de trabajo en equipo.

- **Escala de medición:**

La escala de medición fue ordinal y de escala de Likert con 5 opciones para que los encuestados puedan responder que son; totalmente de acuerdo con una valoración de (5), de acuerdo con una valoración de (4), ni de acuerdo ni en desacuerdo con una valoración de (3), en desacuerdo con una valoración de (2) y totalmente en desacuerdo con una valoración de (1).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**Población:**

Según Arias (2012) determino a la población: “Es un grupo infinito o finito de componentes con cualidades generales para lo cual fueron detalladas las conclusiones de la investigación. Esto queda determinado por los objetivos y el problema de estudio” (p. 81).

La población está conformada por los 40 trabajadores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ.

- **Criterio de inclusión:** Para la investigación se incluyó a todos los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ que deseen participar.
- **Criterio de exclusión:** Para la investigación se incluyó a todos los trabajadores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ que por voluntad propia no desean participar.

**Muestra:**

Según Palella y Martins (2012), definen la muestra cómo; aquella parte de la población, que presenta características exactas que favorece a la reducción y a un mejor estudio de la misma (p.93).

La muestra considerada para el presente estudio es censal, debido a que la población es pequeña, por lo tanto, se incluirán a los 40 trabajadores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ.

**Unidad de análisis:**

Los trabajadores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ.

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

La presente tesis tuvo la encuesta como una forma, se hizo distinto que la encuesta es ese método que pretende adquirir hechos proporcionados a través de un grupo o patrón de sujetos en correlación o un tema seleccionado. (Cohen y Gómez, 2019).

Asimismo, el cuestionario pasa a ser utilizado como una herramienta, por ser con mucho el máximo instrumento de estudios sociales común a la hora de analizar una amplia gama de seres humanos, en vista de que permiten una solución inmediata, a través de preguntas expresadas en una hoja que se lleva a cada uno de los individuos. (Carrasco, 2012).

La validez del instrumento se realizó, haciendo uso del método de constructo, el cual estará conformado por tres expertos en el tema (Cienfuegos y Cienfuegos, 2016).

De la misma forma, para la confiabilidad se aplicó un pilotaje usando el Alfa de Cronbach en un 10% de la muestra, cuyo resultado deberá ser mayor a 0.8 para que sea considerado como confiable.

### **3.5. Procedimientos**

Se elaboró una prueba piloto para realizar el cálculo de la confiabilidad, asimismo se realizaron las coordinaciones administrativas para la recolección de información de los 40 trabajadores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ, usando 1 semana en total para poder proseguir con la tabulación en Excel y en SPSS26.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para la presente tesis se dio uso a la estadística descriptiva con la finalidad de representar los resultados en porcentajes, frecuencias, gráficos y tablas. De esta forma probar la hipótesis, determinada previamente mediante la prueba de normalidad si es paramétrico o no paramétrico (Concepción et al., 2019).

Asimismo, se dio uso a la estadística inferencial porque se usó la inducción para determinar las propiedades de la población.

### **3.7. Aspectos éticos**

La información contenida en la presente tesis es fehaciente, irrefutable y certero; debido a que se aplican los principios de singularidad, transparencia y honestidad. Por lo cual, ninguna información sufrió de alguna alteración o modificación de alguna forma.



## IV. RESULTADOS

En esta parte del estudio se realiza en dos partes la primera se basa en el análisis descriptivo del estudio, que se trata de analizar a cada variable con sus dimensiones para evidenciar en qué nivel se encuentran, luego se presenta el análisis inferencial para determinar el nivel de relación que se encuentra cada variable con su dimensión.

### 4.1. Análisis descriptivo:

Tabla 1. Frecuencia del compromiso organizacional y sus dimensiones

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Compromiso afectivo	8	20.0%	30	75.0%	2	5.0%	40	100.0%
Compromiso normativo	7	17.5%	28	70.0%	5	12.5%	40	100.0%
Compromiso continuo	11	27.5%	20	50.0%	9	22.5%	40	100.0%
Compromiso Organizacional	8	20.0%	31	77.5%	1	2.5%	40	100.0%

Fuente: Base de datos

### Interpretación:

Tras un análisis de las opiniones de los trabajadores encuestados se tiene que el compromiso afectivo se registra a 8 trabajadores que representan el 20.0% opinan que es deficiente, luego se tiene para el nivel regular mostrando a 30 trabajadores que conforman el 75.0%, finalmente se tiene al nivel eficiente presentando a 2 trabajadores que representan el 5.0%. al analizar las percepciones que se tiene del compromiso normativo se tiene que 7 trabajadores que conforman el 17.5% se consideran como deficiente, luego se tiene que 28 trabajadores que conforman el 70.0% lo evalúa como regular, finalmente se obtuvo que 5 trabajadores que conforman el 12.5% lo encuentran como eficiente. Al analizar el compromiso continuo se tiene que 11 trabajadores que conforman el 27.5% lo encuentran como deficiente, luego se tiene que 20 trabajadores que representan el 50.0% lo perciben como regular, finalmente se tiene que 9 trabajadores que conforman el 22.5% lo ubican como eficiente. Al realizar el diagnóstico del compromiso organizacional se tiene que 8 trabajadores que integran el 20.0% lo ubican como deficiente, luego se

tiene que 31 trabajadores que integran el 77.5% lo ubican como regular y 1 trabajadore que representa al 2.5% lo encuentran como eficiente.

*Tabla 2. Frecuencia del desempeño laboral y sus dimensiones*

<b>Dimensiones y variable</b>	<b>Deficiente</b>		<b>Regular</b>		<b>Eficiente</b>		<b>Total</b>	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Evaluación según características	9	22.5%	27	67.5%	4	10.0%	40	100.0%
Evaluación conductual	11	27.5%	25	62.5%	4	10.0%	40	100.0%
Evaluación en base a resultados	12	30.0%	24	60.0%	4	10.0%	40	100.0%
Desempeño laboral	10	25.0%	28	70.0%	2	5.0%	40	100.0%

Fuente: Base de datos

#### **Interpretación:**

Tras un análisis de las opiniones de los trabajadores se tiene a la evaluación según las características presentando que 9 trabajadores que conforman el 22.5% lo ubican como deficiente, luego se tiene que 27 trabajadores que representan el 67.5% lo encuentran como regular y 4 trabajadores que integran el 10.0% lo ubican como eficiente. Al mencionar a la evaluación conductual se tiene que 11 trabajadores que representan el 27.5% lo encuentran como deficiente, luego se tiene que 25 trabajadores que integran el 62.5% lo evalúan como regular y 4 trabajadores que conforman el 10.0% lo encuentran como eficiente. Al mencionar a la evaluación en base de resultados se tiene a 12 trabajadores que conforman el 30.0% lo encuentran como deficiente, luego se tiene que 24 trabajadores que corresponden al 60.0% lo encuentran como regular y finalmente 4 trabajadores que conforman el 10.0% lo ubican como eficiente. Al mencionar al desempeño laboral se tiene que 10 trabajadores que corresponden al 25.0% lo encuentran como deficiente, luego se tiene que 28 trabajadores que conforman el 70.0% lo ubican como regular, finalmente se tiene que 2 trabajadores que conforman el 5.0% lo ubican como eficiente.

## 4.2. Análisis inferencial

Para determinar el método más adecuado para el estudio se realizó una prueba de normalidad de datos por medio del método de Shapiro-Wilk por ser una muestra menor a 50, detallado en las siguientes líneas:

*Tabla 3. Prueba de normalidad por medio del método de Shapiro Wilk*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Organizacional	,171	40	,005	,904	40	,002
Desempeño laboral	,116	40	,187	,940	40	,035

a. Corrección de significación de Lilliefors

### **Interpretación:**

Según los resultados presentados en la prueba de normalidad por medio del método de Shapiro-Wilk para muestras menores a 50, registrando que para el compromiso organizacional se registra un valor de significancia de 0.002 y para el desempeño laboral se tiene una significancia de 0.035. Para ambos casos se tienen valores por debajo de 0.05, siendo de sustento para afirmar que la muestra presenta una distribución no paramétrica y seleccionando el método de Rho de Spearman como método para analizar la relación que se presenten los objetivos propuestos.

Tabla 4. Correlación del compromiso organizacional y el desempeño laboral

		Compromiso Organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,784**
		N	. 40
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,784**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000 40

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

### Interpretación:

Al realizar el análisis de las opiniones proporcionadas por los trabajadores de la empresa se ha calculado un valor de Rho = 0.784 analizada como positiva considerable, reflejando que la empresa debe aplicar estrategias que permitan comprometer al personal en las actividades administrativas que realizan para mejorar el desempeño que presentan. Si el personal no se compromete con las funciones asignadas se presentará repercusiones en su desempeño dentro de la empresa.

De la misma manera al realizar el análisis de la hipótesis se tiene un valor de sig. = 0.000 ubicada por debajo del 0.01, con lo cual se asegura que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño que presenten los trabajadores de la empresa.

Tabla 5. Correlación del desempeño laboral y el compromiso afectivo

			Desempeño laboral	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,758**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,758**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

### Interpretación:

Al realizar el análisis de las opiniones proporcionadas por los trabajadores de la empresa se ha calculado un valor de Rho = 0.758 analizada como positiva considerable entre el desempeño laboral y el compromiso afectivo, reflejando que el desempeño laboral que presentan los trabajadores de la empresa se ve afectada por el trato que reciben en la empresa por los compañeros de trabajo y los jefes, por lo tanto la empresa debe aplicar estrategias que fortalezcan las debilidades que se presenten.

De la misma manera al realizar el análisis de la hipótesis se tiene un valor de sig. = 0.000 ubicada por debajo del 0.01, con lo cual se asegura que existe relación significativa entre el desempeño laboral y el compromiso afectivo que presenten los trabajadores de la empresa.

Tabla 6. Correlación del desempeño laboral y el compromiso normativo

			Desempeño laboral	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,664**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	,664**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

### Interpretación:

Al realizar el análisis de las opiniones proporcionadas por los trabajadores de la empresa se ha calculado un valor de Rho = 0.664 analizada como positiva considerable entre el desempeño laboral y el compromiso normativo, reflejando que el desempeño laboral que presentan los trabajadores de la empresa se ve afectada por los procesos administrativos que presentan, relacionado a la burocracia que se presenta y al direccionamiento en la selección del personal para asumir cargos de confianza, por lo tanto la empresa debe aplicar estrategias que fortalezcan las debilidades que se presenten.

De la misma manera al realizar el análisis de la hipótesis se tiene un valor de sig. = 0.000 ubicada por debajo del 0.01, con lo cual se asegura que existe relación significativa entre el desempeño laboral y el compromiso normativo que presenten los trabajadores de la empresa.

Tabla 7. Correlación del desempeño laboral y el compromiso continuo

		Desempeño laboral	Compromiso continuo	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	. ,000	
		N	40	
	Compromiso continuo	Coeficiente de correlación	,776**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

### Interpretación:

Al realizar el análisis de las opiniones proporcionadas por los trabajadores de la empresa se ha calculado un valor de  $Rho = 0.776$  analizada como positiva considerable entre el desempeño laboral y el compromiso continuo, reflejando que el desempeño laboral que presentan los trabajadores de la empresa se ve afectada por los procesos administrativos que presentan, relacionado al contrato inestable, por lo tanto la empresa debe aplicar estrategias que fortalezcan las debilidades que se presenten.

De la misma manera al realizar el análisis de la hipótesis se tiene un valor de sig. = 0.000 ubicada por debajo del 0.01, con lo cual se asegura que existe relación significativa entre el desempeño laboral y el compromiso continuo que presenten los trabajadores de la empresa.

## V. DISCUSIÓN

Según lo analizado referente al objetivo general que se enfocó en determinar la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C, Huaraz – 2021, al realizar el análisis de las opiniones proporcionadas por los trabajadores de la empresa se ha calculado un valor de  $Rho = 0.784$  analizada como positiva considerable. De la misma manera al realizar el análisis de la hipótesis se tiene un valor de  $sig. = 0.000$  ubicada por debajo del 0.01, con lo cual se asegura que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño que presenten los trabajadores de la empresa.

Reflejando que la empresa debe aplicar estrategias que permitan comprometer al personal en las actividades administrativas que realizan para mejorar el desempeño que presentan. Si el personal no se compromete con las funciones asignadas se presentará repercusiones en su desempeño dentro de la empresa.

Resultado que se asemejan a lo alcanzado por Meza y Loza (2016), que realizó una investigación para optar el grado de licenciado, cuyo título fue “Clima Laboral y su influencia en el Compromiso Organizacional de los trabajadores administrativos de AYMESA S.A.”, en el cual se encontró un coeficiente de relación igual a 0.672; con lo que el autor concluye que, el modelo de compromiso detectado en los colaboradores, se encuentra relacionada con el compromiso afectivo posicionándose en la categoría suficiente, por lo tanto se puede deslumbrar que los colaboradores sienten una afición sentimental para con la organización, esto debido a la posibilidad de lograr y gozar de ser parte de ella, lo que se traduce en eficiencia y productividad. Asimismo, la investigación resalta la influencia que existe entre el compromiso de los colaboradores y las actividades realizadas por la empresa.

Dentro de lo expresado se resalta que un trabajador comprometido lograr realizar mejor sus funciones y su desempeño mejora, además de ello se tiene a Sorenson (2013) opina que el compromiso organizacional son aquellas acciones a largo plazo, que realizan las empresas para lograr un incremento en el involucramiento de los colaboradores, fomentando la comunicación para con los



altos mandos y finalmente promoviendo el reconocimiento de sus esfuerzos. Los autores previamente mencionados presentan un triunvirato elemental que caracterizan al compromiso organizacional los cuales son: Compromiso normativo, compromiso afectivo y compromiso continuo, los cuales serán usados en la presente investigación como dimensiones.

Según lo analizado referente al objetivo específico que se enfocó en analizar la relación entre el desempeño laboral y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería D&J S.A.C., Huaraz – 2021, realizar el análisis de las opiniones proporcionadas por los trabajadores de la empresa se ha calculado un valor de  $Rho = 0.758$  analizada como positiva considerable entre el desempeño laboral y el compromiso afectivo. De la misma manera al realizar el análisis de la hipótesis se tiene un valor de  $sig. = 0.000$  ubicada por debajo del 0.01, con lo cual se asegura que existe relación significativa entre el desempeño laboral y el compromiso afectivo que presenten los trabajadores de la empresa.

Reflejando que el desempeño laboral que presentan los trabajadores de la empresa se ve afectada por el trato que reciben en la empresa por los compañeros de trabajo y los jefes, por lo tanto, la empresa debe aplicar estrategias que fortalezcan las debilidades que se presenten.

Resultado que se asemejan a lo alcanzado por Alva y Juárez (2015) con el fin de comprobar la correlación entre el nivel de desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo. Dicha investigación fue descriptiva de corte transversal aplicando la encuesta cómo técnica a los 80 colaboradores de dicha organización, complementando con una distinción documental de los reportes, concluyendo que la variable dependiente se encuentra relacionada con el nivel de satisfacción laboral que presentan los colaboradores, por lo que es prioritario la implementación de estrategias novedosas para el incremento del nivel de satisfacción en la organización, tales como; los incentivos económicos, la integración de miembros por medio de talleres, la mejora en la comunicación para con los altos mandos, todo ello a favor de la productividad de la empresa.

De lo expresado se tiene que Bermúdez y Bravo, ( 2016) sugieren que para ser eficientes en un trabajo las organizaciones deben tomar en cuenta las habilidades que poseen cada personal, puntualizando las características que cada uno de ellos tienen para un buen desempeño laboral y de esta manera logren que los colaboradores se identifiquen con la empresa.

Según lo analizado referente al objetivo general que se enfocó en distinguir la relación entre el desempeño laboral y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería D&J S.A.C., Huaraz – 2021, realizar el análisis de las opiniones proporcionadas por los trabajadores de la empresa se ha calculado un valor de  $Rho = 0.664$  analizada como positiva considerable entre el desempeño laboral y el compromiso normativo. De la misma manera al realizar el análisis de la hipótesis se tiene un valor de  $sig. = 0.000$  ubicada por debajo del 0.01, con lo cual se asegura que existe relación significativa entre el desempeño laboral y el compromiso normativo que presenten los trabajadores de la empresa.

Reflejando que el desempeño laboral que presentan los trabajadores de la empresa se ve afectada por los procesos administrativos que presentan, relacionado a la burocracia que se presenta y al direccionamiento en la selección del personal para asumir cargos de confianza, por lo tanto, la empresa debe aplicar estrategias que fortalezcan las debilidades que se presenten.

Resultado que se asemejan a lo alcanzado por Chirinos y Vela (2017), que realizó una investigación para optar el grado de licenciado, que lleva por título “Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y transnacionales de lima metropolitana”, en el cual se encontró un coeficiente de relación igual a 0.701; concluyendo que, se distingue un nivel elevado de cooperatividad, asimismo se registró un nivel medio de asociatividad normativa y de constancia. Finalmente, la investigación evidencia que las disconformidades según las condiciones sociales y demográficas no presentan significancia para con los colaboradores, siendo estas mínimas y probablemente sin relevancia para su exégesis y se encuentran relacionadas con la productividad laboral, por ello

propone tácticas que favorezcan a la capacitación y la evaluación anual del personal.

De lo expresado se menciona que Aldana, Tafur y Leal (2017) hace referencia que el compromiso organizacional en los últimos años es un objeto de debate, ya que esto es por la globalización económica a nivel mundial, por tal motivo la relación recíproca entre organización y colaborador va tomando cada vez más importancia dentro del funcionamiento de las empresas. Con respecto al compromiso organizacional, Castañeda (2008) nos da a conocer la jerarquía en la cual un individuo se reconoce con la ocupación que tiene y examina su elevación de recuperación notorio es considerable para evaluarse a sí mismo. Los trabajadores con un elevado horizonte de convenio en la ocupación se identifican con las funciones que realizan y les implica la clase de función que tienen.

Según lo analizado referente al objetivo general que se enfocó en establecer la relación entre el desempeño laboral y el compromiso continuo de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería D&J S.A.C., Huaraz – 2021, al realizar el análisis de las opiniones proporcionadas por los trabajadores de la empresa se ha calculado un valor de  $Rho = 0.776$  analizada como positiva considerable entre el desempeño laboral y el compromiso continuo. De la misma manera al realizar el análisis de la hipótesis se tiene un valor de  $sig. = 0.000$  ubicada por debajo del 0.01, con lo cual se asegura que existe relación significativa entre el desempeño laboral y el compromiso continuo que presentan los trabajadores de la empresa.

Reflejando que el desempeño laboral que presentan los trabajadores de la empresa se ve afectada por los procesos administrativos que presentan, relacionado al contrato inestable, por lo tanto, la empresa debe aplicar estrategias que fortalezcan las debilidades que se presenten.

Resultado que se asemejan a lo alcanzado por Hernández (2018), con su estudio titulado; “Compromiso organizacional en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada del distrito de Jesús María”. Para obtener el grado de licenciada en psicología, la metodología que fue aplicada fue un taller, el cual se caracterizó por hacer uso aprendizaje-práctico como método, el cual

permitió laborar con un conjunto determinado de individuos mediante dinámicas, role-playing, haciendo uso del trabajo en equipo, consiguiendo la integración de los involucrados con la finalidad de crear un aprendizaje colectivo. En dicho estudio se determinó un nivel del 65 % de compromiso de los colaboradores, distinguiendo que dicha variable que poseen los empleados es propicio con respecto a los métodos que posee la organización en el reconocimiento de los mejores, causando que con el paso del tiempo den un mejor rendimiento y esfuerzo en el trabajo, por lo cual el autor llegó a la conclusión de que, dichas variables son importantes para la empresa y la obtención de la rentabilidad económica deseada.

De lo expresado se tiene que Robbins (2005) señala que el convenio organizacional está en una situación en que los colaboradores se establecen con la empresa y el objetivo que tienen y quieren seguir perteneciendo parte de ello. Así, una colaboración numerosa en el quehacer consta en reconocer con lo que uno produce, entretanto un deber de ordenamiento alto establece en reconocer en la entidad que se labora.

## VI. CONCLUSIONES

Con la aplicación de los instrumentos para analizar las opiniones de los trabajadores, a los resultados alcanzados por los objetivos propuestos, se tiene las siguientes conclusiones:

- 1) Se registró relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral con un valor de  $Rho = 0.784$  y  $sig. = 0.000$ , reflejando que la empresa minera debe aplicar estrategias que permitan comprometer al personal en las actividades administrativas que realizan para mejorar el desempeño que presentan. Si el personal no se compromete con las funciones asignadas se presentará repercusiones en su desempeño dentro de la empresa. Por otro lado, se rechazó la hipótesis nula y se logró comprobar la hipótesis de estudio.
- 2) Se evidenció relación significativa entre el desempeño laboral y el compromiso afectivo con un valor de  $Rho = 0.758$  y  $sig. = 0.000$ , reflejando que el desempeño laboral que presentan los trabajadores de la empresa se ve afectada por el trato que reciben en la empresa por los compañeros de trabajo y los jefes, por lo tanto, la empresa debe aplicar estrategias que fortalezcan las debilidades que se presenten.
- 3) Se mostró relación significativa entre el desempeño laboral y el compromiso normativo con un valor de  $Rho = 0.664$  y  $sig. = 0.000$ , reflejando que el desempeño laboral que presentan los trabajadores de la empresa se ve afectada por los procesos administrativos que presentan, relacionado a la burocracia que se presenta y al direccionamiento en la selección del personal para asumir cargos de confianza, por lo tanto la empresa debe aplicar estrategias que fortalezcan las debilidades que se presenten.
- 4) Se comprobó relación significativa entre el desempeño laboral y el compromiso continuo con un valor de  $Rho = 0.776$  y  $sig. = 0.000$ , reflejando que el desempeño laboral que presentan los trabajadores de la empresa se ve afectada por los procesos administrativos que presentan, relacionado al contrato inestable, por lo tanto, la empresa debe aplicar estrategias que fortalezcan las debilidades que se presenten.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Al realizar el análisis del estudio se propone las siguientes recomendaciones que pueden ayudar a fortalecer las competencias de los trabajadores y la administración de la empresa, resaltando lo siguiente:

1. A gerente de la empresa desarrollar talleres motivacionales dirigido a todos los trabajadores para involucrarlos en los procesos que se tienen que desarrollar y fortalecer su compromiso con los lineamientos de la empresa.
2. Al jefe de personal realizar una evaluación de desempeño de manera semestral para detectar las debilidades que se presenten en las competencias de los trabajadores para desarrollar talleres que fortalezcan las debilidades registrar y se puedan reforzar las competencias profesionales.
3. A los trabajadores tener presente las políticas y normativa de la empresa para cumplirlas, realizando las funciones correspondientes en el área donde se desempeñan.
4. A los jefes de las áreas fortalecer el trabajo en equipo entre el personal que se tiene a su cargo para poder fortalecer el compromiso de los trabajadores y lograr alcanzar las metas propuestas, realizando reconocimiento por las funciones realizadas y el cumplimiento de metas logradas.

## REFERENCIAS

- Aguirre, H. (Ed.). (22 de marzo del 2021). Home office: cómo mantener feliz a los trabajadores en esta pandemia. *Andina*. <https://andina.pe/agencia/noticia-home-office-como-mantener-feliz-a-los-trabajadores-esta-pandemia-838439.aspx>
- Alba, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, 2(1), 67–86. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5089649.pdf>
- Aldana, E., Tafur, J. y Leal, M. (2017). Organizational commitment as a successor of the quality of the health sector in Colombia. *Espacios*, 39 (11), 13. <https://docplayer.es/83217657-Compromiso-organizacional-como-dinamica-de-las-instituciones-del-sector-salud-en-barranquilla-colombia.html>
- Alva, J. y Juarez, J. (2015). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo–2014*. [Tesis de título, Universidad Privada Antenor Orrego]. [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/716/1/ALVA\\_JOSE\\_SATISFACCI%c3%93N\\_LABORAL\\_AGROPECUARIA.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%c3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf)
- Amador, N., Aguirre, M., Anguiano, N. y Guízar, J. (2018). Work performance according to the work health status and use of the mobile in laboral organizations. 10 (21). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-07052018000200423](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052018000200423)
- Apaza, F. (2018). *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas–Cusco, 2018*. [Tesis de título, Universidad Peruana Unión]. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1792/Florentina\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1792/Florentina_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Arias, F. (2006). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y administración*, 1 (200), 1-3. [https://www.researchgate.net/publication/26612602\\_El\\_compromiso\\_personal\\_hacia\\_la\\_organizacion\\_y\\_la\\_intencion\\_de\\_permanencia\\_algunos\\_factores\\_para\\_su\\_incremento](https://www.researchgate.net/publication/26612602_El_compromiso_personal_hacia_la_organizacion_y_la_intencion_de_permanencia_algunos_factores_para_su_incremento)
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Episteme. [https://issuu.com/fidiasgerardoarias/docs/fidias\\_g.\\_arias.\\_el\\_proyecto\\_de\\_innv\\_896991d0bdcefe](https://issuu.com/fidiasgerardoarias/docs/fidias_g._arias._el_proyecto_de_innv_896991d0bdcefe)
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-1. Recuperado de [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Carrasco, S. (2012). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos. [https://www.academia.edu/26909781/Metodologia\\_de\\_La\\_Investigacion\\_Cientifica\\_Carrasco\\_Diaz\\_1\\_](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_)
- Cabezas, E., Andrade, A. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ISBN: 978-9942-765-44-4. Recuperado de <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Scientific Electronic Library Online—Scielo Perú*, 9(1), 1–2. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682018000100003](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003)
- Chamba, A., Ramírez, Y., Jaya, I. y Romero, W. (2021). The incidence of ICT in the work performance of employees in smes in Machala. 6 (3). [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/571/690](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/571/690)



- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill.
- Chirinos, D. y Vela, J. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y transnacionales de Lima Metropolitana*. [Tesis de título, Universidad San Ignacio de Loyola]. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2856/1/2017\\_Chirinos\\_Compro-miso-organizacional-en-colaboradores.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2856/1/2017_Chirinos_Compro-miso-organizacional-en-colaboradores.pdf)
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, Aída y Alvarado, A. (2020). Organizational commitment: antecedents and consequences. *Conciencia tecnológica*, 1 (60), 1-4. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Cuesta, A. y Valencia, M. (2014). *Indicadores de gestión humana y del conocimiento en la empresa*. ECOE. <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2015/07/Indicadores-de-gestion-humana-y-del-conocimiento-en-la-empresa-1ra-Edici%C3%B3n.pdf>
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. ISBN 978-987-723-190-8. Editorial Teseo. Recuperado de [http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)
- Concepción, D., González, E., García, R. y Miño, J. (2019). Investigation methodology: Origin and construction of a doctoral thesis. 6(1). 76-87. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v6n1/2409-8752-ucsa-6-01-76.pdf>
- Cienfuegos, M. y Cienfuegos, A. (2016). The quantitative and qualitative in research. Support for its teaching. 7(13). <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v7n13/2007-7467-ride-7-13-00015.pdf>

- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. Pearson.  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>
- García, C.; Carreón, J.; Hernández, J. y Morales, M. (2014). Contraste de un modelo del compromiso laboral en centros de salud pública. *Acta Universitaria*, 24 (1), 48-59. <https://www.redalyc.org/pdf/416/41630112003.pdf>
- Guartán, A., Torres, K. y agguartan, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. 4 (6).  
[https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/139/410](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/139/410)
- Hernández, B. (2018). *Compromiso organizacional en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada del distrito de Jesús María*. [Tesis de título, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].  
[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3389/TRAB.SUF.PROF\\_Brenda%20Gabriela%20Hernandez%20Rios.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3389/TRAB.SUF.PROF_Brenda%20Gabriela%20Hernandez%20Rios.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Kirschbaum, R. (Ed.). (02 de marzo del 2021). Después de pagar 11 meses de sueldos no pudo reabrir su bar: sus empleados tenían otro trabajo. *Clarín*.  
[https://www.clarin.com/sociedad/despues-pagar-11-meses-sueldos-pudo-reabrir-bar-empleados-trabajo\\_0\\_IC6VwrOQA.html](https://www.clarin.com/sociedad/despues-pagar-11-meses-sueldos-pudo-reabrir-bar-empleados-trabajo_0_IC6VwrOQA.html)
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. Mc Graw Hill.

- Meza, B. y Loza, S. (2016). *Clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo de AYMESA S.A.* [Tesis de título, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7336/1/T-UCE-0007-410i.pdf>
- Matabanchoy, S., Álvarez, K. y Riobamba, O. (2018). Effects of performance evaluations on the quality of work life of employees: a review from 2008 to 2018. 22 (1). <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3927/5194>
- Parella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. FEDUPEL. <https://es.calameo.com/read/000628576f51732890350>
- Ramos, J. (2008). *Elabore su tesis en derecho pre y postgrado*. San Marcos.
- Robbins, S. (2005). *Organization theory: Structure, design, and applications*. Prentice-Hall.
- Rosales, G., Rodal, A., Chumbi, V. y Buñay, R. (2017). Analysis of Job Satisfaction and Professional Academic Performance of Graduates in Psychology from a University in Ecuador. 21 (3). [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-42582017000300252](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582017000300252)
- Rubio, T. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Octaedro. [https://www.equiposytalento.com/libros\\_recursos\\_humanos/recursos-humanos-direccion-y-gestion-de-personas-en-las--organizaciones](https://www.equiposytalento.com/libros_recursos_humanos/recursos-humanos-direccion-y-gestion-de-personas-en-las--organizaciones)
- Saavedra, M., Hidalgo, H. y Figueroa, A. (2019). Professional Skills and Labor Performance of Workers of the Regional Directorate of Education of Tumbes, 2019. 128 (115). <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/128/115>

Sánchez, C. (2021). Evaluation models adequacy in human resources for job performance. 25 (1).

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322021000100007](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100007)

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de zona 1 de Quetzaltenango* [Tesis de título, Universidad Rafael Landívar].

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Tejedor, V. (2019). Evaluation of performance increases quality in attention in hotel companies. 2 (2).

<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/221/221970021/html/index.html>

Trujillo, P., Ortiz, M., Carrasco, M., Herrera, G. y Martínez, C. (2021). Job satisfaction and university academic performance. 7 (2).

[http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2301-01262020000200066&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2301-01262020000200066&script=sci_arttext)

Zavaleta, W. (2019). *Compromiso organizacional y productividad de empresas mineras no metálico ubicadas en la región de La Libertad y Ancash–2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31389/zavaleta\\_mw.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31389/zavaleta_mw.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **ANEXOS**

## Anexo 01: Matriz de consistencia del Marco Metodológico

Problemas de investigación	Variables y dimensiones		Objetivos	Hipótesis
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C., HUARAZ – 2021?</p>	<p><b>VARIABLE X:</b> <b>Compromiso Organizacional</b></p>	<p>X1: <b>Compromiso afectivo</b></p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C, Huaraz – 2021.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicio Generales y Minería DYJ S.A.C, HUARAZ – 2021.</p>
		<p>X2: Compromiso normativo</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la relación entre el desempeño laboral y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería</li> </ul>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y evaluación según características de los colaboradores de la empresa Servicios</li> </ul>
		<p>X3: Compromiso continuo</p>		

	<b>VARIABLE Y: Desempeño Laboral</b>	Y1: Evaluación según características.	<p>D&amp;J S.A.C., Huaraz – 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Distinguir la relación entre el desempeño laboral y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería D&amp;J S.A.C., Huaraz – 2021.</li> <li>• Establecer la relación entre el desempeño laboral y el compromiso continuo de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería D&amp;J S.A.C., Huaraz – 2021</li> </ul>	<p>Generales y Minería DYJ S.A.C, HUARAZ – 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación entre el compromiso normativo y la evaluación conductual de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C, HUARAZ – 2021,</li> <li>• Existe relación significativa entre el compromiso continuo y la evaluación en base a resultados de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C, HUARAZ – 2021.</li> </ul>
		Y2: Evaluación conductual		
		Y3: Evaluación en base a resultados		

**Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables**

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
Compromiso Organizacional	Según Luthans (2008) el compromiso organizacional se define como, aquel deseo de continuidad en una empresa en particular, con la firme convicción de realizar un esfuerzo resaltante en pro de la empresa expresando una convicción irrefutable en los valores y las metas de la misma, así como la aceptación de éstos.	El compromiso organizacional es la manera en la que un colaborador se identifica con cierta organización, esto se medirá mediante; Compromiso afectivo, Compromiso normativo y Compromiso continuo.	Compromiso afectivo	Satisfacción de necesidades y perspectivas
				Estabilidad laboral
			Compromiso normativo	Compromiso con las políticas de la institución
				Liderazgo transaccional
			Compromiso continuo	Factor higiene
				Factor de crecimiento
Desempeño Laboral	Chiavenato,(2000), el desempeño laboral se	El desempeño laboral es la calidad del servicio	Evaluación según características	Confiabilidad



	<p>define como, el hecho o conductas que se observan en los trabajadores que son notables en el resultado de los objetivos en la entidad. En resultado, manifiesta que una buena realización profesional es la fuerza más notable con la que respalda una institución. (p. 82)</p>	<p>del colaborador en la empresa, esto se medirá mediante; Evaluación según características, evaluación conductual y evaluación en base a resultados.</p>		Iniciativa en el trabajo
			Evaluación conductual	Eficaz
				Eficiente
			Evaluación en base a resultados	Comportamiento dirigido a metas
				Capacidad de trabajo en equipo

**Anexo 03: Ficha de Validadores “AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**

**SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.**

**Dr. José Víctor Peláez Valdivieso**

**Docente de la carrera profesional de Administración**

**GIRALDO PUUNTILLO, Danny Ricardo**  
identificada con DNI N° 76180146, estudiantes del X ciclo de la Escuela de ADMINISTRACION de la “Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

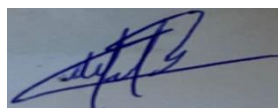
Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: “Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C., Huaraz - 2021” En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

**Adjunto:**

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

**Huaraz, 13 de Setiembre de 2021.**



---

**Giraldo Puntillo, Danny Ricardo**

**DNI N° 76180146**

## **ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS**

**1. TÍTULO: “Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C., Huaraz - 2021”**

**2. PROBLEMA:**

### **2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C., HUARAZ – 2021?

**3. HIPÓTESIS**

Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicio Generales y Minería DYJ S.A.C, HUARAZ – 2021.

**NULA:**

No existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicio Generales y Minería DYJ S.A.C, HUARAZ – 2021.

### **3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS**

**1.-** Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y evaluación según características de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C, HUARAZ – 2021.

**2.-** Existe relación entre el compromiso normativo y la evaluación conductual de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C, HUARAZ – 2021.

**3.-** Existe relación significativa entre el compromiso continuo y la evaluación en base a resultados de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C, HUARAZ – 2021.

**4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C, Huaraz – 2021.

### **4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

**1.-** Analizar la relación entre el desempeño laboral y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería D&J S.A.C., Huaraz – 2021

**2.-** Distinguir la relación entre el desempeño laboral y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería D&J S.A.C., Huaraz – 2021.

3.- Establecer la relación entre el desempeño laboral y el compromiso continuo de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería D&J S.A.C., Huaraz – 2021.

## **5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

La presente investigación es de tipo Aplicada, cuyo diseño será NO EXPERIMENTAL de tipo transversal.

### **GUÍA DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO ACERCA DE “Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C., Huaraz - 2021”**

#### **1.-CRITERIOS:**

Se llevará a cabo la validez del cuestionario mediante la validez de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entre la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

#### **2.- INSTRUCCIONES:**

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías:

SI o NO.

- Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término “INCORRECTO” en la columna DECISIÓN.
- Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.
- Si todas las marcas (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba “CORRECTO” en la columna DECISIÓN.

**TITULO DE LA TESIS:**

**“Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C., Huaraz - 2021”**


**NOMBRE DEL INSTRUMENTO.....MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS CUESTIONARIOS.....**

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	Satisfacción de necesidades y perspectivas	¿Usted considera que la empresa brinda los implementos adecuados para hacer sus labores de la mejor forma?						X		X		X		X		
			¿Usted considera que la empresa lo atendería al momento de necesitar alguna atención médica?						X		X		X		X		
	Estabilidad laboral	¿Usted considera que la empresa le brinda un centro de labores estable?						X		X		X		X			
		¿Usted considera que la empresa le otorga contratos de acuerdo a ley?						X		X		X		X			

	<b>Compromiso normativo</b>	Compromiso con las políticas de la institución	¿Usted considera que aporta a la visión de la empresa?							X		X		X				
			¿Usted considera que la empresa le facilita los implementos necesarios para salvaguardar el medio ambiente?							X		X		X				
		Liderazgo transaccional	¿Usted considera que a medida del tiempo y de desempeño, la empresa lo compensará?							X		X		X				
			¿Usted considera que existe la competitividad sana entre colaboradores?						X		X		X		X			
	<b>Compromiso continuo</b>	Factor de higiene	¿Usted considera que la empresa lo expone a trabajar en ambientes con sustancias químicas?								X		X		X			
			¿Usted considera que la empresa brinda los espacios adecuados para el cuidado personal?									X		X		X		
		Factor de crecimiento	¿Usted considera que el tiempo de trabajo es factor para ascender en algún puesto?									X		X		X		
			¿Usted considera que la empresa deja que se desenvuelva al momento de laborar?									X		X		X		
	<b>Desempeño laboral</b>	<b>Evaluación según características</b>	Confiabilidad	¿Usted considera que la empresa cumple con lo prometido en un determinado tiempo?							X		X		X			
				¿Usted considera que la empresa brinda los servicios necesarios para su bienestar?								X		X		X		
Iniciativa en el trabajo			¿Usted considera que puede aportar alguna idea o sugerencia para mejorar la forma de trabajo?									X		X		X		
			¿Usted considera que se escuchan las opiniones de todos?									X		X		X		
<b>Evaluación conductual</b>		Eficaz	¿Usted considera que se analizan las posibles consecuencias de cada operación de trabajo?								X		X		X			

Evaluación en base a resultados	Eficiente	¿Usted considera que los objetivos de la empresa están claros y aceptados por todos?							X		X		X		X			
		¿Se ha determinado los criterios y métodos necesarios para asegurar que los procesos se ejecutan correctamente?							X		X		X		X			
		¿Usted piensa que la empresa, dedica tiempo a pensar como poder potenciar las habilidades de su equipo?							X		X		X		X			
	Comportamiento dirigido a metas	¿Usted considera que colabora en que la empresa consiga estar más cerca de sus metas?								X		X		X		X		
		¿Usted considera que con su desempeño y compromiso la empresa logre posicionarse como una de las mejores en su rubro?								X		X		X		X		
	Capacidad de trabajo en equipo	¿Usted considera que puede contar con el apoyo de cada uno de sus compañeros?								X		X		X		X		
		¿Usted considera que, el trabajo en equipo es el factor más importante?								X		X		X		X		



Lic. José Peláez Valdivieso José  
CLAD 16236

---

Dr. José Víctor Peláez Valdivieso

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “compromiso organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa servicios generales y minería DYJ S.A.C., Huaraz - 2021”

OBJETIVO: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C, Huaraz – 2021.

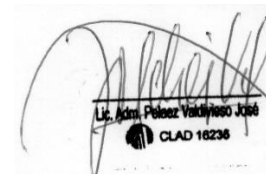
DIRIGIDO A: Colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C, Huaraz – 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : PELAEZ VALDIVIESO JOSE VICTOR

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN ADMINISTRACION



---

Dr. José Víctor Peláez Valdivieso



**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**

**SOLICITA: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Mag. Montañez Benito Jorge Raul

Maestro En Gestión Pública

**GIRALDO PUNTILLO, Danny Ricardo**  
identificada con DNI N° 76180146, estudiantes  
del X ciclo de la Escuela de ADMINISTRACION de  
la “Universidad César Vallejo, ante usted con el  
debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de  
investigación

Elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: “Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C., Huaraz - 2021” En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

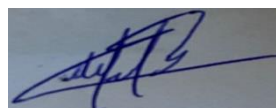
Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista  
De colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

**Adjunto:**

**Elementos principales de plan de investigación.**

- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

**Huaraz, 13 de Setiembre de 2021.**



---

**Giraldo Puntillo, Danny Ricardo**

**DNI N° 76180146**

## **ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS**

**1. TÍTULO: “Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C., Huaraz - 2021”**

**2. PROBLEMA:**

### **2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C., HUARAZ – 2021?

**3. HIPÓTESIS**

Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicio Generales y Minería DYJ S.A.C, HUARAZ – 2021.

**NULA:**

No existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicio Generales y Minería DYJ S.A.C, HUARAZ – 2021.

### **3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS**

**1.-** Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y evaluación según características de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C, HUARAZ – 2021.

**2.-** Existe relación entre el compromiso normativo y la evaluación conductual de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C, HUARAZ – 2021.

**3.-** Existe relación significativa entre el compromiso continuo y la evaluación en base a resultados de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C, HUARAZ – 2021.

## **4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C, Huaraz – 2021.

### **4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

**1.-** Analizar la relación entre el desempeño laboral y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería D&J S.A.C., Huaraz – 2021

2.- Distinguir la relación entre el desempeño laboral y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería D&J S.A.C., Huaraz – 2021.

3.- Establecer la relación entre el desempeño laboral y el compromiso continuo de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería D&J S.A.C., Huaraz – 2021.

## **5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

La presente investigación es de tipo Aplicada, cuyo diseño será NO EXPERIMENTAL de tipo transversal.

### **GUÍA DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO ACERCA DE “Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C., Huaraz - 2021”**

#### **1.-CRITERIOS:**

Se llevará a cabo la validez del cuestionario mediante la validez de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entre la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

#### **2.- INSTRUCCIONES:**

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías:

SI o NO.

- Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término “INCORRECTO” en la columna DECISIÓN.
- Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.
- Si todas las marcas (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba “CORRECTO” en la columna DECISIÓN.

TÍTULO DE LA TESIS: .....

“Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C., Huaraz -

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS CUESTIONARIOS** .....

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	Satisfacción de necesidades y perspectivas	¿Usted considera que la empresa brinda los implementos adecuados para hacer sus labores de la mejor forma?						X		X		X		X		
			¿Usted considera que la empresa lo atendería al momento de necesitar atendería atención médica?						X		X		X		X		
		Estabilidad laboral	¿Usted considera que la empresa le brinda un centro de labores estable?						X		X		X		X		
			¿Usted considera que la empresa le otorga contratos de acuerdo a ley?						X		X		X		X		
	Compromiso normativo	Compromiso con las políticas de la institución	¿Usted considera que aporta a la visión de la empresa?						X		X		X		X		
			¿Usted considera que la empresa le facilita los implementos necesarios						X		X		X		X		

			para salvaguardar el medio ambiente?																
		Liderazgo transaccional	¿Usted considera que a medida del tiempo y de desempeño, la empresa lo compensará?							X		X		X		X			
			¿Usted considera que existe la competitividad sana entre colaboradores?								X		X		X		X		
	Compromiso continuo	Factor de higiene	¿Usted considera que la empresa lo expone a trabajar en ambientes con sustancias químicas?								X		X		X		X		
			¿Usted considera que la empresa brinda los espacios adecuados para el cuidado personal?									X		X		X		X	
		Factor de crecimiento	¿Usted considera que el tiempo de trabajo es factor para ascender en algún puesto?									X		X		X		X	
			¿Usted considera que la empresa deja que se desenvuelva al momento de laborar?									X		X		X		X	
Desempeño laboral	Evaluación según características	Confiabilidad	¿Usted considera que la empresa cumple con lo prometido en un determinado tiempo?							X		X		X		X			
			¿Usted considera que la empresa brinda los servicios necesarios para su bienestar?								X		X		X		X		
		Iniciativa en el trabajo	¿Usted considera que puede aportar alguna idea o sugerencia para mejorar la forma de trabajo?									X		X		X		X	
			¿Usted considera que se escuchan las opiniones de todos?									X		X		X		X	
	Evaluación conductual	Eficaz	¿Usted considera que se analizan las posibles consecuencias de cada operación de trabajo?								X		X		X		X		
			¿Usted considera que los objetivos de la empresa están claros y aceptados por todos?									X		X		X		X	

<b>Evaluación en base a resultados</b>	Eficiente	¿Se ha determinado los criterios y métodos necesarios para asegurar que los procesos se ejecutan correctamente?							X		X		X		X		
		¿Usted piensa que la empresa, dedica tiempo a pensar como poder potenciar las habilidades de su equipo?							X		X		X		X		
	Comportamiento dirigido a metas	¿Usted considera que colabora en que la empresa consiga estar más cerca de sus metas?							X		X		X		X		
		¿Usted considera que con su desempeño y compromiso la empresa logre posicionarse como una de las mejores en su rubro?							X		X		X		X		
	Capacidad de trabajo en equipo	¿Usted considera que puede contar con el apoyo de cada uno de sus compañeros?							X		X		X		X		
		¿Usted considera que, el trabajo en equipo es el factor más importante?							X		X		X		X		

  
 Montoya Benito Jorge Raúl  
 Maestro en Gestión Pública

Post firma  
 DNI 47063869

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “compromiso organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa servicios generales y minería DYJ S.A.C., Huaraz - 2021”

OBJETIVO: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C, Huaraz – 2021.

DIRIGIDO A: Colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C, Huaraz – 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Mag. MONTAÑEZ BENITO JORGE RAUL**

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA



Montañez Benito Jorge Raúl  
Maestro en Gestión Pública

Post firma  
DNI 47063869

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**

**SOLICITA: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**Mag. SANCHES MENDEZ LOURDES CLELIA**

**MAGISTER EN GESTION PÚBLICA**

**GIRALDO PUNTILLO, Danny Ricardo**  
identificada con DNI N° 76180146, estudiantes  
del X ciclo de la Escuela de ADMINISTRACION de  
la “Universidad César Vallejo, ante usted con el  
debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de  
investigación

Elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: “Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C., Huaraz - 2021” En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.


Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista De colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

**Adjunto:**

**Elementos principales de plan de investigación.**

- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

**Huaraz, 13 de Setiembre de 2021.**



---

**Giraldo Puntillo, Danny Ricardo**

**DNI N° 76180146**



## **ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS**

**1. TÍTULO: “Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C., Huaraz - 2021”**

**2. PROBLEMA:**

### **2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C., HUARAZ – 2021?

**3. HIPÓTESIS**

Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicio Generales y Minería DYJ S.A.C, HUARAZ – 2021.

**NULA:**

No existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicio Generales y Minería DYJ S.A.C, HUARAZ – 2021.

### **3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS**

**1.-** Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y evaluación según características de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C, HUARAZ – 2021.

**2.-** Existe relación entre el compromiso normativo y la evaluación conductual de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C, HUARAZ – 2021.

**3.-** Existe relación significativa entre el compromiso continuo y la evaluación en base a resultados de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C, HUARAZ – 2021.

**4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C, Huaraz – 2021.

### **4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

**1.-** Analizar la relación entre el desempeño laboral y el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería D&J S.A.C., Huaraz – 2021

2.- Distinguir la relación entre el desempeño laboral y el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería D&J S.A.C., Huaraz – 2021.

3.- Establecer la relación entre el desempeño laboral y el compromiso continuo de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería D&J S.A.C., Huaraz – 2021.

## **5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

La presente investigación es de tipo Aplicada, cuyo diseño será NO EXPERIMENTAL de tipo transversal.

### **GUÍA DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO ACERCA DE “Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C., Huaraz - 2021”**

#### **1.-CRITERIOS:**

Se llevará a cabo la validez del cuestionario mediante la validez de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entre la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

#### **2.- INSTRUCCIONES:**

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías:

SI o NO.

- Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término “INCORRECTO” en la columna DECISIÓN.
- Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.
- Si todas las marcas (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba “CORRECTO” en la columna DECISIÓN.

**TÍTULO DE LA TESIS:**

**“Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C., Huaraz - 2021”**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ... MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS CUESTIONARIOS**

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	Satisfacción de necesidades y perspectivas	¿Usted considera que la empresa brinda los implementos adecuados para hacer sus labores de la mejor forma?						X		X		X		X		
			¿Usted considera que la empresa lo atendería al momento de necesitar alguna atención médica?						X		X		X		X		
	Estabilidad laboral	¿Usted considera que la empresa le brinda un centro de labores estable?							X		X		X		X		
		¿Usted considera que la empresa le otorga contratos de acuerdo a ley?							X		X		X		X		

	<b>Compromiso normativo</b>	Compromiso con las políticas de la institución	¿Usted considera que aporta a la visión de la empresa?						X		X		X					
			¿Usted considera que la empresa le facilita los implementos necesarios para salvaguardar el medio ambiente?						X		X		X		X			
		Liderazgo transaccional	¿Usted considera que a medida del tiempo y de su desempeño, la empresa lo compensará?						X		X		X					
			¿Usted considera que existe la competitividad sana entre colaboradores?						X		X		X		X			
	<b>Compromiso continuo</b>	Factor de higiene	¿Usted considera que la empresa lo expone a trabajar en ambientes con sustancias químicas?							X		X		X				
			¿Usted considera que la empresa brinda los espacios adecuados para el cuidado personal?							X		X		X		X		
		Factor de crecimiento	¿Usted considera que el tiempo de trabajo es factor para ascender en algún puesto?								X		X		X			
			¿Usted considera que la empresa deja que se desenvuelva al momento de laborar?								X		X		X		X	
	<b>Desempeño laboral</b>	<b>Evaluación según características</b>	Confiabilidad	¿Usted considera que la empresa cumple con lo prometido en un determinado tiempo?						X		X		X		X		
				¿Usted considera que la empresa brinda los servicios necesarios para su bienestar?							X		X		X		X	
Iniciativa en el trabajo			¿Usted considera que puede aportar alguna idea o sugerencia para mejorar la forma de trabajo?								X		X		X		X	
			¿Usted considera que se escuchan las opiniones de todos?								X		X		X		X	

Evaluación conductual	Eficaz	¿Usted considera que se analizan las posibles consecuencias de cada operación de trabajo?							X		X		X		X		
		¿Usted considera que los objetivos de la empresa están claros y aceptados por todos?							X		X		X		X		
	Eficiente	¿Se ha determinado los criterios y métodos necesarios para asegurar que los procesos se ejecutan correctamente?							X		X		X		X		
		¿Usted piensa que la empresa, dedica tiempo a pensar como poder potenciar las habilidades de su equipo?							X		X		X		X		
Evaluación en base a resultados	Comportamiento dirigido a metas	¿Usted considera que colabora en que la empresa consiga estar más cerca de sus metas?							X		X		X		X		
		¿Usted considera que con su desempeño y compromiso la empresa logre posicionarse como una de las mejores en su rubro?							X		X		X		X		
	Capacidad de trabajo en equipo	¿Usted considera que puede contar con el apoyo de cada uno de sus compañeros?							X		X		X		X		
		¿Usted considera que, el trabajo en equipo es el factor más importante?							X		X		X		X		



*Lourdes C. Sanchez Mendez*  
 Lic. Adm. Lourdes C. Sanchez Mendez  
 CLAD N° 22799

**Mag. SANCHES MENDEZ LOURDES CLELIA**

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “compromiso organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa servicios generales y minería DYJ S.A.C., Huaraz - 2021”

OBJETIVO: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C, Huaraz – 2021.

DIRIGIDO A: Colaboradores de la empresa Servicios Generales y Minería DYJ S.A.C, Huaraz – 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : SANCHES MENDEZ LOURDES CLELIA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTION PÚBLICA



CORLAD  
Lic. Adm. Lourdes C. Sanchez Mendez  
CLAD N° 22799

---

Mag. SANCHES MENDEZ LOURDES CLELIA

#### Anexo 04: Alfa de Cronbach de la variable COMPROMISO ORGANIZACIONAL

##### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	10	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

##### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	12

#### Anexo 05: Alfa de Cronbach de la variable DESEMPEÑO LABORAL.

##### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	10	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

##### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	12

**Anexo 06: TABULACIÓN SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Sujetos	PREGUNTAS															VARIABLE TOTAL
	Compromiso afectivo					Compromiso normativo					Compromiso continuo					
	1	2	3	4	SUB	5	6	7	8	SUB	9	10	11	12	SUB	
1	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	42
2	4	3	1	2	10	3	5	4	4	16	4	3	4	4	15	41
3	3	4	2	2	11	2	4	5	3	14	3	4	3	3	13	38
4	2	3	2	3	10	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	30
5	3	4	2	2	11	2	4	3	3	12	5	4	3	3	15	38
6	4	3	3	3	13	4	5	4	2	15	4	3	4	4	15	43
7	3	4	2	2	11	2	4	2	4	12	3	4	5	3	15	38
8	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	3	2	3	2	10	30
9	3	4	2	2	11	4	4	4	5	17	5	4	3	3	15	43
10	2	3	2	3	10	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	30
11	3	4	2	2	11	4	4	2	3	13	3	4	3	3	13	37
12	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	18
13	3	4	2	2	11	3	4	2	3	12	3	4	3	3	13	36
14	4	3	3	4	14	4	3	3	2	12	4	3	4	4	15	41
15	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	30
16	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	42
17	3	4	2	3	12	2	5	2	3	12	3	4	3	5	15	39
18	4	2	3	2	11	4	4	3	2	13	4	3	4	4	15	39
19	1	2	1	1	5	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	17
20	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	54
21	3	3	4	3	13	4	4	4	2	14	2	2	3	3	10	37
22	4	2	3	4	13	3	3	2	3	11	3	3	4	2	12	36
23	3	3	4	3	13	2	4	3	2	11	4	2	2	4	12	36
24	4	3	4	3	14	3	4	3	3	13	3	4	3	4	14	41
25	2	3	4	3	12	4	4	2	2	12	2	2	2	2	8	32
26	1	2	3	4	10	3	3	1	4	11	3	4	3	3	13	34
27	2	3	4	3	12	4	4	2	5	15	4	3	2	2	11	38
28	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	18
29	2	2	4	3	11	2	4	2	3	11	4	4	4	2	14	36
30	1	2	3	4	10	4	3	2	2	11	2	5	2	3	12	33
31	1	2	1	2	6	2	4	2	3	11	2	1	2	1	6	23
32	2	2	3	4	11	4	3	2	2	11	4	4	2	3	13	35
33	3	3	4	3	13	3	4	3	4	14	2	2	3	2	9	36
34	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	18
35	2	3	2	3	10	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	30
36	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	18
37	4	4	4	3	15	3	4	2	3	12	4	3	2	3	12	39
38	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	18



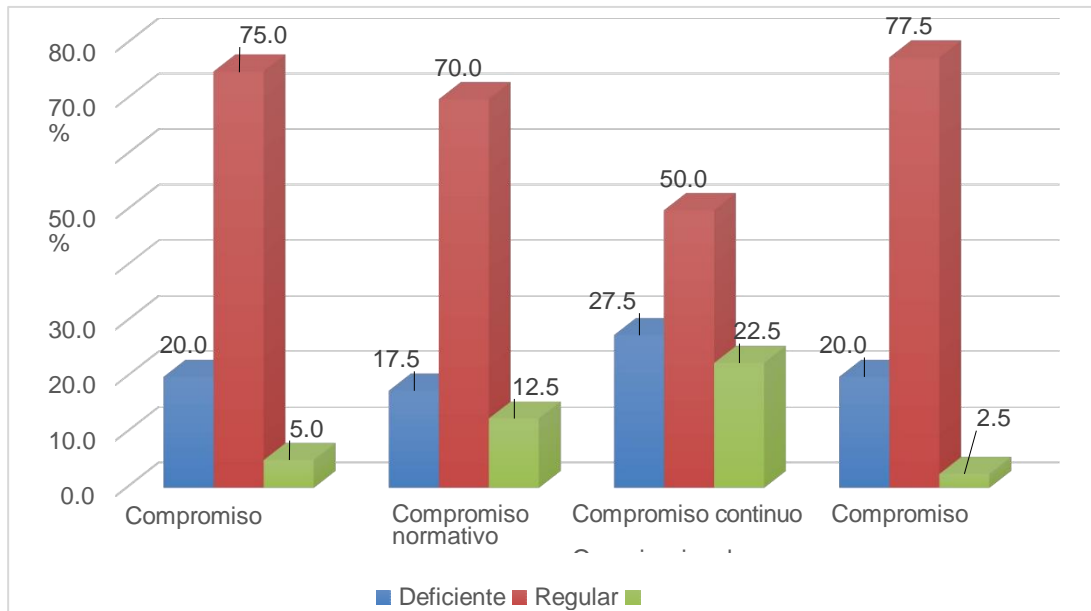
39	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	2	2	3	2	9	29
40	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	18

**Anexo 07: TABULACIÓN SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**

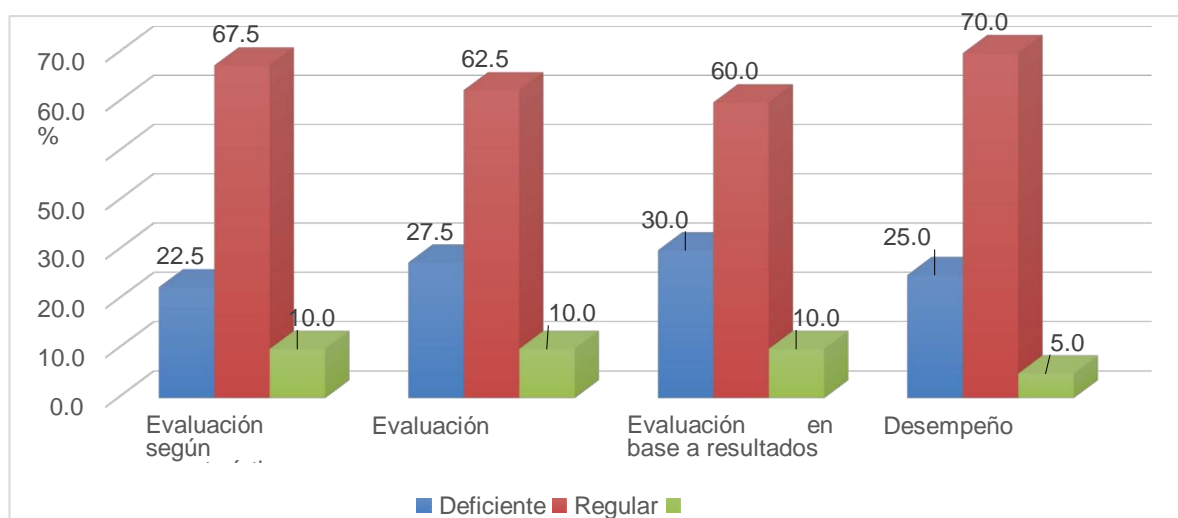
Sujetos	PREGUNTAS																VARIABLE TOTAL
	Evaluación según características					Evaluación conductual					Evaluación en base a resultados						
	1	2	3	4	SUB	5	6	7	8	SUB	9	10	11	12	SUB		
1	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	42	
2	3	2	4	5	14	2	2	3	2	9	3	2	4	2	11	34	
3	4	4	5	4	17	4	4	2	4	14	2	3	5	3	13	44	
4	2	3	2	3	10	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	30	
5	2	4	2	3	11	4	2	2	4	12	2	3	5	3	13	36	
6	3	4	3	2	12	2	3	3	2	10	3	2	4	2	11	33	
7	2	3	2	3	10	3	2	4	3	12	2	3	5	3	13	35	
8	2	3	2	3	10	3	2	3	2	10	2	3	2	4	11	31	
9	2	3	2	3	10	3	2	3	4	12	4	3	3	2	12	34	
10	2	2	3	2	9	3	2	3	2	10	3	2	2	3	10	29	
11	2	3	2	3	10	4	5	3	4	16	4	3	4	4	15	41	
12	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	18	
13	2	2	3	3	10	2	3	3	2	10	4	2	4	3	13	33	
14	4	3	4	4	15	3	4	3	4	14	3	4	4	3	14	43	
15	3	2	2	3	10	2	3	2	3	10	3	2	2	3	10	30	
16	3	4	4	3	14	3	4	3	4	14	3	4	3	3	13	41	
17	4	5	4	4	17	5	4	5	4	18	5	4	5	5	19	54	
18	2	2	5	3	12	4	2	3	2	11	2	3	5	2	12	35	
19	1	2	1	2	6	3	1	1	1	6	2	1	2	1	6	18	
20	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18	5	4	5	5	19	55	
21	2	3	2	4	11	2	3	2	4	11	3	2	2	4	11	33	
22	3	2	3	3	11	5	2	3	5	15	2	3	3	3	11	37	
23	4	4	2	4	14	4	4	2	2	12	3	2	2	2	9	35	
24	3	4	4	3	14	3	4	3	4	14	3	4	3	3	13	41	
25	2	4	2	2	10	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	28	
26	3	4	3	3	13	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	35	
27	2	4	2	2	10	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	28	
28	2	1	1	2	6	1	2	1	2	6	2	1	1	2	6	18	
29	3	2	2	3	10	3	4	4	2	13	2	3	2	2	9	32	
30	4	3	3	4	14	2	3	2	5	12	3	4	4	4	15	41	
31	2	1	1	2	6	2	1	2	1	6	2	1	2	2	7	19	
32	4	3	3	4	14	3	5	2	3	13	3	4	2	4	13	40	
33	5	4	2	3	14	2	3	3	2	10	4	3	3	3	13	37	
34	2	1	1	2	6	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	19	
35	2	3	2	3	10	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	30	
36	1	2	2	1	6	2	1	2	1	6	2	1	2	2	7	19	

37	5	4	2	3	14	2	3	3	2	10	4	3	4	3	14	38
38	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	18
39	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	3	2	3	2	10	30
40	1	2	1	2	6	3	2	1	2	8	2	1	2	1	6	20

### Anexo 08: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DIMENSIONES



### Anexo 09: DESEMPEÑO LABORAL Y DIMENSIONES



## Anexo 10: CARTA DE ACEPTACIÓN

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lunes, 25 de octubre de 2021

Señores  
Escuela de Administración  
Universidad César Vallejo – Campus Huaraz

A través del presente, concedo el permiso para el desarrollo del proyecto de investigación de la empresa de la que soy responsable, identificado (a) con DNI N°31631946 representante de la empresa/institución Servicios Generales y Minería D&J S.A.C. con el cargo de Gerente General, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) Giraldo Puntillo Danny Ricardo

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa Servicios Generales y Minería D&J S.A.C. – Huaraz 2021.

Si  No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

  
Donata Puntillo de Giraldo  
Gerente General

Donata Puntillo de Giraldo  
Gerente General