



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Compromiso organizacional y rendimiento laboral en los colaboradores
de una empresa certificadora sede-Trujillo 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Querevalú Cieza, Ana Belen (ORCID: [0000-0003-4858-7296](https://orcid.org/0000-0003-4858-7296))

ASESOR:

Dr. Salinas Gamboa, Jose German (ORCID: [0000-0002-8491-0751](https://orcid.org/0000-0002-8491-0751))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Sistemas de Gestión del Talento Humano

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

*Ante todo a mi Dios por guiarme siempre
En el buen camino de cumplir todos mis sueños
Y a mis padres que me cuidan y me apoyan siempre
Dándome fuerzas para continuar forjándome
En el camino de ser mejor persona cada día.*

Agradecimiento

A toda mi familia, amistades, asesor y colegas de trabajo

Que lograron demostrarme siempre su apoyo

Y disposición con mi trabajo

Porque si eh llegado hasta aquí es gracias a todos.

Siempre agradecida y así como ellos conmigo

Demostrando siempre disposición

Para ayudar a los que lo necesiten.

Índice de contenidos

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	5
III.METODOLOGÍA	17
3.1.Tipo y diseño de investigación	17
3.2.Variables y Operacionalización de variables	17
3.3.Población, muestra, y muestreo.....	18
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5.Procedimiento.....	21
3.6.Método de análisis de datos	22
3.7.Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS	24
V.DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS.....	

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de la variable compromiso organizacional en colaboradores de una empresa certificadora cede – Trujillo 2020 (n=53)	24
Tabla 2. Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de la variable rendimiento laboral en colaboradores de una empresa certificadora cede – Trujillo 2020 (n=53).....	25
Tabla 3. Prueba de normalidad de las puntuaciones derivadas de la aplicación de los instrumentos de compromiso organizacional y rendimiento laboral en colaboradores de una empresa certificadora cede – Trujillo 2020 (n=53).....	26
Tabla 4. Asociación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral en colaboradores de una empresa certificadora cede – Trujillo 2020 (n=53).....	27
Tabla 5. Asociación entre el compromiso afectivo y el rendimiento laboral en colaboradores de una empresa certificadora cede – Trujillo 2020 (n=53).....	28
Tabla 6. Asociación entre el compromiso de continuidad y el rendimiento laboral en colaboradores de una empresa certificadora cede – Trujillo 2020 (n=53).....	29
Tabla 7. Asociación entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral en colaboradores de una empresa certificadora cede – Trujillo 2020 (n=53).....	30

Índice de figuras

Figura 1. Distribución de porcentaje de la variable compromiso organizacional ..	24
Figura 2. Distribución de porcentaje de la variable rendimiento laboral	25

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre compromiso organizacional y rendimiento laboral, la muestra estuvo compuesta por 53 colaboradores de 22 a 36 años pertenecientes a una empresa certificadora Sede-Trujillo. El estudio se basó en el enfoque cuantitativo de diseño descriptivo correlacional y de corte transversal. Las variables se midieron por medio del cuestionario de compromiso organizacional (CO) de Meyer y Allen (1991) y adaptado por Omar y Urteaga (2008) y la escala de rendimiento laboral individual de Koopmans et al. (2013) y adaptada por Ganini y Salessi (2016). Las evidencias indican que, el rendimiento laboral se relaciona positiva y significativamente de efecto medio con el compromiso organizacional ($\rho=.439^{**}$) y con las dimensiones compromiso afectivo ($\rho=.383^{**}$) y compromiso de continuidad ($\rho=.382^{**}$), en tanto, con compromiso normativo la relación es positiva de efecto pequeño y en ausencia de significancia estadística ($\rho=.239$, $p>.05$).

Palabras clave: compromiso organizacional, rendimiento laboral y colaboradores

Abstract

The objective of this study is to determine the relationship between organizational commitment and job performance, the sample consisted of 53 collaborators between 22 and 36 years old belonging to a certifying company Headquarters-Trujillo. The study was based on the quantitative approach of descriptive, correlational and cross-sectional design. The variables were measured using the organizational commitment questionnaire (OC) by Meyer and Allen (1991) and adapted by Omar and Urteaga (2008) and the individual job performance scale by Koopmans et al. (2013) and adapted by Ganini and Salessi (2016). Evidence indicates that work performance is positively and significantly related to the medium effect with organizational commitment ($\rho = .439^{**}$) and with the affective commitment ($\rho = .383^{**}$) and continuity commitment ($\rho = .382^{**}$), meanwhile, with normative commitment, the relationship is positive, with a small effect and in the absence of statistical significance ($\rho = .239, p > .05$).

Keywords: organizational commitment, job performance and collaborators

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios a nivel demográfico, social, cultural y económico que ha ido surgiendo con el transcurso en las últimas dos décadas ha impactado considerablemente sobre la condición laboral tradicional, como consecuencia los colaboradores han pasado de ser considerados propios del sistema de producción a un activo esencial en las organizaciones (Mejía-Giraldo, Bravo-Castillo y Montoya-Serrano, 2013). En tal sentido, el nivel de compromiso del empleado dentro de la empresa donde labora se ha tornado en uno de los fenómenos más investigados en los últimos tiempos, es así que una de las razones del progresivo interés por la investigación de esta variable no solamente es por su capacidad de influencia en la eficiencia y bienestar de los colaboradores, sino además por constituirse como una de las vías más efectivas para conseguir objetivos a nivel organizacional (Omar y Urteaga, 2008; Omar, 2015).

A este respecto, el compromiso organizacional puede usarse por el área directiva de recursos humanos como un medio para el análisis de la letalidad y el nexo de los colaboradores con su organización, por lo cual, Las empresas se consolidan como entidades cuyo principal activo es el recurso humano y, por tanto, dependen del rendimiento laboral para la consecución de las metas y objetivos que avalen su sostenimiento y competitividad (Smith y Kumar, 2014; Ganini, 2015).

Para Toyama (2014) en el Perú el 93% de las empresas realizan un esfuerzo por establecer un plan de carrera determinado, ya sea para los colaboradores comunes como para los de un nivel jerárquico superior, no obstante, la praxis referente al logro del equilibrio entre el aspecto laboral, individual y familiar lo cumple menos del 40% de las organizaciones; por lo cual, para la consecución de dichas evidencias, es esencial que haya compromiso de todos los trabajadores de la empresa, desde la alta gerencia hasta el colaborador común, establecer procedimientos y políticas claras, desarrollo de lineamientos de carrera, comprender la motivación de los colaboradores y alinear los objetivos de la organización con la de los trabajadores (La Torre, 2014).

Según el Diario Gestión (21 de noviembre del 2015), pone de manifiesto que, en el escenario nacional el 87% de las organizaciones discurre que la carencia de compromiso organizacional es el primordial problema, asimismo, el 50% de los ejecutivos refiere que la problemática de la cultura en las organizaciones y la ausencia de compromiso son esenciales, tal cifra es el doble del año anterior.

Según el informe tendencias globales de capital humano en el año 2015, diseñado por Deloitte (2015), refiere que el 87% de los altos mandos del área de recursos humanos y de negocios a nivel internacional toma en consideración que la carencia de compromiso de los colaboradores se consolida como el principal problema al cual se tiene que enfrentar las empresas. De lo cual, el 60% de los cuales manifiestan que no contar con un plan óptimo para la medición del compromiso en la empresa.

En tal sentido, Ruíz (2013) asevera que, uno de los aspectos de mayor relevancia e importante en las empresas es el compromiso organizacional, debido a que este aporta a la progreso, consecución de metas y compromiso del colaborador con la empresa, por lo cual, un colaborador que se muestra comprometido y motivado, en la medida que la empresa se halle en la capacidad de proporcionar condiciones idóneas para el desempeño, no obstante, el tiempos actuales muchas empresas no han asimilado la importancia de tales aspectos, ocasionando incomodidades en los colaboradores. Por lo cual, las organizaciones deberían hallar un nexo entre el compromiso del colaborador a través de un ambiente idóneo y como consecuencia obtener un mejor rendimiento laboral y así mejorar los resultados en la organización.

De su lado, Arciniega (2002) pone de manifiesto que, la búsqueda de predecir una posibilidad satisfactoria de un adecuado rendimiento laboral de un trabajador es, ha sido, y será, una necesidad principal de la organización, desde la óptica organizacional, tal búsqueda se consolida como un objetivo de la gerencia que el personal se identifique de modo idóneo con la empresa. A su vez, Allen y Meyer (2012) señalan que una empresa que incrementa el compromiso de sus colaboradores puede esperar un incremento en su rendimiento hasta en un 30%, ello responde a que las organizaciones con un buen compromiso son al menos 12% más

rentables y en un 18% muestran mayor productividad que las que presentan compromiso deficiente.

Debido a la pandemia que se vive a nivel mundial, tanto las empresas como sus colaboradores se han visto fuertemente afectados, es así que, según el diario La República (02 de junio del 2020), al referirse al empleo formal asalariado del sector privado se ha reducido en fracciones netas, solo entre el 16 de marzo al 24 de mayo del presente año, si bien es cierto que se ha ingresado a planilla electrónica alrededor de 195 mil quinientos colaboradores, han salido 435 mil seiscientos, quedando casi 240 mil quinientas personas dadas de baja de sus funciones laborales formales.

La situación problema de la coyuntura actual afectó también a una empresa certificadora de la ciudad de Trujillo, donde los nuevos protocolos a seguir producto de la pandemia cogieron por sorpresa y en un inicio se continuó con las labores, es así que el personal tenía que seguir asistiendo pese al temor, lo cual fue mermando la identificación y compromiso con la institución, y como consecuencia el rendimiento laboral.

Por consiguiente, se plantea como problema a estudiar: ¿Existe relación entre compromiso organizacional y rendimiento laboral en los colaboradores de una empresa certificadora Sede-Trujillo 2020?

De tal manera, la presente investigación se fundamenta bajo los siguientes postulados: tiene relevancia teórica, puesto que en el medio local se carece de estudios que asocien las variables compromiso organizacional y rendimiento laboral en colaboradores de alguna empresa certificadora, además, debido a que se hace una actualización de las conceptualizaciones y fundamento teórico que sustentan las variables de estudio, y con el desarrollo del estudio se cubre vacíos en torno a las variables referidas. También es relevante a nivel práctico, puesto que, al reportar evidencias objetivas, ellas benefician a los profesionales encargados del desarrollo de estrategias preventivo promocionales en el entorno organizacional con el fin de intervenir sobre la problemática de las variables abordadas. Finalmente, es relevante a nivel metodológico o académico, debido a que al generar el producto académico sirve como referente a investigadores que estén interesados en indagar sobre las

variables, desarrollando investigaciones que puede ser con mismo diseño de investigación en poblaciones más amplias con el fin de corroborar o ampliar lo reportado en la presente investigación, además, puede servir como base para el desarrollo de investigaciones de corte cuasi experimental, donde se pueda manipular la variable compromiso organizacional para así conocer los efectos sobre el rendimiento laboral.

Se plantean las siguientes hipótesis: la general indica: H₁: el compromiso organizacional se relaciona positivamente con el rendimiento laboral en los colaboradores de una empresa certificadora Sede-Trujillo 2020, en tanto, la nula señala, hay ausencia de relación significativa entre las variables. Además, las hipótesis específicas indican: existe relación significativa entre compromiso afectivo y el rendimiento laboral en los colaboradores de una empresa certificadora Sede-Trujillo 2020, existe relación significativa entre compromiso de continuidad y el rendimiento laboral en los colaboradores de una empresa certificadora Sede-Trujillo 2020, y existe relación significativa entre compromiso normativo y el rendimiento laboral en los colaboradores de una empresa certificadora Sede-Trujillo 2020.

El objetivo general postula, establecer la relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral en los colaboradores de una empresa certificadora Sede-Trujillo 202. De modo específico se plantea identificar los niveles de la variable compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa certificadora Sede-Trujillo 202, identificar los niveles de la variable rendimiento laboral en los colaboradores de una empresa certificadora Sede-Trujillo 202, determinar la relación entre el compromiso afectivo y el rendimiento laboral en los colaboradores de una empresa certificadora Sede-Trujillo 202, determinar la relación entre el compromiso de continuidad y el rendimiento laboral en los colaboradores de una empresa certificadora Sede-Trujillo 202, y establecer la relación entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral en los colaboradores de una empresa certificadora Sede-Trujillo 202.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, Gabini (2018) pretendió analizar los predictores del rendimiento laboral en 376 colaboradores de empresas de servicio, industria, comercio, salud y educación de la ciudad Rosario de Argentina, de los cuales el 50.8% fueron varones y el 49.2% mujeres, con edades de 18 a 51 años. Las variables se midieron por medio de la escala de rendimiento laboral individual de Gany Salessi (2016), asimismo, se aplicó instrumentos para medir las siguientes variables: trabajo flexible, satisfacción laboral, cultura organizacional, compromiso organizacional, articulación trabajo-familia y una ficha de variables sociodemográficas. Se reporta que el compromiso afectivo se relaciona positivamente de efecto medio con el rendimiento en la tarea ($r=.40$) y rendimiento en el contexto ($r=.40$), asimismo, el compromiso normativo también se relaciona con el rendimiento en la tarea ($r=.29$) y rendimiento en el contexto ($r=.22$), y adicionalmente se aprecia que el compromiso calculativo no se relaciona con ninguna de las dimensiones del rendimiento laboral, y la dimensión comportamientos contraproducentes no se relaciona con ninguna de las dimensiones del compromiso.

Gabini y Calzada (2015) estimó la relación entre el rendimiento laboral y compromiso afectivo en una muestra de 215 colaboradores, de los cuales el 52.6% fueron de sexo masculino y el 47.4% de sexo femenino, con un rango de edad de 18 a 50 años. Para la medición de las variables se suministró el cuestionario de rendimiento laboral individual y una escala de cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Se reporta que la satisfacción laboral se relaciona de modo positivo y significativo con el compromiso afectivo ($r=.19$, $p<.01$), asimismo, se aprecia que el compromiso afectivo se relaciona positiva y significativamente con las dimensiones rendimiento (tareas) ($r=.12$, $p<.05$) y rendimiento (contexto) ($r=.15$, $p<.05$), y no existe relación con la dimensión comportamientos contraproducentes ($r<.10$, $p>.05$).

Reyes (2014) analizó la relación entre la variable identificación laboral y el desempeño laboral en una muestra de 35 colaboradores de empresas de abarrotes en una ciudad de Guatemala, con edades entre los 20 a 60 años. La investigación se basa en el enfoque cuantitativo y de diseño correlacional. Para la medición de las variables se usó dos instrumentos que fueron estructurados según escala de Likert,

mismos que presentan evidencias de validez y confiabilidad. Las evidencias indican que la variable identidad laboral se relaciona en sentido positivo y de efecto pequeño con el desempeño laboral ($r=.148$), también se halló que el desempeño se relaciona negativamente con las variables edad ($r=-.126$) y tiempo de labores ($r=-.238$), en tanto, la identidad laboral no se relaciona con las variables sociodemográficas.

En el contexto nacional, Amacifuen y Heredia (2019) en su estudio analizó cómo se relaciona las variables compromiso organizacional y productividad en una muestra de 54 participantes que labora en una empresa de vigilancia de la ciudad de Pucallpa – Ucayali. Se aplicó dos instrumentos para la medición de las variables los cuales fueron aplicados previamente en una muestra piloto para estimar las evidencias de validez y confiabilidad, reportándose índices aceptables de las propiedades señaladas. Lo hallado indica que el compromiso organizacional se relaciona de modo positivo y significativamente con la productividad ($\rho=.794$, $p<.01$), asimismo, se evidencia que la productividad se relaciona positiva y significativamente de efecto grande con el compromiso afectivo ($\rho=.844$, $p<.01$) y compromiso de continuidad ($\rho=.662$, $p<.01$), pero de efecto pequeño y en ausencia de significancia estadística con compromiso normativo ($\rho=.149$, $p>.05$).

Guillén (2018) en su estudio buscó relacionar la variable compromiso organizacional con el desempeño laboral en una muestra de 241 colaboradores de ambos sexos, el 65.1% es de sexo masculino y el 34.9% de sexo femenino, con edades de 20 a 60 años de la ciudad de Lima. Las variables se midieron por medio de una escala de desempeño laboral compuesta por 30 reactivos y un cuestionario de compromiso en el trabajo, de los cuales se reporta adecuada validez y confiabilidad. Los resultados evidencian que el desempeño laboral se relaciona de manera positiva y significativamente con el compromiso organizacional ($\rho=.631$, $p<.01$), además se manifiesta que el compromiso organizacional se relaciona de modo positivo y de efecto grande con las dimensiones calidad de servicio ($\rho=.613$, $p<.01$), labor en equipo ($\rho=.558$, $p<.01$) y logros laborales ($\rho=.598$, $p<.01$).

Ayala y Bustamante (2018) analizaron la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en 31 trabajadores de una empresa OPEMIP SAC de la

ciudad de Arequipa. El enfoque bajo el que se rige el estudio es cuantitativo de diseño correlacional transversal. Las variables se midieron por medio de dos escalas con tipo de respuesta Likert, las cuales fueron validadas en el contexto previamente en una muestra piloto, reportándose coeficientes Alfa de .85 a .88. Las evidencias ponen de manifiesto que el compromiso organizacional se relaciona de modo positivo y significativo con el desempeño laboral en la muestra de estudio ($r=.520$, $p<.01$), asimismo, se aprecia que el desempeño laboral se relaciona positivamente con la dimensión compromiso de afectividad ($r=.392$, $p<.01$), compromiso de continuidad ($r=.378$, $p<.01$) y compromiso normativo ($r=.397$, $p<.01$).

Avellaneda (2018) en su estudio analizó como se relaciona el compromiso organizacional y el desempeño laboral en una muestra de 50 colaboradores de ambos sexos pertenecientes a un centro de salud de San Juan de Miraflores – Lima, la edad de los participantes va de 25 a 65 años. Se aplicó un cuestionario de compromiso organizacional de Meyr y Allen y un instrumento de desempeño laboral del Ministerio de Salud. Los hallazgos ponen de manifiesto que la variable compromiso organizacional se relaciona positivamente de efecto medio con el desempeño laboral ($\rho=.306$, $p<.01$), asimismo, se pone en evidencia que la variable desempeño laboral se relaciona positivamente de efecto medio con las dimensiones compromiso normativo ($\rho=.368$, $p<.01$) y compromiso continuo ($\rho=.318$, $p<.05$) y de efecto pequeño en ausencia de significancia estadística con la dimensión compromiso afectivo ($\rho=.202$, $p>.05$).

Flores y Pujadas (2018) analizaron las evidencias de relación entre el compromiso organizacional con la variable desempeño laboral en una muestra de 113 trabajadores nombrado pertenecientes a una Universidad Nacional de Huacho. La medición de las variables se efectuó por medio de un cuestionario estructurado de 42 reactivos al cual se le estimó las evidencias de validez y confiabilidad en una muestra piloto. En cuanto a los hallazgos reportados se pone de manifiesto que la variable desempeño laboral se relaciona de modo positivo con las dimensiones compromiso afectivo ($r=.728$, $p<.01$), compromiso de continuidad ($r=.727$, $p<.01$) y compromiso normativo ($r=.712$, $p<.01$), asimismo, se evidencia que las variables generales también se relacionan positivamente de efecto grande ($r=.817$, $p<.01$).

Saldaña y Cornejo (2017) analizó la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en una muestra de 280 trabajadores de una universidad particular de Lima. Las variables fueron medidas por medio de dos cuestionarios que fueron validados en el escenario donde se desarrolló la investigación. Las evidencias reportadas señalan que el compromiso organizacional se relaciona en sentido positivo y significativamente con el desempeño laboral ($\rho=.276$, $p<.01$), asimismo, se aprecia que el desempeño laboral se relaciona positivamente con las dimensiones compromiso continuo ($\rho=.276$, $p<.01$), compromiso normativo ($\rho=.382$, $p<.01$) y compromiso afectivo ($\rho=.354$, $p<.01$).

Condemarín (2017) buscó relacionar el compromiso organizacional con el desempeño laboral en una muestra de 75 colaboradores pertenecientes a una gerencia del seguro social de salud de Lima. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y de diseño correlacional. La medición se efectuó por medio de dos encuestas previamente construidas por el autor del estudio y con tipo de respuesta Likert, a las cuales se estimó las evidencias de validez y confiabilidad en una muestra piloto. Las evidencias reportadas indican que el desempeño laboral se relaciona de modo positivo y significativamente de efecto grande con la variable compromiso organizacional en la población de estudio ($\rho=.841$, $p<.01$), asimismo, se aprecia que el compromiso organizacional se relaciona positivamente y significativamente con las dimensiones desempeño adecuado ($\rho=.613$, $p<.01$), evaluación de riesgos ($\rho=.445$, $p<.01$), desempeño superior al alto ($\rho=.345$, $p<.01$), y desempeño excelente ($\rho=.458$, $p<.01$).

En el escenario regional, Fernández y Guarniz (2018) relacionaron las variables compromiso organizacional y desempeño laboral, participaron de la investigación 35 colaboradores operativos (30) y administrativos (5) de una empresa de calzado de la ciudad de Trujillo. El estudio se desarrolló bajo los lineamientos de las investigaciones cuantitativas y con un diseño correlacional. La medición de las variables se efectuó por medio de un cuestionario previamente estructurado (para compromiso organizacional) y uno elaborado por los propios investigadores (desempeño laboral), el cual presenta un coeficiente de consistencia interna de .87. En lo referente a los

resultados se expone que el compromiso organizacional se relaciona positiva y significativamente de efecto grande con el desempeño laboral en la muestra de estudio ($\rho=.829$, $p<.01$), asimismo, se aprecia que el desempeño laboral se relaciona con las dimensiones afectivo ($\rho=.751$, $p<.01$), normativo ($\rho=.740$, $p<.01$) y continuidad ($\rho=.856$, $p<.01$).

Enmarcando en el sustento teórico de la variable compromiso organizacional, Las primeras definiciones delimitaban al compromiso organizacional como el vínculo bidireccional que establece el empleado con la empresa, donde el colaborador impulsaba el desarrollo del área o departamento donde ejerce funciones, y la organización brinda prestaciones de interés para integrantes (Becker, 1960).

Se conceptualiza como el atributo que propicia bienestar en los colaboradores, de tal manera, que influye en la capacidad de la eficacia, debido al vínculo recíproco que se establece entre la organización y el talento humano, que al ser mantenido tiene un impacto en el desarrollo empresarial (Omar, 2015).

Es la característica que permite dirigir al talento humano hacia el cumplimiento cabal de los objetivos de la organización, debido a las particularidades de lealtad, vínculo y dedicación que logra propiciar sobre los colaboradores (Smith y Kumar, 2014).

En cuanto a la definición central, se considera la descrita dentro del Cuestionario de Compromiso Organizacional, como instrumento a utilizar, que delimita a la variable en mención como el estado de tipo psicológico que conecta al colaborador con los diferentes objetivos estipulados dentro de la organización, además de repercutir en la decisión de mantenerse o no dentro de la empresa (Meyer y Allen, 1991).

En lo que respecta a los modelos, se tiene al enfoque tridimensional, expuesto por Meyer y Allen (1991) refiere que el compromiso organizacional se sustenta en 3 ejes, el afecto, la continuidad y la normatividad, como pilares que permiten la prevalencia, así como el desarrollo de un estado de compromiso del colaborador con la organización. Por tanto, comprender detalladamente las implicaciones de cada uno, permite que la empresa ejecute actividades y disposiciones para potencializar estos

atributos, con la finalidad de un desarrollo organizaciones perenne (Meyer, Allen y Smith, 1993).

Ruiz de Alba (2013) señala que el pilar de afecto permite sentimientos afectivos hacia la empresa, que conlleva al sentimiento de pertenencia y permanencia, siendo el eje emocional, donde el colaborador “quiere” estar en la empresa, por el propio vínculo relacional; asimismo el pilar de continuidad, conlleva a una disposición por cumplir las obligaciones por la retribución percibida como equivalente al desempeño laboral, siendo un eje transaccional beneficio-permanencia, donde el colaborador “tiene” que cumplir con la empresa; como último pilar esta la normatividad, donde prevalece los principios morales que al concordar con la empresa permiten que el colaborador se sienta orgulloso de la organización, por percibir el cumplimiento de las normas éticas que establece la sociedad, donde el colaborador se siente “determinado” a contribuir con una organización que cumple con las normativas sociales, que coinciden con los principios morales personales.

De esta manera, el estado de vinculación afectiva de bienestar, la valoración de retribución-permanencia, y la correspondencia moral-ética, conlleva que el colaborador ejerza un estrecho compromiso con la organización, en un sentido de afecto, continuidad y normatividad, que en consecuencia beneficia tanto a la organización, como al desarrollo profesional del talento humano (González y Guillén, 2008; Meyer, et al., 1993).

De otro lado, se tiene al enfoque de recompensas, Gibson, Ivancevich, Donnelly y Konopaske (2011) postulan que diversas empresas desarrollan el compromiso organizacional desde el enfoque de recompensas, el cual estipula generar un beneficio, por lo general monetario, que sea percibido como importante por parte del talento humano, lo cual permite potencializar el compromiso con los objetivos de la empresa, de tal manera, que se cumple a cabalidad las funciones, así como la permanencia en el puesto, debido que se espera la consigna frente al desempeño, siendo uno de los primeros atributos de deseabilidad que busca el recurso humano dentro del mercado laboral.

Sin embargo, Gibson, et al (2011) también resalta los riesgos de este modelo, debido, que su disminución, o la percepción de escasas que tenga el colaborador con la retribución, indudablemente conllevaría a la merma significativa del compromiso con la empresa, por tanto, se destaca que su utilidad se ajusta a organizaciones que se interesen por los resultados, más que el proceso, de tal manera, que acorde a los resultados propiciados por el colaborador, en esa medida se retribuirá la recompensa, siendo el escenario donde el enfoque de recompensas tendría utilidad, mientras que en organizaciones donde el interés sea el proceso más que el resultado, tendría poca utilidad, debido que la recompensas mantendría otros márgenes quizás no satisfactorios para el colaborador.

En lo que respecta al enfoque psicológico, desde esta perspectiva, el compromiso organizacional es el resultado de la satisfacción psicológica que siente el colaborador ante el cumplimiento de sus funciones, en cuanto a sensaciones de valía que otorga la empresa, asimismo de reconocimiento entre los miembros de la organización, además de posicionamiento socio-laboral, el ser destacado como alguien importante dentro del ente empresarial, entre otras sensaciones, que generan un estado psicológico favorable, que en consecuencia conlleva a generar un compromiso con la empresa, destacando un alto desempeño (Mathieu y Zajac, 1990).

En este sentido, se logra generar la identificación y fidelización del colaborador con la empresa, de tal manera, que se siente parte de la organización, y como tal impulsa de forma continua su desarrollo, así como posicionamiento, con la finalidad de mantener el estado de bienestar mental, que además otorga estados emocionales positivos, perpetuando su permanencia, teniendo en consideración de otros aspectos importantes que también deben prevalecer, como la remuneración económica congruente al desempeño (O' Reilly y Chatman, 1986).

En cuanto a la dimensionalidad que establece el Cuestionario de Compromiso Organizacional, los autores Meyer y Allen (1991) estipulan 3 dimensiones:

Compromiso afectivo: refiere el grado de vinculación que el colaborador manifiesta hacia la empresa, en cuanto a expresiones como la lealtad, la pertinencia a la

empresa, asimismo la calidez entre los miembros, las sensaciones de placer por ejercer la actividad organizacional, entre otros sentimientos que demuestran el vínculo afectivo presente entre el colaborador y el ente empresarial (Meyer y Allen, 1991; Jaros, Jermier, Koehler y Sincich, 1993).

Según Rivera (2010) el compromiso afectivo se asemeja a la vinculación que se establece entre miembros de la familia, de tal manera que expresa la relación afectiva y de soporte entre los integrantes que constituyen la empresa, donde la organización para el desempeño se basa en la integración socio-afectiva que ostentan los colaboradores.

Compromiso de continuidad: es la manifestación del deseo por continuar ejerciendo la actividad laboral cotidiana dentro del puesto de trabajo asignado, donde existe una retribución mutua, mientras el colaborador invierte esfuerzo, tiempo y conocimientos, la empresa brinda un salario u otras disposiciones representativas, así como necesarias para el talento humano, que conlleva a la continuidad de esta dinámica (Meyer y Allen, 1991).

Acorde a Rivera (2010) la presencia del compromiso de continuidad define la permanencia o cese del colaborador dentro de las actividades asignadas por la empresa, debido que se valora la retribución recibida, asimismo los beneficios de las ganancias recibidas, donde, ante mayor bienestar mayor será el compromiso de continuidad, y de forma opuesta.

Compromiso normativo: Comprende la disposición del colaborador por cumplir cabalmente las normas que establece la empresa, así como las leyes que rigen la sociedad donde la organización ejerce una actividad empresarial, en este sentido, es la consecuencia de la afinidad moral individual, la compensación percibida y la retribución por la oportunidad que la empresa brinda al talento humano, que conlleva al cumplimiento normativo (Meyer y Allen, 1991).

De tal manera, Rivera (2010) manifiesta que el compromiso normativo expresa la responsabilidad que el colaborador siente dentro del ámbito moral y ético, donde

además intervienen las creencias, valores y formación individual previa, la cual, es necesario se ajuste a la organización para mantener la reciprocidad y permanencia del talento humano, debido, que una falta de ajuste entre la moralidad del colaborador con los principios morales de la empresa, genera una discordancia, con sentimientos de culpa, enfado y en general disconformidad, concluyendo en el ausentismo, rotación y migración del recurso humano.

Enmarcando en el sustento teórico de la segunda variable, rendimiento laboral, se conceptualiza como el factor determinante de la productividad organizacional, de tal manera que ante mayor sea la prevalencia del rendimiento del colaborador, la empresa ostentará una mayor productividad, que en resultado genera un desarrollo económico y posicionamiento en el mercado empresarial (Gabini y Salessi, 2016).

Asimismo, el rendimiento laboral es la variable que refleja la eficacia de los colaboradores, la cual dispone el cumplimiento total o parcial de las funciones, por tanto, el desempeño es el reflejo de la capacidad individual para cumplir las exigencias laborales (Salgado y Cabal, 2011).

Asimismo, la definición central, es señalada por Koopmans, et al. (2011) quienes manifiestan que el rendimiento laboral es un variable multidimensional, al ser el resultado de múltiples factores, los cuales son identificados a partir de los comportamientos que son favorables para la organización, y los escenarios, externos e internos, que son importantes para las metas de la organización, de esta manera, el rendimiento del colaborador es valorado según los comportamientos que impulsan a la organización, asimismo los escenarios, tanto los provenientes de la empresa (beneficios, facilidades, recursos), como aquellos que son externos a la organización (familia, sociedad), que en su conjunto delimitan al rendimiento laboral como el grado de desempeño que el colaborador ejerce en el cumplimiento de los objetivos trazados para por el puesto.

En lo que concierne a los modelos se tiene al modelo genérico, desde este modelo el rendimiento laboral está regido por conductas específicas del colaborador, las cuales se agrupan en 4 tipologías, las conductas orientadas a las tareas, es decir las

manifestaciones ligadas estrictamente a las funciones del colaborador, luego están las conductas interpersonales, que refiere a la relación con otros colaboradores, en cuanto a la comunicación, integración y socialización, que propicia un mejor desempeño, como tercer grupo, están las conductas relacionadas a la pérdida de tiempo, es decir las manifestaciones que no aportan al desarrollo organizacional, por ultimo están las conductas destructivas, las cuales, conlleva a mermar la productividad asimismo atentan contra el factor social-relacional de la empresa (Murphy, 1990).

Dentro del modelo genérico, prevalece el interés por identificar la prevalencia, así como la ausencia de las diversas conductas, orientadas hacia la tarea, las interpersonales, las de pérdida de tiempo, y las destructivas, de tal manera, que su identificación y posterior gestión acorde a los lineamientos de la empresa, permitan su regulación, acorde a los intereses empresariales, logrando que se propicie el desarrollo, y una selección de personal detallada, acorde a las competencias que requiere la empresa (Koopmans, et al., 2011).

Otro modelo es de rendimiento en la tarea y en el contexto, acorde a Borman y Motowidlo (1993) este enfoque considera que el rendimiento es explicado mediante su manifestación en dos vertientes, la primera, es el rendimiento en la tarea, que comprende el desempeño manifiesto por el colaborador dentro de la diversidad de actividades, también denominadas tareas, a cumplir dentro de la organización, por lo cual, ejerce un grado de desempeño para estos fines, en segunda instancia el rendimiento en el contexto, refiere las actividades que son ejecutadas a favor del desarrollo socio-cultural, de tal manera, que concibe acciones de voluntariado, trabajo social, acciones a favor de grupos vulnerables, entre otras, que también ejercen los colaboradores, dentro de las disposiciones para el desarrollo social que debe también cumplir toda empresa.

De esta manera, el rendimiento laboral comprende tanto actividades dentro de la organización, orientadas plenamente a la tarea, como actividades que se realizan fuera de la empresa, con fines de apoyo y desarrollo social, que en su dinámica

permite delimitar a un colaborador altamente competente, con responsabilidad social (Koopmans, et al., 2011).

Por tanto, comprenden conductas transgresoras manifiestas dentro del entorno laboral, que atenta contra la productividad, merma las relaciones laborales, y conlleva a la migración de trabajadores (Sackett, 2002).

De acuerdo a la dimensionalidad, Koopmans, et al. (2011) estructura una dimensionalidad constituida por 3 componentes, que básicamente se orienta a la conducta que manifiesta el colaborador, siendo manifestaciones que cubren las funciones y obligaciones no solo organizacionales, además de responsabilidad social.

Rendimiento de tarea: Se fundamenta en las conductas dirigidas al cumplimiento de funciones o tareas organizacionales, de tal manera, que el comportamiento tiene como única finalidad cubrir con las responsabilidades, por tanto, su manifestación inicia ante el requerimiento, y su cese termina cuando este se concluye, siendo esta primera dimensión la que usualmente se le atribuye mayor importancia, por considerar los resultados, más que el proceso y desarrollo (Koopmans et al., 2011).

En este sentido Murphy (1990) refiere que el rendimiento a la tarea, significa que el colaborador logre cumplir el deber bajo el cual fue designado como colaborador de la organización, por tanto, considera importante las competencias adquiridas para estos fines, debido que una ausencia de capacidades acordes al puesto laboral ocasionaría un carente cumplimiento de la tarea, asimismo una disminución de la productividad, afectando a la empresa, y a la permanencia del colaborador.

Rendimiento en el contexto: Refiere un conjunto de actividades que no están relacionadas con la tarea en sí, sin embargo, su ejecución permite que la organización logre posicionarse dentro de un mercado empresarial de interés, ya que concibe por lo general actividades de contribución social, por tanto, al se manifiesta la sociedad genera un significado positivo sobre la empresa, lo cual conlleva a mejorar su posicionamiento y por ende su ingreso (Koopmans et al., 2011).

En este sentido, comprende comportamiento de ayuda social, donde existe una cooperación entre la empresa con un grupo poblacional externo, que demuestra de una u otra manera el compromiso de los empleados, debido que son actividades no recompensadas a nivel monetario, o dentro del sueldo estipulado, más si corresponde a sensaciones de gratificación por conductas moralmente adecuadas que pueda evidenciar el colaborador (Omar, 2010).

Como constructo demuestra el compromiso que tiene el colaborador con la empresa debido que ejerce incluso actividades fuera de la organización, con la finalidad de beneficiar al ente empresarial, basándose además en sentimientos de satisfacción por generar una contribución social, siendo entonces una dimensión también relacionada con el estado motivacional de sentirse comprometido con el puesto laboral y el bienestar social (Afacan, 2015).

Comportamientos laborales contraproducentes: Comprende el conjunto de conductas que no tienen ninguna finalidad orientada a la tarea o al contexto social, de tal manera, que su manifestación corresponde a una pérdida total o parcial de tiempo, asimismo conlleva a generar una merma en el desarrollo organizacional, o propiciar relaciones socio-laborales desfavorables que afecta al talento humano, siendo de forma conjunta contraproducentes para la empresa, por tanto, su disminución es un objetivo prevaleciente de forma continua (Koopmans et al., 2011).

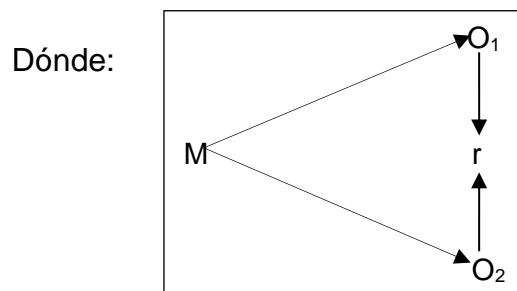
En este sentido, conformar conductas destructivas, sea hacia la empresa u orientado a otras personas, donde las consecuencias repercuten en la productividad de la empresa, así como posicionamiento, y percepción negativa del clima laboral, siendo entonces que describe una ausencia de compromiso en los colaboradores, quienes no sentirían vinculación hacia el puesto y por la empresa misma (Murphy, 1990).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio se caracteriza por ubicarse dentro de las investigaciones no experimentales de corte transversal, y su diseño es descriptivo correlacional simple, debido a que la medición de las variables son medidas en un momento determinado, además de no manipularse ninguna variable, empero, se realiza un análisis descriptivo para conocer cuánto representa la variable la muestra de estudio y a la vez se efectúa el análisis de las dos variables en la misma población, sin embargo, no se realiza ningún control de variables extrañas (Ato, López y Benavente, 2014).

Esquema:



M= Colaboradores de una empresa certificadora sede-Trujillo

O1= Compromiso organizacional

O2= Rendimiento laboral

r= Relación entre compromiso organizacional y rendimiento laboral en colaboradores de una empresa certificadora sede-Trujillo

3.2. Variables y Operacionalización de variables

Variable: compromiso organizacional

Definición conceptual: “estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusiones en la decisión de continuar formando parte de la organización” (Meyer y Allen, 1997, p. 11).

Definición operacional: Se asume las puntuaciones obtenidas de la aplicación del cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Smith (1993).

Dimensiones: Compromiso afectivo (plenitud, identificación, pertenencia y significado), compromiso de continuidad (deseo de pertenencia, dificultad para manejar la organización, pocas posibilidades fuera y escasas de alternativas) y compromiso normativo (otras posibilidades de trabajo, sentimiento de culpa y obligación con la organización).

Escala: intervalo

Variable: rendimiento laboral

Definición conceptual: Se define como el valor absoluto estimado para la empresa de los escenarios prudentes de conducta que un sujeto efectúa en cierto espacio (Motowidlo, 2003).

Definición operacional: Se asume las puntuaciones de la aplicación del cuestionario de desempeño laboral de Koopmans (2014).

Dimensiones: desempeño de la tarea (planificación y orientación de resultados), desempeño contextual (iniciativa y mejora continua y participación activa) y comportamiento laboral contraproducente (creación de caos y comunicación negativa).

Escala: intervalo

3.3. Población, muestra, y muestreo

Población: se halla compuesta por colaboradores de ambos sexos de una empresa certificadora sede-Trujillo, con edades entre los 22 a 36 años.

Criterios de inclusión: participan del estudio los colaboradores que voluntariamente acceden a formar la carta de consentimiento informado, y quienes llenen la totalidad de los instrumentos suministrados.

Criterios de exclusión: quedan excluidos del estudio quienes marquen con respuestas tendencia y/o quienes no completen todas las respuestas de los cuestionarios aplicados.

Muestra: la cantidad de los participantes de la investigación son 53, debido a la coyuntura por la cual atraviesa el país hay restricciones para la aplicación a una mayor cantidad de colaboradores.

Muestreo: para seleccionar la cantidad de participantes o muestra de estudio, se efectuó por medio del muestreo no probabilístico intencional, mismo que para la elección de los participantes no se halla sujeto a probabilidad y tampoco al uso de fórmulas estadísticas, sino bajo el criterio del investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La medición de las de las variables se efectuó a través de la técnica denominada encuesta, misma que tiene como herramienta el cuestionario y/o encala estructurada por un conjunto de ítems que personifican la variable, además debe presentar adecuadas evidencias de validez y confiabilidad, la cual se refiere al cuestionario de compromiso organizacional y escala de rendimiento laboral.

3.4.2. Instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario de compromiso organizacional (CO)

El instrumento fue desarrollado por Meyer y Allen en el año 1991 conocido como Organizational Commitment Scale, la primera versión ha sido estructurada por 24 ítems, y luego se redujo a 18 ítems distribuidos de 6

reactivos por dimensión, las cuales son: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. En el contexto Latinoamericano, fue adaptado por Omar y Urteaga (2008). El tipo de respuesta de las preguntas es según tipo Likert, y la forma de aplicación es colectiva e individual sin tiempo límite para la emisión de sus respuestas.

Validez y confiabilidad

En cuanto a la validez del cuestionario inicial, Meyer y Allen (1991) reporta que los pesos factoriales de cada uno de los reactivos va de .39 a .82, y en cuanto a la confiabilidad los valores son de .75 a .87; las evidencias de validez reportadas por Meyer, Allen y Smith (1993) se efectuó por medio de un AFC, donde se aprecia índices de ajuste comparativo de .97 y un ajuste parsimonioso de .89, y las cargas factoriales de .41 a .74, en lo que concierne a la confiabilidad va de .77 a .85. En el contexto nacional, Figueroa (2016) estimó las propiedades psicométricas el instrumento, en validez reporta un ajuste comparativo de .68, con pesos factoriales de .22 a .85, y en lo que respecta a la confiabilidad halló que los valores Alfa van de .71 a .75.

Instrumento 2: Escala de rendimiento laboral individual

El instrumento fue construido por Koopmans et al. (2013), el cual consta de 18 reactivos agrupados en tres dimensiones (rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto), el instrumento fue traducido por Ganini y Salessi (2016), en un primer momento cada reactivo fue sometida a criterio de jueces expertos (3 profesionales especializados en la temática), posterior a un análisis en una muestra piloto se desarrolló el estudio principal de las propiedades psicométricas para adaptarlo al contexto argentino, donde participaron 434 colaboradores. El tipo de respuestas de cada uno de los reactivos es según escala Likert que van de nunca (1) a 5 (siempre), la aplicación puede ser de forma individual y grupal sin tiempo límite.

Validez

En lo que respecta a las evidencias de validez obtenidas por Domínguez, et al. (2014) fue por medio de un AFC, donde pone de manifiesto los valores de ajuste global: CFI=1.00, GFI=.92, AGFI=.88, RMSEA=.11, y en el escenario local Guevara (2018) estimó la validez, la cual se realizó a través de un AFC, donde se reporta índices favorables y pesos factoriales estandarizados superiores a .30.

Confiabilidad

En cuanto a la validez reportada por Gabini & Salessi (2016) se aprecia que se efectuó por medio de un análisis factorial exploratorio, donde la varianza explicada para 3 factores es del 50% y las cargas factoriales son de .47 a .81, y se retiró 2 reactivos, y la confiabilidad va de .72 a .76 para cada una de las dimensiones y de .70 para la escala total; luego estimó la validez por medio del análisis factorial confirmatorio, donde se reporta un ajuste comparativo de .87, un índice de bondad de ajuste de .89 y un error cuadrático medio de aproximación de .07, empero, propone un segundo modelo, retirando 3 reactivos más que presentan pesos factoriales por debajo de .40, y el ajuste comparativo es de .97, el índice de bondad de ajuste de .95 y el error cuadrático medio de aproximación es de .04.

3.5. Procedimiento

Se realizó un análisis del problema latente que se suscita en el escenario donde se desarrolló la investigación, encontrándose como principal problemática problemas en el compromiso de los colaboradores con la organización lo cual conlleva a un bajo rendimiento en sus funciones, por tal motivo se consideró llevar a cabo una investigación que tienen como finalidad conocer la relación entre las variables compromiso organizacional y rendimiento laboral, posterior a ellos se realizó una revisión de los instrumentos más idóneos para la medición de las variables, mismos

que presenten buenas evidencias de validez y confiabilidad, asimismo, se revisó trabajos previos y la revisión bibliográfica del fundamento teórico de las variables.

Posteriormente, se procedió a la fundamentación del problema de investigación y sustento teórico, y así plantear la pregunta de investigación, hipótesis y objetivos en torno a los cual gira el estudio. La metodología que se sigue se ajusta a las normativas establecidas por la casa de estudios, donde se plasma cada apartado concerniente a lo que rige un estudio de enfoque cuantitativo, como siguiente apartado, se plasma las evidencias producto del análisis de los datos recopilados y se analiza la información comparando con los antecedentes y sustento teórico, para luego plasmar las conclusiones y sugerencias.

3.6. Método de análisis de datos

La información recopilada se colocó en una base de datos del programa Excel versión 2019, para luego ser exportada y analizada en el paquete estadístico SPSS v24.

En primer lugar se realizó el análisis descriptivo a través de la categorización de las variables por medio del método de distribución de rangos, con la finalidad de conocer cuanto representa la variable la muestra estudiada; además, se realizó el análisis inferencial, donde se aplica la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov con el propósito de conocer la distribución de las puntuaciones, y así tomar la decisión del estadístico a utilizar para la correlación de las variables, es decir, si en las dos variables a correlacionar hay presencia de normalidad se aplica el coeficiente de correlación paramétrico de Pearson, caso contrario se aplica el coeficiente de correlación de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se considera el principio de acatamiento hacia la autoridad, por lo que se ha procedido hacer extensivo una solicitud pidiendo la autorización que se aplique los instrumentos en la empresa, donde se describe la finalidad de la investigación, el beneficio y el modo de participación, además se coordinó la forma de aplicación de

los instrumentos, luego en el trato con cada uno de los participantes se tiene en consideración el principio de confidencialidad, explicitando a cada uno de los participantes que la recolección de la información es de modo anónimo y los hallazgos se reportaran de manera anónima sin consideraran los datos personales y grupal, finalmente, se cuenta con el documento de consentimiento informado, el cual sirve como respaldo.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de la variable compromiso organizacional en colaboradores de una empresa certificadora cede – Trujillo 2020 (n=53)

Nivel	Variable		Dimensiones					
	Compromiso organizacional		Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	2	3,8	1	1,9	1	1,9	8	15,1
Medio	46	86,8	39	73,6	31	58,5	39	73,6
Bajo	5	9,4	13	24,5	21	39,6	6	11,3
Total	53	100,0	53	100,0	53	100,0	53	100,0

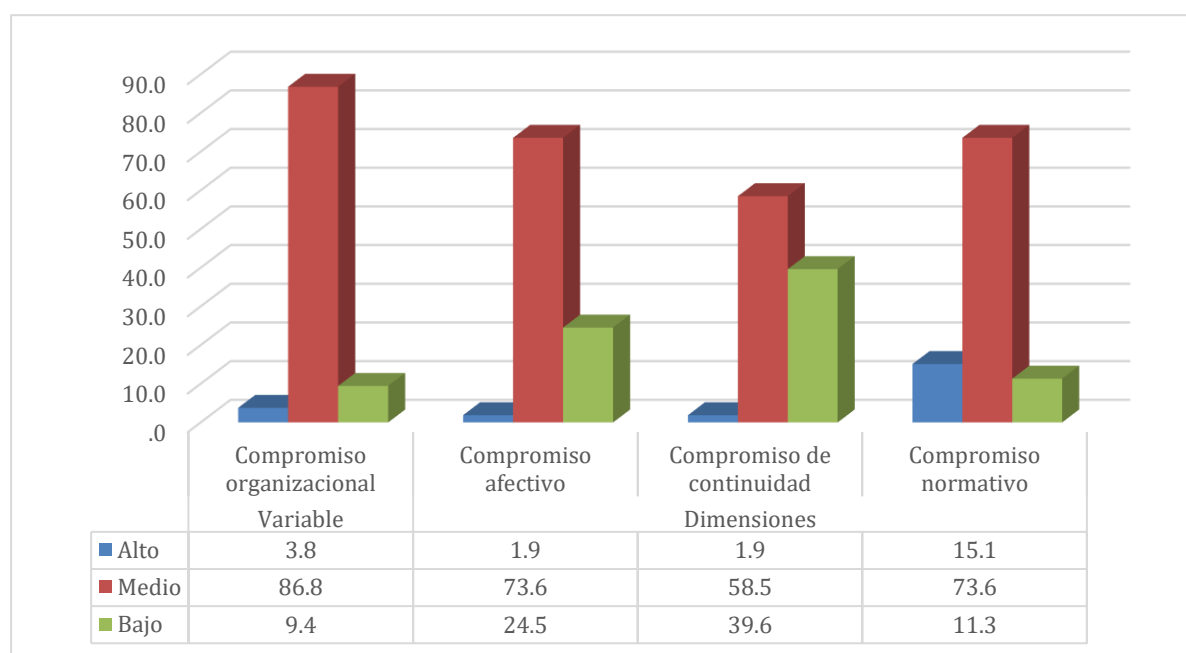


Figura 1. Distribución de porcentaje de la variable compromiso organizacional

En la tabla y figura 1, se observa la distribución de las frecuencias según nivel correspondiente a la variable compromiso organizacional, de tal modo que, en la variable general el porcentaje predominante se ubica en el nivel medio (86,8%) seguido del nivel bajo (9.4%), de modo similar en las dimensiones compromiso afectivo y compromiso de continuidad que prevalece el nivel medio (73.6% y 58.5%) seguido del nivel bajo (24.5% y 39.6%), y en la dimensión compromiso normativo prevalece el nivel medio (73.6%) seguido del nivel alto (15.1%).

Tabla 2

Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de la variable rendimiento laboral en colaboradores de una empresa certificadora cede – Trujillo 2020 (n=53)

Nivel	Variable				Dimensiones			
	Rendimiento laboral		Rendimiento en la tarea		Comportamientos contraproducentes		Rendimiento en el contexto	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	2	3,8	2	3,8	8	15,1	2	3,8
Medio	26	49,1	3	5,7	16	30,2	3	5,7
Bajo	25	47,2	48	90,6	29	54,7	48	90,6
Total	53	100,0	53	100,0	53	100,0	53	100,0

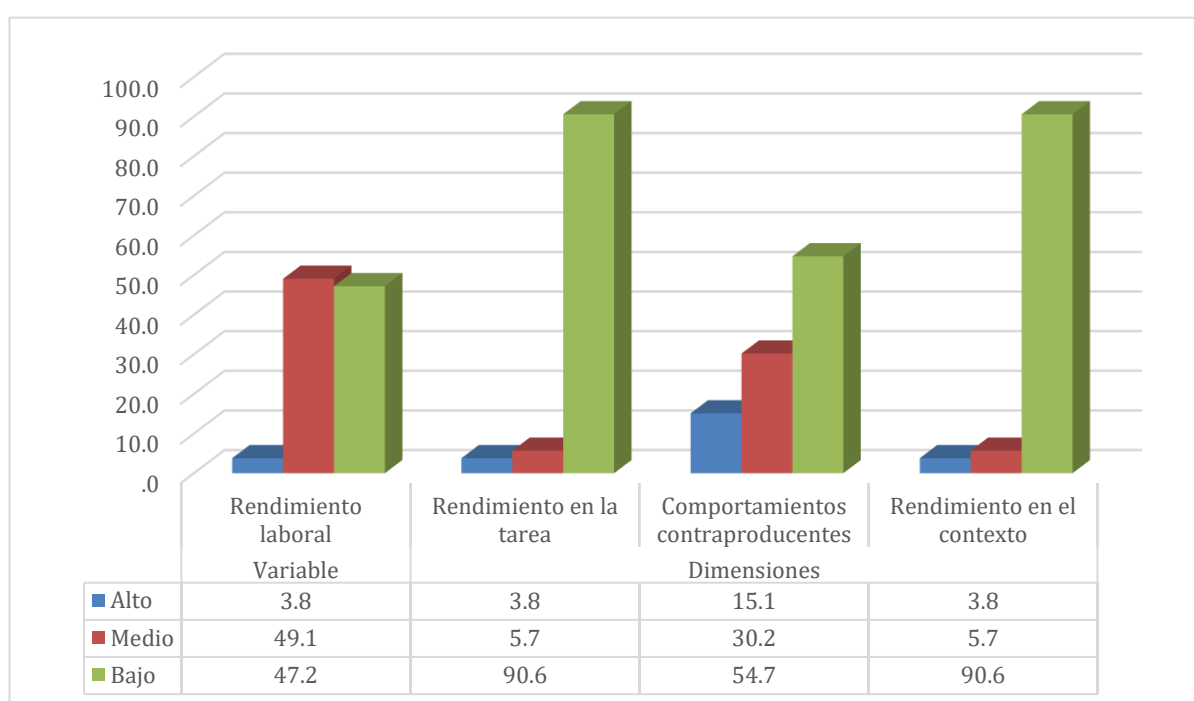


Figura 2. Distribución de porcentaje de la variable rendimiento laboral

En la tabla 4 y figura 2, se observa la distribución de frecuencias correspondiente a la variable rendimiento laboral, de lo cual se aprecia que del total de participantes en la variable general predomina los niveles medio (49.1% y 47.2%), así también se aprecia que en las dimensiones rendimiento en la tarea y rendimiento en el contexto prevalece el nivel bajo (90.6% y 90.6%), y en la dimensión comportamiento contraproducentes prevalece los niveles bajo (54.7%) y medio (30.2%).

Tabla 3

Prueba de normalidad de las puntuaciones derivadas de la aplicación de los instrumentos de compromiso organizacional y rendimiento laboral en colaboradores de una empresa certificadora cede – Trujillo 2020 (n=53)

variable/ dimensión	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p
Compromiso organizacional	,134	53	,019
Compromiso afectivo	,170	53	,001
Compromiso de continuidad	,147	53	,006
Compromiso normativo	,132	53	,022
Rendimiento laboral	,204	53	,000
Rendimiento en la tarea	,275	53	,000
Comportamientos contraproducentes	,190	53	,000
Rendimiento en el contexto	,256	53	,000

Nota: gl=grados libertad; Sig.=valor de significancia estadística

En la tabla 3, se aprecia que la distribución de las puntuaciones correspondientes al total de las puntuaciones de los dos instrumentos y en cada una de sus dimensiones la distribución es normal ($p < .05$), lo cual indica que para el análisis de correlación entre las variables se hace necesario usar el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman (ρ).

Tabla 4

Asociación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral en colaboradores de una empresa certificadora cede – Trujillo 2020 (n=53)

Rendimiento laboral	Compromiso organizacional						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	0	.0	1	2.2	1	50.0	2	3.8
Medio	0	.0	25	54.3	1	50.0	26	49.1
Bajo	5	100.0	20	43.5	0	.0	25	47.2
Total	5	100.0	46	100.0	2	100.0	53	100.0

Prueba de independencia de criterios $X^2=16.248$; $p=.003$

Medida de correlación de Spearman=.439; $p=.001$

En la tabla 4, se aprecia que del total de participantes que se ubican en el nivel bajo en compromiso organizacional también se muestran en el mismo nivel en rendimiento laboral (100%), del total de participantes que se ubican en el nivel medio en compromiso organizacional el 54.3% se ubica en el nivel medio en rendimiento laboral, y del total de participantes que se distribuyen en el nivel alto en compromiso organizacional el 50% se ubica en el nivel alto y el otro 50% en el nivel medio en rendimiento laboral; asimismo, según la prueba de independencia de criterios y el coeficiente de correlación se puede afirmar que se rechaza la hipótesis nula que postula la inexistencia de relación entre las variables, y se procede aceptar la hipótesis de investigación. Lo cual indica que los participantes que se perciben con un buen compromiso organizacional suelen mostrar niveles altos en rendimiento laboral.

Tabla 5

Asociación entre el compromiso afectivo y el rendimiento laboral en colaboradores de una empresa certificadora cede – Trujillo 2020 (n=53)

Rendimiento laboral	Compromiso afectivo						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	0	.0	1	2.6	1	100.0	2	3.8
Medio	4	30.8	22	56.4	0	.0	26	49.1
Bajo	9	69.2	16	41.0	0	.0	25	47.2
Total	13	100.0	39	100.0	1	100.0	53	100.0

Prueba de independencia de criterios $X^2=29.111$; $p=.000$

Medida de correlación de Spearman=.383; $p=.005$

En la tabla 5, se aprecia que del total de participantes que se ubican en el nivel bajo en compromiso afectivo (13), en rendimiento laboral el 39.2% (9) se ubica en el nivel bajo y un 30.8% (4) en el nivel medio; asimismo, del total de participantes que se ubican en el nivel medio en compromiso afectivo (39), en rendimiento laboral el 56.4% (22) se ubica en el nivel medio, seguido del 41% (16) que se ubican en el nivel bajo; y del total de participantes que se ubican en el nivel alto en compromiso afectivo (1), el 100% (1) se ubica en el nivel alto en rendimiento laboral. Asimismo, en cuanto a la prueba de independencia de criterios y la medida de correlación de Spearman se halla presencia de significancia estadística, permitiendo así rechazar la hipótesis nula que postula la inexistencia de relación entre las variables, y aceptar la hipótesis de investigación, lo cual indica que los docentes con un buen compromiso afectivo suelen mostrar mejor rendimiento laboral y viceversa.

Tabla 6

Asociación entre el compromiso de continuidad y el rendimiento laboral en colaboradores de una empresa certificadora cede – Trujillo 2020 (n=53)

Rendimiento laboral	Compromiso de continuidad						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	0	.0	2	6.5	0	.0	2	3.8
Medio	6	28.6	19	61.3	1	100.0	26	49.1
Bajo	15	71.4	10	32.3	0	.0	25	47.2
Total	21	100.0	31	100.0	1	100.0	53	100.0

Prueba de independencia de criterios $X^2=9.244$; $p=.055$

Medida de correlación de Spearman=.382; $p=.005$

En la tabla 6, se aprecia que del total de participantes que se ubican en el nivel bajo en compromiso de continuidad (21), en rendimiento laboral el 71.4% (15) se ubica en el nivel bajo y un 28.6% (6) en el nivel medio; asimismo, del total de participantes que se ubican en el nivel medio en compromiso de continuidad (31), en rendimiento laboral el 61.3% (19) se ubica en el nivel medio, seguido del 32.3% (10) que se ubican en el nivel bajo y un 6.5% (2) se ubica en el nivel alto; y del total de participantes que se ubican en el nivel alto en compromiso de continuidad (1), el 100% (1) se ubica en el nivel medio en rendimiento laboral. En tanto, en la prueba de independencia de criterios se halló una asociación no significativa ($p=.055$), no obstante, según el coeficiente de correlación de Spearman se halló presencia de significancia estadística en la correlación de las variables, lo cual permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la de investigación, reflejando así que los participantes que muestran un adecuado compromiso de continuidad suelen tener un mejor rendimiento laboral y viceversa.

Tabla 7

Asociación entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral en colaboradores de una empresa certificadora cede – Trujillo 2020 (n=53)

Rendimiento laboral	Compromiso normativo						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	0	.0	0	.0	2	25.0	2	3.8
Medio	1	16.7	23	59.0	2	25.0	26	49.1
Bajo	5	83.3	16	41.0	4	50.0	25	47.2
Total	6	100.0	39	100.0	8	100.0	53	100.0

Prueba de independencia de criterios $X^2=16.248$; $p=.003$

Medida de correlación de Spearman=.239; $p=.085$

En la tabla 7, se aprecia que del total de participantes que se ubican en el nivel bajo en compromiso normativo (6), en rendimiento laboral el 83.3% (5) se ubica en el nivel bajo y un 16.7% (1) en el nivel medio; asimismo, del total de participantes que se ubican en el nivel medio en compromiso normativo (39), en rendimiento laboral el 59% (23) se ubica en el nivel medio y el 41% (16) que se ubican en el nivel bajo; y del total de participantes que se ubican en el nivel alto en compromiso normativo (8), en rendimiento laboral el 50% (4) se ubica en el nivel bajo, un 25% (2) en el nivel medio y el otro 25% (2) en el nivel alto. En la prueba de independencia de criterios se halló una asociación significativa ($p=.003$), no obstante, según el coeficiente de correlación de Spearman no se halló presencia de significancia estadística en la correlación de las variables ($\rho=.239$, $p=.085$), por tanto, sobre la base de la hipótesis nula se acepta la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En tiempos actuales las organizaciones no solo se miden por el nivel de rendimiento laboral sino por cuanto los colaboradores se hallan comprometidos para con los objetivos institucionales, por lo cual, el nivel de compromiso que ejerce un colaborador dentro de la empresa se ha tornado en uno de los fenómenos más estudiados en los últimos tiempos, es así que una de las razones del interés por investigar de dicha variable es que se halla asociada al rendimiento laboral y de ese modo cumplir con los objetivos institucionales (Omar y Urteaga, 2008; Omar, 2015). De tal modo que, en el presente estudio se tiene como objetivo analizar la relación entre compromiso organizacional y rendimiento laboral en una muestra de 53 colaboradores de una empresa certificadora de Sede-Trujillo 2020.

Se acepta la hipótesis general, puesto que, se halló relación positiva de efecto medio entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la muestra de estudio ($\rho=.439^{**}$), permitiendo así rechazar la hipótesis nula que postula la independencia de variables. Lo medido pone de manifiesto que, los colaboradores que se muestren conectados con las metas estipuladas dentro de la organización, poseen una mayor predisposición a producir dentro de la organización afectando así el desarrollo económico y posicionamiento en el mercado empresarial.

Las evidencias que permiten aceptar la hipótesis general guardan semejanza con el análisis descriptivo y la prueba de independencia, donde se aprecia que, del total de participantes que se ubica en el nivel bajo de compromiso organizacional el 100% se ubica en nivel bajo en la variable rendimiento laboral, asimismo, de los participantes que se muestran con un compromiso organizacional medio el 54.3% también se muestra con un rendimiento laboral medio, y de quienes se hallan con un alto compromiso organizacional el 50% se percibe con un alto rendimiento laboral.

En esa misma línea, Condemarín (2017) y Guillén (2018) al analizar la relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral, encontraron que las variables se relacionan en sentido positivo y significativamente ($\rho=.841^{**}$ y $.631^{**}$), de tal modo que, las evidencias reportadas reafirman que los participantes que se sienten

identificados con los objetivos organizacionales aportan al rendimiento organizacional y como consecuencia a la productividad de la empresa.

A este respecto, Arciniega (2002) refiere que, la búsqueda en la predicción de una probabilidad satisfactoria de un buen rendimiento laboral de un colaborador es, ha sido, y será, una necesidad de la organización, desde esta perspectiva, dicha búsqueda se consolida como un objetivo de la empresa en la elección del personal idóneo. Por tanto, una empresa que incrementa en su rendimiento, ello es indicador que en las organizaciones hay un buen compromiso, lo cual le conlleva a ser más rentable y generar mayor productividad en contraste a un compromiso deficiente que genera un decremento en el rendimiento laboral (Allen y Meyer, 2012).

Se acepta la primera hipótesis específica, ya que, hay presencia de relación positiva y significativa entre el compromiso afectivo con el rendimiento laboral en la muestra de estudio ($\rho=.383^{**}$), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que determina la inexistencia de relación entre las variables. Lo encontrado indica, los participantes que muestran vinculación hacia la empresa en cuanto a sus manifestaciones de lealtad, pertenencia a la empresa, calidez con los colaboradores y sensación de placer en el ejercicio de sus labores, poseen una mayor predisposición a producir dentro de la organización afectando así el desarrollo económico y posicionamiento en el mercado empresarial.

En ese mismo sentido, el análisis descriptivo corrobora la relación positiva y significativa entre el compromiso afectivo y el rendimiento laboral, al apreciarse que del total de participantes que se ubican que se muestran con un compromiso afectivo bajo, el 69.2% también presentan un rendimiento laboral bajo, y quienes se muestran con un compromiso afecto alto a la vez se perciben con un alto rendimiento laboral (100%).

Además, los hallazgos referidos se asemejan a las evidencias reportadas por Gabini (2018) quien, encontró que el compromiso afectivo se relaciona positivamente y con presencia de significancia estadística con el rendimiento laboral ($r=.40^{**}$) y además con cada una de sus dimensiones que lo estructuran, asimismo, Gabini y Calzada

(2015) también hallaron que, el compromiso afectivo se relaciona con el rendimiento laboral ($r=.12^*$), así también, Ayala y Bustamante (2018) al analizar la relación entre el compromiso organizacional con el desempeño laboral, además de hallar relación entre las variables generales, halló que el compromiso afectivo se relaciona en sentido positivo con el desempeño laboral ($r=.392^{**}$). Corroborando de tal modo las evidencias reportadas del estudio, que permiten aseverar que los participantes que muestran calidez y un trato amistoso para con sus compañeros de laboras, además de sentir satisfacción con la empresa aportan al rendimiento laboral de esta.

En esa misma línea, Omar (2015) manifiesta que, el compromiso afectivo se refiere al atributo que genera bienestar entre los colaboradores, de tal modo, que influye en la capacidad de la eficacia, como respuesta al vínculo de reciprocidad que se establece entre la organización y el talento humano, que al ser sostenido genera impacto en el desarrollo empresarial. Por su parte, Ruiz de Alba (2013) asevera que, el pilar basado en el afecto hacia la empresa, conduce al sentimiento de pertenencia y permanencia, siendo el eje emocional el que motiva a la mejora del rendimiento laboral por parte de los colaboradores.

Se acepta la segunda hipótesis específica, puesto que, se halló relación positiva y significativa entre el compromiso de continuidad con el rendimiento laboral en la muestra de estudio ($\rho=.382^{**}$), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que estipula la ausencia de relación entre las variables. Lo encontrado pone de manifiesto que, los colaboradores que se muestran con la disposición de continuar laborando en la empresa a través de un acuerdo mutuo entre la inversión de su esfuerzo, tiempo y conocimientos la empresa le retribuye con su salario y otras disposiciones, estos poseen una mayor predisposición a producir dentro de la organización afectando así el desarrollo económico y posicionamiento en el mercado empresarial.

En lo que concierne a la asociación entre la categorización de ambas variables, respalda la correlación antes referida, donde se aprecia que, del total de colaboradores que se perciben con un bajo nivel de compromiso de continuidad el 71.4% se percibe con un bajo rendimiento laboral, asimismo, de los participantes que

se ubican en un nivel medio en compromiso de continuidad el 61,3% se percibe con un rendimiento laboral medio.

Los hallazgos reportados que aprueban aceptar la relación entre el compromiso de continuidad y rendimiento laboral en la muestra de estudio, se asemeja a las evidencias reportadas por investigadores como Avellaneda (2018), Saldaña y Cornejo (2017) y Fernández y Guarniz (2018), quienes, al relacionar el compromiso organizacional y el desempeño laboral, además de reportar relación significativa entre las variables generales, hallaron que el compromiso de continuidad se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral ($\rho=.368^{**}$, $.276^{**}$ y $.856^{**}$). Es decir, los participantes que manifiestan los deseos de permanencia en la empresa producto de un previo acuerdo con la entidad suelen percibirse con adecuado rendimiento laboral.

En tal sentido, Smith y Kumar (2014) refieren que, el talento humano direccionado hacia el cumplimiento cabal de los objetivos organizacionales, asociados a la lealtad, vínculo y dedicación que se logra propiciar sobre los colaboradores se halla asociado al rendimiento y productividad de la empresa. Es así que, Rivera (2010) asevera que, la presencia del compromiso de continuidad tiende a definir la permanencia o cese del colaborador dentro de las funciones asignadas por la entidad, puesto que se valora la retribución percibida, lo cual motiva al colaborador a esforzarse en el cumplimiento permanente de sus funciones de manera satisfactoria.

Se acepta parcialmente la tercera hipótesis específica, puesto que, se halló relación positiva de efecto pequeño entre compromiso normativo y rendimiento laboral en la muestra de estudio, no obstante, la relación no es significativa ($\rho=.239$, $p=.085$), empero, según la prueba de independencia hay presencia de significancia estadística en la asociación de las variables ($X^2=16,248^{**}$). Lo cual pone de manifiesto que, los colaboradores que se rigen estrictamente bajo las normativas de la empresa, y así como bajo las leyes que rige la sociedad donde la empresa funciona, estos en cierto modo poseen una mayor predisposición a producir dentro de la organización afectando así el desarrollo económico y posicionamiento en el mercado empresarial.

Según el análisis descriptivo correspondiente a la asociación entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral, reporta que, del total de participantes que se hallan en el nivel bajo en compromiso normativo el 83.3% se muestra con bajo rendimiento laboral, asimismo, quienes del total de colaboradores que se muestran con un nivel medio en compromiso normativo el 59% se halla en un nivel medio en rendimiento laboral, no obstante, de los participantes que se perciben con un compromiso normativo alto el 50% se percibe con un bajo rendimiento laboral.

Evidencias similares se obtuvo en el estudio desarrollado por Amacifuen y Heredia (2019) quienes al correlacionar el compromiso organizacional y la productividad hallaron que, el compromiso normativo se relaciona positivamente de efecto pequeño y en ausencia de significancia estadística con la productividad ($\rho=.149$, $p>.05$). Es decir, que los participantes que comprendan las normas y se identifiquen con ellas, no necesariamente aporta para generar un buen desempeño laboral si otros elementos no se hallan satisfechos, como un adecuado acuerdo retributivo, entre otros factores.

A este respecto, Koopmans et al. (2011) sostienen que, el rendimiento laboral es una variable multidimensional, al consolidarse como la evidencia de múltiples elementos, los mismos que se identifican partiendo de comportamientos favorables para la organización, de tal modo que, el rendimiento del colaborador se halla valorado de acuerdo a los comportamientos que se impulsan en la organización, asimismo, también se halla asociado a elementos externos a la organización como es la familia y sociedad, que en su conjunto delimita el rendimiento laboral, así como el nivel de desempeño de los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

1. En la variable compromiso organizacional predomina el nivel medio con un 86.8%, de modo similar en cada una de las dimensiones (compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo) también prevalece el nivel medio (73.6%, 58.5% y 73.6%).
2. En la variable rendimiento laboral predomina los niveles medio y bajo (49.1% y 47.2%), asimismo, en cada una de las dimensiones (rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto) prevalece el nivel bajo (90.6%, 54.7% y 90.6%).
3. Se halló relación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral ($\rho=.439^{**}$), destacando que los participantes con un bajo compromiso organizacional muestran un bajo rendimiento laboral (100%), asimismo, quienes se perciben con un compromiso organizacional medio la mayoría muestra un rendimiento laboral medio (54.3%).
4. Se halló relación positiva y significativa la dimensión compromiso afectivo con el rendimiento laboral ($\rho=.383^{**}$), destacando que los colaboradores con niveles bajos en compromiso afectivo en su mayoría se muestran con bajo rendimiento laboral (69.2%), asimismo, quienes se muestran con un compromiso afectivo medio a la vez se muestran con un rendimiento laboral medio (56.4%), y del total de participantes que muestran un compromiso afectivo alto se muestran con un rendimiento laboral alto (100%).
5. Se halló relación positiva y significativa entre la dimensión de compromiso de continuidad con rendimiento laboral ($\rho=.382^{**}$), destacando que, de los participantes que se muestran con un compromiso de continuidad bajo en su mayoría se perciben con un bajo rendimiento laboral (71.4%), y de quienes muestran un compromiso de continuidad medio también se perciben en dicho nivel en rendimiento laboral (61.3%).
6. Se halló relación positiva de efecto pequeño en ausencia de significancia estadística entre la dimensión compromiso normativo con rendimiento laboral

($\rho=.239$, $p>.05$), destacando que de los colaboradores que se perciben en compromiso normativo bajo también se muestran se muestran con un rendimiento laboral bajo (83.3%), de modo similar quienes se perciben con un compromiso normativo medio la tendencia es a percibirse con un rendimiento laboral medio (59%), no obstante, del total de participantes que se perciben en compromiso normativo en el nivel alto el 50% se percibe con un rendimiento laboral bajo.

VII. RECOMENDACIONES

Al área de recursos humanos de la empresa donde se desarrolló la investigación, diseñar estrategias y herramientas preventivo promocionales sobre la base de la variable compromiso organizacional, haciendo énfasis en las dimensiones compromiso afectivo y de continuidad, donde se obtuvo porcentajes considerables en el nivel bajo (24.5% y 39.6%), con el propósito de mejorar y/o reforzar el rendimiento laboral en los colaboradores.

Replicar el estudio en una muestra más amplia considerando un muestreo probabilístico, con el propósito de obtener mayor representatividad en la muestra y así se pueda generalizar las evidencias reportadas.

Desarrollar un estudio de diseño cuasi experimental, donde se considere como variable independiente un programa de compromiso organizacional y como variable dependiente el rendimiento laboral, con el propósito de conocer la influencia del compromiso organizacional en el rendimiento laboral sobre la base de evidencias objetivas.

REFERENCIAS

- Afacan, M. (2015). Exploring the consequences of work engagement: Relations among OCB-I, LMX and team work performance. *Ege Academic Review*, 15(2), 229-238.
- Allen, K., & Meyer, E. (2012). *Empresarismo* (2 ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Amacifuen, I. & Heredia, I. (2019). *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en Protege Oriente S.A., Pucallpa, 2019*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada de Pucallpa, Perú.
- Arciniega, L. (2013). Compromiso organizacional en México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?. Recuperado de: https://www.academia.edu/328551/Compromiso_Organizacional_Em_M%C3%A9xico_Qu%C3%A9_Es_Lo_Que_Hace_Que_La_Gente_Se_Ponga_La_Camiseta
- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anal*, 29(3), 1038-1059.
- Avellaneda, D. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de un Centro de salud. San Juan de Miraflores 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Ayala, C. & Bustamante, A. (2018). *Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa OPEMIP S.A.C. Arequipa 2018*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa, Perú.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-42.
- Borman, W. & Motowidlo, S. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. San Francisco: Jossey-Bass.

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

Diario Gestión (21 de noviembre de 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>

Fernández, S. & Guarniz, M. (2018). *Los tipos de compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de calzado Jaguar SAC, en la ciudad de Trujillo, En el año 2018*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

Figuroa, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

Flores, B. & Pujadas, A. (2018). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.

Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica*. Argentina. Editorial: UAI.

Gabini, S. & Calzada, C. (2015). *Propiedades psicométricas de la escala de rendimiento laboral individual de Koopmas*. V Congreso internacional de Investigación, 11 al 13 de noviembre de 2015, La Plata, Argentina. En: Memorias del V Congreso Internacional de Investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de la Plata. La Plata. Recuperado de: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.12359/ev.12359.pdf

- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 31-45.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J. & Konopaske, R. (2011). Organizaciones, Comportamiento, Estructura y procesos (13ª ed.). México D.F.: Mc Graw Hill. Recuperado de: https://www.academia.edu/39262462/Organizaciones_Comportamiento_estructura_y_procesos?auto=download
- González, T. & Guillén, M. (2008). Organizational Commitment: a proposal for a wider ethical conceptualization of normative commitment. *Journal of Business Ethics*, 78(3), 401-414.
- Guillén, E. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana 2018*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Federico Villareal, Lima, Perú.
- Jaros, S., Jermier, J., Koehler, J. & Sincich, T. (1993). Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: An evaluation of eight structural equation models. *Academy of Management Journal*, 36(5), 951-995.
- Koopmans, L., Bernaards, C. Hildebrandt, V. Schaufeli, W., Vet, H. & Beek, A. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. *A systematic review. Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-86.
- La República (02 de junio de 2020). Ministerio de Trabajo: Se perdieron más de 435 mil empleos durante el estado de emergencia. Recuperado de: <https://larepublica.pe/economia/2020/06/02/ministerio-de-trabajo-se-perdieron-mas-de-435-empleos-durante-el-estado-de-emergencia/>
- La Torre, (2014) “Solo el 50% de empresas en el Perú logra retener a su personal”. Lima – Perú. Diario el Comercio.

- Mathieu, J. & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(1), 171-194.
- Mejía-Giraldo, A.; Bravo-Castillo, M. & Montoya-Serrano, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 2-11.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991): A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-98.
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Murphy, K. (1990). *Job performance and productivity*. Hillsdale, N.J.: Erlbaum.
- O' Reilly, C. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(1), 492-499.
- Omar, A. (2010). Comportamientos extra papel: De la colaboración a la transgresión. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(1), 32-53.
- Omar, A. (2015). Constructos fundacionales de la Psicología Organizacional Positiva. *Revista Latinoamericana de Psicología Positiva*, 2(1), 72-87.
- Omar, A. & Urteaga, F. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Revista Enseñanza e Investigación en Psicología*, 13(2), 353-372.
- Reyes, M. (2014). *Relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Tesis de maestría). Pontifica Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4807>
- Ruiz de Alba, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*, 1(1), 67 – 86. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5089649.pdf>
- Saldaña, C. & Cornejo, F. (2017). *Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Salgado, J. & Cabal, A. (2011). Evaluación del desempeño en la administración pública del Principado de Asturias: Análisis de las propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 75-91.
- Sackett, P. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(2), 5-11.
- Smith, S. & Kumar, A. (2014). Impact of corporate social responsibility on employee organizational commitment within the gaming industry. *Advances in Hospitality and Leisure*, 9(1), 49-67.
- Toyama, G. (2014). *Retener talento para reducir costos*. Lima – Perú. Conexión ESAN. Recuperado de: <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2014/04/28/retener-talento-reducir-costos/>

ANEXOS

Anexo 01

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Compromiso organizacional	"Estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusiones en la decisión de continuar formando parte de la organización" (Meyer y Allen, 1997, p. 11).	Se asume las puntuaciones obtenidas de la aplicación del cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Smith (1993).	Compromiso afectivo	- Plenitud - Identificación - Pertenencia - Significado	Lo componen los ítems: 1, 2, 3, 4, 5 y 6.	Intervalo
			Compromiso de continuidad	- Deseo de permanencia - Dificultad para dejar la organización - Pocas posibilidades fuera - Escases de alternativas - Otras posibilidades de trabajo	Lo componen los ítems: 7, 8, 9, 10, 11 y 12.	
			Compromiso normativo	- Sentimiento de culpa - Obligación con la organización	Lo componen los ítems: 13, 14, 15, 16, 17 y 18.	
Desempeño laboral	Se define como el valor absoluto estimado para la empresa de los escenarios prudentes de conducta que un sujeto efectúa en cierto espacio (Motowidlo, 2003)	Se asume las puntuaciones de la aplicación del cuestionario de desempeño laboral de Koopmans (2014).	Desempeño de la tarea	- Planificación - Orientación a resultados	Lo componen los ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7.	Intervalo
			Desempeño contextual	- Iniciativa y mejora continua - Participación activa	Lo componen los ítems: 8, 9, 10, 11, 12.	
			Comportamiento laboral contraproductivo	- Creación de caos - Comunicación negativa	Lo componen los ítems: 13, 14, 15 y 16.	

Anexo 02

Protocolo de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su EMPRESA. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación: (1): En Total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo

Ahora nos gustaría conocer las estrategias que habitualmente utiliza en clase para favorecer la inclusión. Para cada una de las prácticas que figuran a continuación indique, por favor, la frecuencia con que se aplica en su aula

Ítems		TD	D	NAND	A	TA
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización					
2	En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos					
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización					
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización					
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización					
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí					
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo					
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo					
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora					
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización					
11	Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar					
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles					
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual					
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto					
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora					
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad					
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo					
18	Siento que le debo mucho a esta organización					

Anexo 03

Protocolo de la escala de rendimiento laboral

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Ni una cosa ni otra	Casi siempre	Siempre

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

Anexo 04

Índices de homogeneidad según correlación R corregido y consistencia interna según el coeficiente Alfa del instrumento de compromiso organizacional (n=53)

Factor	Ítem	r _{itc}	α
Compromiso afectivo	CO1	,29	,42
	CO2	-,03	
	CO3	,26	
	CO4	,44	
	CO5	,21	
	CO6	,09	
Compromiso de continuidad	CO7	,31	,44
	CO8	,07	
	CO9	,22	
	CO10	,33	
	CO11	,13	
	CO12	,24	
Compromiso normativo	CO13	,02	,58
	CO14	,37	
	CO15	,47	
	CO16	,33	
	CO17	,37	
	CO18	,37	

Nota: r_{itc}=coeficiente de correlación R corregido; α=coeficiente de consistencia interna Alfa

Anexo 05

Índices de homogeneidad según correlación R corregido y consistencia interna según el coeficiente Alfa del instrumento de rendimiento laboral (n=53)

Factor	Ítem	r_{itc}	α
Rendimiento en la tarea	RL1	,82	,93
	RL2	,84	
	RL3	,80	
	RL4	,71	
	RL5	,73	
	RL6	,77	
	RL7	,79	
Comportamientos contraproducentes	RL8	,63	,82
	RL9	,57	
	RL10	,64	
	RL11	,53	
	RL12	,67	
Rendimiento en el contexto	RL13	,64	,82
	RL14	,66	
	RL15	,66	
	RL16	,58	

Nota: r_{itc} =coeficiente de correlación R corregido; α =coeficiente de consistencia interna Alfa

Anexo 06

Puntos de corte para el instrumento de compromiso organizacional

Nivel	Dimensiones									Compromiso organizacional		
	Compromiso afectivo			Compromiso de continuidad			Compromiso normativo					
Alto	23	-	30	23	-	30	23	-	30	67	-	90
Medio	15	-	22	15	-	22	15	-	22	43	-	66
Bajo	6	-	14	6	-	14	6	-	14	18	-	42

Anexo 07

Puntos de corte para el instrumento de rendimiento laboral

Nivel	Dimensiones									Rendimiento laboral		
	Rendimiento en la tarea			Comportamientos contraproducentes			Rendimiento en el contexto					
Alto	27	-	35	19	-	25	16	-	20	60	-	80
Medio	17	-	26	13	-	18	10	-	15	38	-	59
Bajo	7	-	16	5	-	12	4	-	9	16	-	37