

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
SEGEIN CONSTRUCCIONES S.R.L., SAN JACINTO 2025**

AUTOR:

OBREGON CUSTODIO, SMITH JONATHAN

ASESOR - Código ORCID

VIGO BARDALES, LUIS ALBERTO

0000-0002-4328-853X

CHIMBOTE - PERÚ

2025

Índice general

	Pág.
Índice general.....	i
Índice de tablas	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabras clave	iv
Constancia de originalidad.....	v
Título.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
Introducción	1
Metodología	17
Resultados.....	20
Análisis y discusión	26
Conclusiones.....	29
Recomendaciones	31
Referencias bibliográficas.....	34
Anexos	37

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Correlación de variables</i>	20
Tabla 2. <i>Nivel de compromiso organizacional</i>	21
Tabla 3. <i>Nivel de desempeño laboral</i>	22
Tabla 4. <i>Correlación de la dimensión afectivo de la variable compromiso organizacional y la variable desempeño laboral</i>	23
Tabla 5. <i>Correlación de la dimensión continuo de la variable compromiso organizacional y la variable desempeño laboral</i>	24
Tabla 6. <i>Correlación de la dimensión normativo de la variable compromiso organizacional y la variable desempeño laboral</i>	25

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. <i>Esquema de investigación</i>	18
Figura 2. <i>Nivel de compromiso organizacional</i>	21
Figura 3. <i>Nivel de desempeño laboral</i>	22

Palabras clave:

Tema:	Compromiso organizacional y desempeño laboral
Especialidad:	Administracion

Keywords:

Topic:	Organizational commitment and job performance
Specialty:	Administration

Línea de investigación:

Área	Ciencias sociales
Sub área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y administración
Línea de investigación	Administracion

Constancia de originalidad



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SEGEIN CONSTRUCCIONES S.R.L., SAN JACINTO 2025" del (a) estudiante: OBREGON CUSTODIO SMITH JONATHAN, identificado(a) con Código N° 5110100010, se ha verificado un porcentaje de similitud del 26%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 26 de mayo de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

DR. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

**“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
SEGEIN CONSTRUCCIONES S.R.L., SAN JACINTO 2025”**

Resumen

El estudio llegó a tener como objetivo general: Determinar la relación entre Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto 2025. La metodología seguida fue un enfoque de perfil cuantitativo, además de un diseño no experimental, instrumentos que se usó fueron dos cuestionarios con escala de respuesta ordinal. Los resultados fueron un nivel medio de un valor 60.7% en referencia al compromiso organizacional de los empleados de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto 2025. Además, un nivel medio con un valor 57.1% de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto 2025. Se concluyó que existe una fuerte correlación positiva que es estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los empleados de Segein Construcciones S.R.L., como se muestra con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.947 ($p = 0.000$) por lo que se aceptó la hipótesis alterna.

Abstract

The study's general objective was to determine the relationship between organizational commitment and job performance of employees at the company Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto 2025. The methodology followed was a quantitative profile approach, in addition to a non-experimental design, and the instruments used were two questionnaires with an ordinal response scale. The results were an average level of a value of 60.7% in reference to the Organizational Commitment of the employees of the company Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto 2025. In addition, an average level with a value of 57.1% of Work Performance of the collaborators of the company Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto 2025. It was concluded that there is a strong positive correlation that is statistically significant between organizational commitment and the work performance of the employees of Segein Construcciones S.R.L., as shown by a Spearman correlation coefficient of 0.947 ($p = 0.000$) so the alternative hypothesis was accepted.

Introducción

Antecedentes y fundamentación científica

Antecedentes internacionales

Idrovo y Dennise (2022) analizaron cómo el compromiso en las organizaciones influye en el rendimiento laboral. Caso: hospital general de nivel secundario en Guayaquil, Ecuador, con la intención de crear un plan de mejora estratégica para la institución. Para este propósito, emplearon una metodología con un enfoque de carácter cuantitativo con un diseño de un corte transeccional siendo no experimental, donde la técnica principal fue una encuesta, y aplicaron dos cuestionarios: uno sobre el compromiso organizacional que tenía 18 ítems y el otro sobre el rendimiento laboral que tenía 11 ítems, que definieron una muestra de 46 participantes. Los resultados llegaron a mostrar que la dimensión normativa del compromiso organizacional fue la más alta, mientras que la más baja fue la de continuidad; en términos de rendimiento laboral, la calidad de atención recibió la puntuación más alta, mientras que la productividad recibió la más baja, lo que señaló algunas áreas que necesitan más mejora. Para concluir, los autores recomendaron que el Departamento de Talento Humano, junto con los responsables inmediatos del personal de salud, deberían tomar medidas para mejorar la percepción y la productividad del personal.

Mora et al. (2021) desarrollaron un estudio para poder examinar los diversos factores del compromiso organizacional en relación con las demografías que influyen en el ausentismo en el sector fast food de franquicia en Colombia. El método utilizado fue descriptivo y basado en el campo, que consistió en un cuestionario de 54 ítems en forma de escala Likert a una muestra de 155 empleados de restaurantes de comida rápida. Los resultados llegaron a mostrar que los constituyentes del compromiso organizacional, en particular la identificación, el compromiso, la reciprocidad y la lealtad a la empresa, son muy fuertes y reflejan un alto sentido de pertenencia entre los empleados; sin embargo, también se observó un alto nivel de ausentismo. Este ausentismo está asociado principalmente con algunos factores sociodemográficos como: el género del encuestado, las responsabilidades familiares, sexo, el estado civil, nivel académico, la edad y, en

algunos casos, la distancia al lugar de trabajo. En resumen, hay un fuerte compromiso organizacional, pero el ausentismo está impulsado por las circunstancias personales y familiares de los empleados.

En su trabajo doctoral, Serra (2021) tuvo como objetivo estudiar la interacción entre las orientaciones estratégicas, particularmente el orientarse al aprendizaje, lealtad y el emprendimiento de la corporación, en relación con el compromiso organizacional y su influencia en el rendimiento dentro de las empresas de las industrias creativas. Para este fin, implementó una encuesta de escala Likert de 23 ítems a MiPymes en la industria del diseño gráfico, marketing estratégico, diseño rupestre, impresión y publicidad en Ciudad Juárez, México, de la cual recopiló 45 cuestionarios válidos que fueron analizados utilizando modelado de ecuaciones estructurales PLS. Los hallazgos confirmaron una fuerte correlación positiva entre las orientaciones estratégicas, el compromiso organizacional y el compromiso relacional, enfatizando que la relación más fuerte fue entre el compromiso de los empleados en relación con la dimensión acerca de la orientación al aprendizaje. El estudio destaca la necesidad de poder fortalecer activamente el compromiso hacia la empresa y la orientación al aprendizaje para mejorar el rendimiento en las empresas creativas.

En su trabajo doctoral, Enciso (2020) estudió el clima organizacional como una variable mediadora, mientras investigaba el liderazgo como antecedente y el compromiso como consecuencia. Esto incluyó una evolución del concepto de clima organizacional y los modelos explicativos hasta 1999 junto con una revisión de la literatura de 2000 a 2020. El enfoque tomado fue una revisión cronológica y temática de la literatura sobre liderazgo transformacional y clima organizacional, así como bienestar psicosocial, satisfacción laboral, creatividad organizacional, innovación y otros comportamientos organizacionales. Los hallazgos demostraron que el compromiso organizacional es un resultado derivado de tipos específicos de clima organizacional, como los climas de seguridad, servicio, aprendizaje y ético, y que el compromiso está influenciado por el agotamiento emocional, la salud psicológica, la fatiga, el ausentismo y la rotación. El estudio enfatiza la importancia

del clima organizacional y del liderazgo en la impulsión del compromiso, así como en la mejora de una serie de resultados operativos y organizacionales.

Antecedentes Nacionales

Gallardo (2023) realizó un estudio donde trabajó como objetivo principal determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la marca GHL Hoteles en Cusco para el año 2023. La metodología aplicada al estudio fue de un característico enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y un diseño de corte transeccional siendo no experimental. Los resultados del estudio permitieron la aceptación de la hipótesis alterna, llegando a demostrar que existía una relación significativa entre las variables de estudio, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.551. En resultados específicos, se encontró que el 63.3% de los participantes reportó un alto nivel de compromiso organizacional, mientras que el 77.8% reportó un desempeño laboral altamente favorable. Además, se observó que los hombres registraron una correlación moderadamente positiva de 0.573, mientras que las mujeres registraron 0.497. En cuanto a las dimensiones del compromiso organizacional, los coeficientes fueron 0.562 para el componente afectivo, 0.311 para el de continuidad, y 0.478 para el normativo. Finalmente, en la tesis el autor llegó a concluir y corroborar una correlación significativa de las variables en el estudio.

Loli (2022) estudió la relación del compromiso organizacional entre el desempeño laboral en una institución del estado en Perú en el año 2022. La investigación fue de carácter básico, con un enfoque netamente cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental considerando una población de 180 trabajadores y una muestra probabilística de 123 participantes. La recolección de datos se logró a través de cuestionarios validados por expertos con alta fiabilidad, evidenciada por un Alfa de Cronbach de 0.949 para el compromiso organizacional y 0.929 para el desempeño laboral. Los hallazgos revelaron que el 61.8% de los empleados indicaron poseer un nivel medio de parte para la primera variable, mientras que el 48% demostraron un bajo desempeño laboral. En términos de dimensiones específicas, el 49.8% de los encuestados exhibieron un desempeño moderado en tareas, el desempeño contextual fue calificado como pobre para el

46.3%, y el comportamiento contraproducente fue calificado como pobre para el 48%. En esta investigación se determinó que existe una relación altamente significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.771.

Cuzco (2021) llegó a desarrollar como objetivo principal determinar la relación del compromiso organizacional entre el desempeño de los colaboradores de la institución educativa en la institución educativa privada para el año 2021. Este fue un estudio de investigación básica trabajándose con un peculiar diseño no experimental de corte de tipo transversal, enfoque cuantitativo y nivel descriptivo correlacional. La muestra comprendió un censo de 63 colaboradores, a quienes se les administraron dos cuestionarios de 30 ítems, que fueron posteriormente validados por sus pares de la Universidad César Vallejo. Ambos cuestionarios exhibieron una fiabilidad excepcional, evidenciada por puntajes de Alfa de Cronbach de 0.981 y 0.964. El análisis estadístico realizado utilizando la versión 25 de SPSS develó la existencia de un coeficiente Rho: .672. Esto significa una correlación positiva considerable entre las variables examinadas previamente. El estudio concluyó en base a los hallazgos del autor que existe una correlación significativa del compromiso de los empleados y su desempeño en la institución educativa privada analizada.

Palomino (2020) llevó a cabo una investigación orientada a establecer el nivel de relación que existe del compromiso organizacional entre el desempeño laboral en el Distrito Judicial de San Martín en el año 2020. Fue un estudio básico con un diseño descriptivo correlacional no experimental y de corte transversal que incluyó una población y muestra de 21 empleados. Se administró una encuesta como técnica de recolección de datos, utilizando un cuestionario como herramienta. Los resultados indicaron que el 43% de los empleados mostró un bajo nivel de compromiso organizacional, mientras que el 33% mostró un nivel inadecuado de productividad laboral. El análisis estadístico llegó a revelar un coeficiente de correlación de Pearson de 0.9288, indicando una alta y significativa correlación positiva con un nivel de significancia bilateral de 0.000, inferior a 0.05. También se concluyó que, en el Distrito Judicial estudiado, el 86.14% de los empleados

sienten la influencia de la carga de trabajo lo que afecta su compromiso con la institución.

Antecedentes locales o regionales

La investigación de González (2023) se enfocó en establecer la vinculación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz durante el año 2023. Se trató de un estudio de tipo aplicado con alcance correlacional, diseño no experimental y corte transeccional. La técnica de recolección de información empleada fue la encuesta, con un cuestionario aplicado a 61 trabajadores de la institución como parte de la muestra. El análisis de los datos reveló una conexión positiva y estadísticamente relevante entre el compromiso organizacional y el desempeño de los empleados. Esta relación resultó ser positiva y considerable, respaldada por un coeficiente correlacional de Rho de Spearman de 0.639, con un nivel de significancia de 0.000. Para el caso en estudio, se corroboró que, en efecto, a mayor compromiso organizacional, mejor es el desempeño laboral en su institución.

Loo y Vásquez (2023), en su trabajo de investigación, tuvieron como propósito principal establecer la relación que existe del compromiso organizacional entre el desempeño laboral de los empleados operativos de una organización dedicada a la construcción en Nuevo Chimbote, en el año 2023. La investigación llegó a desarrollarse bajo un enfoque cuantitativo, desde la perspectiva aplicada, con un diseño no experimental de corte correlacional transversal y una muestra poblacional de 50 colaboradores. En el caso de la recopilación de información, se usaron dos cuestionarios que a través del juicio de expertos se consiguió su validez y que estos, luego habían sido sometidos a prueba piloto, obteniéndose altos niveles de confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0.946 para el compromiso organizacional y 0.872 para el desempeño laboral. El principal hallazgo fue el índice de correlación el cual fue determinado en 0.542 con un p-valor de 0.000, lo que significa que hay una relación positiva, directa y muy significativa entre las dos variables. A manera de conclusión, se determinó que el nivel de moderada y significativa correlación, que, al mayor compromiso organizacional por parte de los

operarios, se traduce en mejor desempeño laboral y mayor compromiso orientado al logro de metas en la empresa.

Fundamentación científica

Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional, en base a lo propuesto por Meyer y Allen en 1991, referenciado por Montoya en 2020, se entiende como un estado psicológico que relaciona al trabajador y la organización, incidiendo directamente en su decisión para permanecer dentro de la misma. Este concepto ha sido uno de los más estudiados y documentados de la literatura acerca de gestión organizacional, pues ayuda en la comprensión de cómo la disposición y la conducta del colaborador se articulen en un actuar que debes atender a la entidad.

Este modelo llegó a proponer que el compromiso organizacional tiende a caracterizarse como un constructo multidimensional constituido por tres dimensiones: afectiva, de continuidad y normativa, cada una claramente diferenciada. Cada una de estas dimensiones responde a causas y consecuencias particulares, permitiendo contemplar toda la complejidad del vínculo que establece el individuo con la organización.

La primera dimensión se denomina compromiso afectivo. Esta dimensión hace referencia al vínculo emocional que un empleado desarrolla hacia la empresa. El compromiso afectivo se manifiesta cuando el empleado se identifica con los valores, la misión y los objetivos de la empresa, y siente un fuerte deseo de permanecer en ella. Este lazo emocional implica que el trabajador disfruta de su labor, experimenta satisfacción personal y encuentra sentido en su trabajo cotidiano. De esta manera, aquellos que cuentan con un alto esfuerzo afectivo tienden a participar de manera proactiva en las actividades de la empresa y a contribuir constructivamente a su desarrollo. Esta dimensión está muy ligada a la motivación intrínseca, ya que el trabajador actúa movido al placer y la satisfacción obtenida de su trabajo, independientemente de la existencia de estímulos externos.

La segunda dimensión es el compromiso de continuidad. Esta dimensión se basa en la evaluación de los costos relacionados con la posibilidad de abandonar la

organización. El compromiso de continuidad surge cuando el empleado percibe que dejar la empresa resultaría en la pérdida de beneficios tangibles tales como estabilidad financiera, beneficios laborales o un fácil acceso a un trabajo similar en la industria. Aquí, la “permanencia” en la organización no se debe tanto a la devoción como a la realización de que los costos de salida son demasiado altos. El compromiso de continuidad está asociado con la motivación extrínseca, ya que el empleado permanece en la organización principalmente debido a recompensas externas como el salario y los beneficios sociales otorgados. Esta dimensión tiende a ser más relevante en contextos donde las oportunidades son limitadas porque los empleados creen que están en un alto riesgo de caer en el desempleo.

La tercera y última dimensión es el compromiso normativo. Hace referencia a la obligación moral que llega a sentir un colaborador hacia la organización. El compromiso normativo ocurre cuando los empleados interiorizan las normas y valores de lealtad y reciprocidad, particularmente cuando una organización invierte en su desarrollo profesional a través de capacitación, educación y otras formas de apoyo. En esta situación, el empleado siente que hay una obligación ética hacia la organización y permanece, no solo por compromiso organizacional, sino también debido a responsabilidad social. El compromiso normativo demuestra el impacto de la normatividad social y la cultura organizacional en las decisiones sobre retención, y se expresa en lealtad y fidelidad hacia la organización.

Estas tres dimensiones elucidan la complejidad del compromiso organizacional y aclaran por qué los trabajadores eligen permanecer dentro de una organización, ya sea por un lazo emocional, una evaluación de los costos de salida o una obligación moral. La medición de estas dimensiones se realiza a través de escalas internacionalmente validadas, como la adaptada por Córdova y Lóor en 2021 para México y España, que han permitido la evaluación del compromiso de los empleados a través de diferentes contextos culturales y organizacionales.

El compromiso organizacional desde esta perspectiva tridimensional sugiere que el empleado adopta los objetivos de la empresa y expresa una disposición a permanecer. Este vínculo se desarrolla a partir de una relación recíproca entre la persona y la organización, donde factores como la calidad del

liderazgo, la gestión del talento y la cultura organizacional son críticos para fortalecer una por una las dimensiones pertenecientes al compromiso.

Desempeño laboral

El desempeño laboral llega a caracterizarse como una métrica clave en la gestión del talento humano, ya que evalúa activamente los objetivos organizacionales en relación con la productividad de los empleados (González & Vilchez, 2024). Como complementa Robbins (2014), el desempeño es la fuerza motriz fundamental del trabajo de un empleado y su medición requiere parámetros específicos que determinan la eficacia y eficiencia en las actividades diarias. Estos parámetros deben formar parte de un sistema de medición que sea integral para todos los niveles de la empresa, comenzando con los objetivos estratégicos hasta los niveles operacionales de cada empleado.

Desde la perspectiva de Robbins et al. (2013), el desempeño se considera un proceso para medir cuán eficiente o eficaz ha llegado a ser una organización, una persona o un proceso en el cumplimiento de sus tareas y objetivos. En este sentido, Chiavenato (2000) sostiene que el desempeño es el esfuerzo que pone un individuo para lograr un objetivo determinado, que es una función de las capacidades y habilidades de la persona, así como de la apreciación de su rol en la organización. Además, algunos estudios recientes han enfatizado el impacto de factores como la inteligencia emocional y la motivación en el desempeño, destacando así el papel de los factores personales y la competencia emocional en el lugar de trabajo (Castro et al., 2022; Dolores et al., 2023).

La evaluación del desempeño llega a ser un proceso dinámico y continuo, que puede realizarse de manera formal o informal, y que tiene como finalidad valorar la excelencia, el valor y las cualidades de los empleados (Geraldo, 2022). En este proceso, es posible identificar problemas relacionados con la supervisión, la integración del colaborador en la empresa o la adaptación al puesto de trabajo. Para evaluar el desempeño de un trabajador, se tienen en cuenta diferentes elementos predefinidos. Estos elementos se agrupan en dos categorías principales: factores de actitud y factores operativos (Zaragoza et al., 2023).

La primera categoría corresponde a los factores de actitud. Estos factores describen las características personales que impulsan a los empleados a buscar activamente, investigar y desafiar su entorno. Por ejemplo, el factor creatividad se manifiesta en la propensión a problematizar. Además, los factores de actitud incluyen autodisciplina, cooperación, iniciativa, responsabilidad, discreción, presentación, interés y creatividad. Estos factores evalúan la disposición del personal para adaptarse, contribuir, colaborar y proporcionar soluciones innovadoras en el lugar de trabajo (Castro et al., 2023).

La segunda categoría engloba los factores operativos. Están relacionados con la realización de las actividades y el cumplimiento de los objetivos. Estos incluyen el conocimiento sobre la tarea, el volumen y la calidad del trabajo, la colaboración, así como el liderazgo. Los factores operativos permiten juzgar la competencia técnica y la productividad de un empleado, así como el grado de interdependencia y la responsabilidad que se asume en el grupo de trabajo (González & Vilchez, 2024).

Quien tenga a su cargo actuando como responsable de la evaluación del desempeño puede variar de una instancia a otra. Todo va a depender de la política de recursos humanos de la organización. En ciertas ocasiones, el responsable es el manager o su superior jerárquico, quien recibe apoyo de recursos humanos en la figura del diseñador supervisor de la evaluación. En otros casos, se recurre a la autoevaluación, que es un proceso donde el trabajador reflexiona sobre su actuación y lo expone a su jefe para dialogar al respecto. Este mecanismo requiere, sin embargo, que el empleado tenga un gran sentido de la crítica, de la madurez y de la objetividad, puesto que pueden existir objeciones a la manera en que se percibe la realidad y cómo se perciben los objetivos que se han puesto.

Como cualquier otro proceso de recursos humanos, la evaluación del desempeño organizacional tiene múltiples propósitos. La evaluación va más allá de una simple apreciación; busca comprender las razones detrás del desempeño y las maneras en que se puede llegar a un acuerdo mutuo de mejora entre el evaluador y el evaluado. Algunos de los propósitos secundarios incluyen la adecuación de la persona al puesto, identificación de necesidades de capacitación, promoción

interna, provisión de salario por incentivos, mejora de las relaciones humanas, automejoramiento, provisión de información para el estudio en RR.HH, estimación del potencial para un mayor desarrollo, motivación para la productividad, reconocimiento de puntos de referencia de desempeño establecidos, y la provisión de retroalimentación de evaluación y toma de decisiones sobre transferencias de personal y otras acciones de movilidad (Dolores et al., 2023). Los dos últimos objetivos clave de la evaluación de desempeño se pueden mencionar como el apreciar el recurso humano, entendiendo la productividad de este como un recurso que se puede desarrollar indefinidamente, y facilitar el desarrollo además de la acción de participar a todos los recursos en la empresa teniendo en consideración los objetivos personales de los empleados y los de la organización (Geraldo, 2022).

La correcta planeación y ejecución de un programa para evaluar el desempeño genera beneficios a todos los involucrados en el sistema. En cuanto al jefe, acierta en la comunicación que realiza en cada uno de los procesos, valoración objetiva de desempeño, planes de mejora, y comunicación sobre el proceso de evaluación. Desde el lado del empleado, tiene la posibilidad de entender los aspectos que la empresa considera importantes, así como las expectativas del superior, sus fortalezas, debilidades y acciones necesarias para su autocontrol. Desde la parte organizacional ayuda a evaluar el potencial humano, identificar necesidades de capacitación, selección de candidatos a promociones o transferencias, estímulo de la productividad y mejoramiento de la productividad (Castro et al., 2023; Gonzalez & Vilchez, 2024).

Con respecto a los métodos para evaluar resultados, existe una gran cantidad de técnicas que pueden adaptarse a la organización y a los evaluados. Una de las metodologías más frecuentemente empleadas es el de las escalas gráficas, que consiste en valorar el desempeño por medio de factores que en un formulario de doble entrada se puede calificar. Este procedimiento ofrece una unidad de vista y un resumen sobre los factores de evaluación. Sin embargo, hay que tener en cuenta que sus determinaciones pueden estar distorsionadas por juicios personales. Como consecuencia, este método necesita tratamiento estadístico para eliminar sistemáticos sesgos (Zaragoza et al., 2023).

Justificación de la investigación

Esta investigación tiene el propósito de buscar ampliar el conocimiento de la empresa Segein construcciones S.R.L. en particular su sede San Jacinto, en relación con el compromiso organizacional y desempeño de trabajo de sus colaboradores. Su objetivo principal es determinar si la conducta operativa se ve afectada por el compromiso organizacional. En consideración de los resultados, se espera realizar recomendaciones, tanto a las autoridades de la corporación, como a los mismos colaboradores, para lograr un incremento que refuerce lazos laborales y mejore los resultados organizativos. Así, la investigación se justifica desde diversos enfoques:

a) Justificación teórica

Desde este enfoque, la investigación se sostiene por la aplicación de teorías y conceptos respecto al compromiso organizacional, considerando el impacto que tienen de forma responsable y emocional el compromiso laboral del trabajador. Partimos de la suposición que en un ambiente laboral donde se brinde un elevado compromiso, los empleados muestran mayor claridad en la ejecución de sus funciones y objetivos, lo cual se traduce en una mejora en el desempeño laboral. Por lo tanto, las instituciones deben formular estrategias y objetivos específicos que apunten a mejorar el compromiso de su personal y considerar la ausencia de este vínculo como una fuente potencial de insatisfacción, estrés y desmotivación en el lugar de trabajo. Así, esta investigación ayuda a entender los amplios efectos del compromiso en la actitud y desempeño laboral de los subordinados, así como proporcionar una base teórica para futuros trabajos en el área (Hernández y Mendoza, 2018).

b) Justificación práctica

Desde una amplia perspectiva práctica, la presente tesis se torna importante a través de la evaluación del papel estratégico del talento humano dentro de la organización. Este estudio que registra el nivel de compromiso de los colaboradores con su desempeño general destacará oportunidades, así como recomendará medidas

para ajustar la gestión del talento humano. Además, el estudio del compromiso organizacional ayudará a tomar mejores decisiones que apoyen el avance de los procesos internos. Los hallazgos pueden beneficiar no solo a la corporación en estudio, sino en consecuencia a otras empresas que deseen fortalecer la relación entre compromiso y desempeño y servir como base para futuros estudios e implementaciones prácticas en el ámbito profesional (Hernández y Mendoza, 2018).

c) Justificación metodológica

Metodológicamente, el estudio se aferra a las técnicas de observación y encuestas, utilizando cuestionarios como herramienta principal y procesando datos a través de software especializado. Este enfoque permitirá una medición objetiva y sistemática del compromiso organizacional y el nivel de desempeño laboral de los empleados, asegurando así la validez y fiabilidad de los resultados. El rigor en la selección y validación de los instrumentos y técnicas utilizadas garantiza que puedan ser replicadas en investigaciones similares, ayudando así en la formulación de metodologías útiles en el estudio de variables organizacionales (Hernández y Mendoza, 2018).

d) Justificación científica

Por último, la justificación radica en la contribución de la investigación hacia la expansión del conocimiento en el ámbito particular de los recursos humanos y la gestión organizacional. Los resultados obtenidos servirán para llenar lagunas existentes en la literatura respecto a la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral y aumentar la comprensión de estas variables y sus relaciones en ciertos contextos empresariales. Además, el estudio permitirá a otros investigadores ampliar el enfoque para que el trabajo potencie el alcance, la continuidad y el desarrollo de la investigación en el tema (Hernández y Mendoza, 2018).

Problema

¿Qué relación existe entre Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto, 2025?

Conceptualización y operacionalización de variables

a) *Variable independiente*

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional se llega a caracterizar y definir concretamente como un fenómeno multidimensional que permite entender las distintas actitudes y comportamientos mediante los cuales los empleados expresan su orgullo y satisfacción respecto a pertenecer a una organización. En otras palabras, este fenómeno comprensivo conocido como “poner la camiseta de la empresa” significa que los colaboradores suelen identificarse con los valores, objetivos y principios de la institución, esforzándose no solo por alcanzar metas personales, sino también por lograr el éxito colectivo organizativo (Castro et al., 2023; González & Vilchez, 2024).

Desde la perspectiva actual, la integración de los subordinados en la organización resulta fundamental, dado que en gran parte se deriva la alineación que los intereses, objetivos y necesidades de cada persona posee armónicamente en relación con la empresa, favoreciendo la permanencia y colaboración en su accionar a largo plazo. El fortalecimiento de estos lazos configurados genera un compromiso organizacional que impacta, de forma directa, en la conducta y actitud de cada empleado, facilitando el logro de las metas propuestas en cada empresa de forma más eficiente (Dolores Ruiz et al., 2023).

El concepto de compromiso organizacional data de los estudios de Becker en 1960 (citado en Coronado et al., 2020), y desde entonces ha habido numerosas interpretaciones y enfoques respecto a si es de naturaleza actitudinal o conductual, así como si es unidimensional o multidimensional. Mowday et al. (1979, citado en Zalazar, 2018) adoptaron el enfoque basado en actitudes y

llegaron a definir al compromiso organizacional como la intensidad de identificación y participación que un individuo tiene con una empresa en especial.

Meyer y Allen (1991, citado en Montoya 2020) han proporcionado quizás una de las definiciones más influyentes al describirlo como un estado psicológico que afecta la relación entre el colaborador y la organización, influyendo en la decisión de abandonar o permanecer dentro de la institución. Estos autores ofrecieron un modelo con tres dimensiones, que ha sido ampliamente verificado en la literatura (Castro Castro et al, 2023; Gonzalez Garcia & Vilchez Pirela, 2024):

Compromiso afectivo: Se puede entender como el apego emocional que un empleado tiene hacia la organización. Este tipo de compromiso ocurre cuando el empleado satisface sus necesidades y expectativas, se siente orgulloso de permanecer en la organización y se siente orgulloso de ser miembro de la empresa.

Compromiso de continuidad: Está vinculado a la percepción del costo de dejar la organización, ya sea monetario, físico o psicológico. El empleado se queda en la empresa porque percibe que ya ha gastado algo de tiempo, esfuerzo y recursos, y que las oportunidades disponibles fuera de la organización son escasas.

Compromiso normativo: Se basa en una obligación moral y lealtad hacia la organización, a menudo en respuesta a los beneficios recibidos como capacitación o incentivos. El empleado desarrolla un sentido de deuda y obligación recíproca, reforzando su retención a la institución.

El compromiso organizacional y sus diversas dimensiones se convierten en un elemento esencial para fomentar actitudes y comportamientos positivos hacia el logro de los objetivos empresariales (Castro-Paniagua et al., 2022).

b) Variable dependiente

Desempeño laboral.

El desempeño laboral se refiere a la manera en la que los colaboradores hacen uso de sus habilidades, destrezas y conocimientos en la realización del trabajo que les ha sido asignado, con miras a cumplir los objetivos que se establecieron en la planificación estratégica de la empresa (Geraldo, 2022; Zaragoza et al., 2023). Este desempeño toma la forma de comportamientos y resultados que son medibles en términos de productividad, mediante los cuales la organización y los propios empleados pueden evaluar la eficiencia y el indicador de cumplimiento de metas: efectividad, que es importante en conjunto al logro de los objetivos establecidos. (Castro et al., 2023).

En la visión de Chiavenato (2010), el desempeño laboral llega a ser el esfuerzo individual realizado hacia el logro de las metas y objetivos establecidos y descansa tanto en las habilidades y capacidades de las personas como en su percepción del papel que desempeñan en la organización. La evaluación del desempeño, según lo descrito por Dolores et al. (2023), es un proceso que es flexible y siempre cambiante, que puede hacerse formal o informalmente, y proporciona información sobre las fortalezas, debilidades y brechas identificadas en la gestión del talento humano dentro de una empresa. El rendimiento de los empleados a menudo se evalúa en función de un conjunto de criterios predeterminados que se pueden dividir en dos categorías amplias:

Factores de actitud: Estos factores representan la disposición personal del trabajador, como su creatividad, iniciativa, responsabilidad, cooperación y sensibilidad a problemas y necesidades dentro del entorno. Estos son rasgos que impulsan al empleado a resolver, adaptarse y participar activamente de manera constructiva en el lugar de trabajo (Castro et al., 2022).

Factores operativos: Estos se refieren al rendimiento de las tareas y al logro de los objetivos establecidos. Aquí se incluyen los conocimientos del trabajo, la calidad y cantidad de trabajo realizado, así como la capacidad de cooperar o el trabajo en equipo y el liderazgo. Estos factores permiten una evaluación de la competencia laboral y la productividad del empleado, así como su capacidad para coordinar, asumir y programar responsabilidades con otros en el grupo de trabajo (González y Vilchez, 2024).

Como conclusión, se puede afirmar que medir el rendimiento laboral como un indicador integral para una organización es esencial para la gestión organizacional porque demuestra la contribución de cada individuo hacia los objetivos institucionales, mejorando las posibilidades de toma de decisiones para la mejora continua y el desarrollo proactivo del capital humano.

Hipótesis

Hipótesis General

Hi: Existe relación entre Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto, 2025.

Ho: No existe relación entre Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto, 2025.

Hipótesis Específica

- La relación de la dimensión afectivo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Segein Construcciones S.R.L.- San Jacinto, 2025.
- La relación de la dimensión continuo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto, 2025.
- La relación de la dimensión normativo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto, 2025.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto 2025.

Objetivos Específicos

- Calcular el nivel de Compromiso Organizacional de los trabajadores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto, 2025.
- Estimar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto, 2025.
- Determinar la relación de la dimensión compromiso afectivo entre la variable desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto, 2025.
- Determinar la relación de la dimensión compromiso continuo entre la variable desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto, 2025.
- Determinar la relación de la dimensión compromiso normativo entre la variable desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto, 2025.

Metodología de la investigación

Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación aplicada utiliza conocimientos teóricos y metodológicos para tratar de resolver problemas del mundo real, a diferencia de la investigación básica que tiene como principal objetivo la creación de nuevo conocimiento. Esta investigación se concentra en el contexto institucional, comunitario y empresarial y se orienta hacia la acción y solución a retos prácticos. Apoyándose en Hernández y Mendoza (2018), se puede afirmar que la investigación busca solucionar problemas reales; pero en este caso tiene un enfoque más estratégico ya que lo hace a través de propuestas concretas.

Diseño de investigación

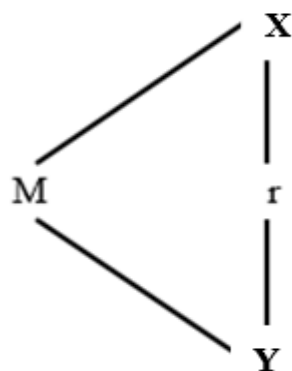
El diseño de investigación es explicado por Hernández y Mendoza (2018) como un diseño no experimental en el cual las variables independientes no son manipuladas deliberadamente. En lugar de eso, se observan fenómenos en su

entorno natural. Dentro de los diseños no experimentales, existe el diseño transaccional o transversal que consiste en recopilar datos en un punto en el tiempo o durante un período definido. Los datos recopilados pueden ser utilizados para describir ciertas variables y examinar sus relaciones en un momento particular.

A continuación, se representa la siguiente figura:

Figura 1

Esquema de investigación



Dónde:

M = Muestra seleccionada para el estudio caracterizada por los colaboradores (28)

X = V1, variable independiente, Compromiso Organizacional

Y = V2, variable dependiente, Desempeño Laboral

r = relación que existe de las variables

Población - Muestra

Población

La población en una investigación cuantitativa implica una delimitación completa de individuos, objetos o eventos que en su conjunto cuenten con las características a ser estudiadas. En este caso, la población está constituida por todos los trabajadores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto 2025, que suman un total de veintiocho (28) trabajadores.

Muestra

Resulta conveniente, en este caso, que la población sea pequeña y fácilmente accesible porque así la muestra se podrá trabajar con el total de la población, accesibiliza manipular la población y juntos, permitiría obtener resultados más precisos y representativos (Hernández & Mendoza, 2018).

No probabilística: Este tipo de muestra por su elegibilidad será escogida porque la cantidad de muestra será pequeña así que no se usará la probabilidad.

Técnicas e instrumentos de investigación:

Los métodos de captura de datos son, por definición, formas de realizar el “trabajo de campo” necesario en una investigación. En la investigación cuantitativa, uno de los enfoques más comunes es el uso de encuestas, que permitieron que los datos sean recopilados de manera ordenada y organizada. Para ejecutar una encuesta, se utilizó un conjunto de preguntas conocidas como un cuestionario. Los cuestionarios para la variable compromiso fue de 26 ítems y para la variable desempeño fue de 26 ítems. Estas preguntas aseguran que todos los aspectos de las variables del estudio sean capturados de manera confiable. Gracias al cuestionario, es posible obtener datos que pueden ser cuantificados y comparados, lo que hace posible llevar a cabo un análisis estadístico (Hernández & Mendoza, 2018).

La validez y confiabilidad se darán por medio de las pruebas de alfa de Cronbach y juicio de expertos que son fiables para otorgarle peso a los instrumentos. La prueba de confiabilidad de los instrumentos fue de .890 lo que otorgó la confiabilidad a través del alfa de Cronbach y para la validación fueron 3 expertos los que validaron los instrumentos que aparecen en anexos. Para Hernández y Mendoza (2018) estas pruebas son vitales para facilitar la legitimidad de validez a las herramientas de recolección de información.

Resultados

Objetivo general: Determinar la relación entre Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto 2025.

Tabla 1

Correlación de variables

Correlaciones			Compromiso organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.947**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	28	28
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.947**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	28	28

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

Nota. Datos recopilados por el cuestionario aplicado a colaboradores y trabajados en SPSS

Interpretación:

Los resultados de la prueba de Rho Spearman indican una fuerte correlación positiva entre las variables analizadas, con un coeficiente de 0.947. Dado que el nivel de significancia es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que confirma una relación estadísticamente significativa entre las variables. En otras palabras, existe una clara y demostrable asociación entre las variables estudiadas.

Objetivo Específico N°1: - Calcular el nivel de Compromiso Organizacional de los trabajadores de la empresa Segein Construcciones S.R.L.- San Jacinto, 2025.

Tabla 2

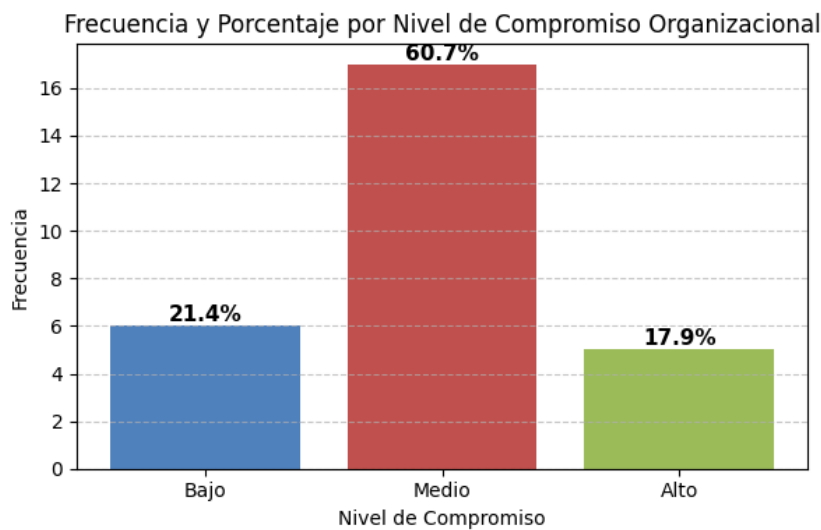
Nivel de Compromiso organizacional

Nivel de Compromiso organizacional		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	6	21.4
	Medio	17	60.7
	Alto	5	17.9
Total		28	100.0

Nota. Datos recopilados por el cuestionario aplicado a colaboradores y trabajados en SPSS

Figura 2

Nivel de Compromiso organizacional



Nota. Tabla 2

Interpretación: Se puede percibir en base a la figura 2 la existencia de un detallado nivel medio de un valor 60.7% en referencia al Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto 2025. Además, se puede establecer que adicionalmente se puede visualizar un nivel bajo con un valor de 21.4% y un 17.9% perteneciente a un nivel alto.

Objetivo Específico N°2: - Estimar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto, 2025.

Tabla 3

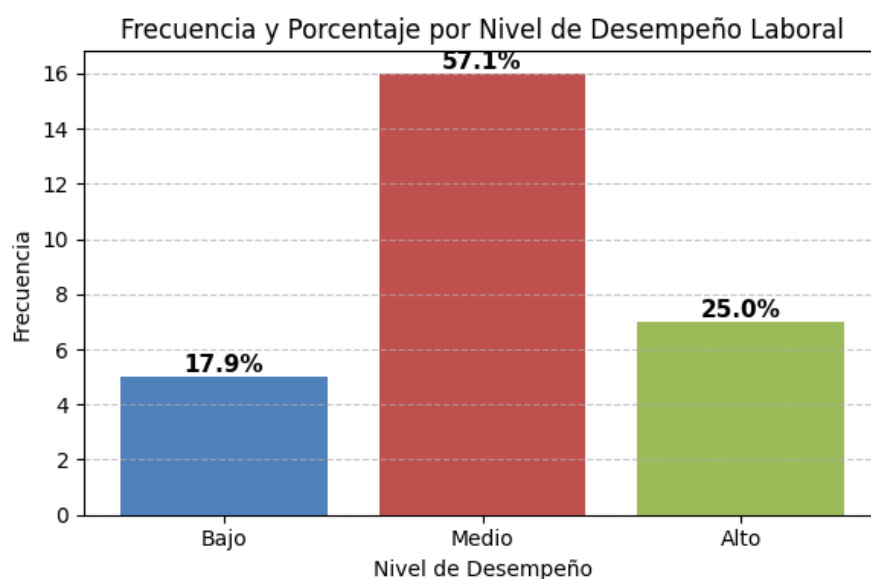
Nivel de Desempeño laboral

Nivel de Desempeño laboral		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	17.9
	Medio	16	57.1
	Alto	7	25.0
Total		28	100.0

Nota. Datos recopilados por el cuestionario aplicado a colaboradores y trabajados en SPSS

Figura 3

Nivel de Desempeño laboral



Nota. Tabla 3

Interpretación: Se puede visualizar la demostración de la existencia de un detallado nivel medio con un valor 57.1% de Desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto 2025. Se describen otros datos adicionales llegándose a percibir la existencia de un nivel bajo con un valor de 17.9% y otra cifra similar de un 25.0% en un nivel alto.

Objetivo Específico N°3: Determinar la relación entre las dimensiones del Compromiso organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto 2025.

Tabla 4

Correlación de la dimensión afectivo de la variable compromiso organizacional y la variable desempeño laboral

Correlaciones				
			Afectivo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Afectivo	Coefficiente de correlación	1.000	.896**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	28	28
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.896**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	28	28

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

Nota. Datos recopilados por el cuestionario aplicado a colaboradores y trabajados en SPSS

Interpretación:

En relación con el compromiso afectivo y lo correspondiente al desempeño laboral en los empleados de SEGEIN CONSTRUCCIONES S.R.L., se muestra un análisis con un coeficiente de correlación de Spearman Rho = .896**. De esta manera, los trabajadores que poseen lazos emocionales fuertes tienden a tener altos niveles de desempeño en sus labores. El dato estadístico ($p < 0.01$) demuestra que esta asociación no se dio por casualidad y subraya que, por mucho que fortalecer el sentido de pertenencia organizacional de los trabajadores es importante, la identificación emocional que estos desarrollen con la empresa será crucial para que se potencien su performance.

Objetivo Específico N°4: Determinar la relación de la dimensión compromiso continuo entre la variable desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto, 2025.

Tabla 5

Correlación de la dimensión continuo de la variable compromiso organizacional y la variable desempeño laboral

Correlaciones				
			Continuo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Continuo	Coeficiente de correlación	1.000	.942**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	28	28
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.942**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	28	28

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

Nota. Datos recopilados por el cuestionario aplicado a colaboradores y trabajados en SPSS

Interpretación:

En referencia al compromiso de continuidad, se puede percibir en la prueba estadística una correlación positiva al desempeño, esta vez con un valor mayor a $Rho = .942^{**}$. Esto quiere decir que los ocupantes de cargos que consideran altos los costos de salida de la organización por beneficios, estabilidad, o incluso por antigüedad, tienden a desempeñar mejor su labor. ($p < 0.01$) fortalece esta relación sugiriendo que la organización podría resultar beneficiada al establecer medidas que permitan mejorar

estos costos como mayor disponibilidad de beneficios, oportunidades de desarrollo, y un ambiente laboral favorable.

Objetivo Específico N°5: Determinar la relación de la dimensión compromiso normativo entre la variable desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto, 2025.

Tabla 6

Correlación de la dimensión normativo de la variable compromiso organizacional y la variable desempeño laboral

Correlaciones				
Rho de Spearman	Normativo	Coeficiente de correlación	Normativo	Desempeño laboral
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	28	28
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.928**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	28	28

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

Nota. Datos recopilados por el cuestionario aplicado a colaboradores y trabajados en SPSS

Interpretación:

Finalmente, se observa que el compromiso normativo también está positivamente correlacionado con el desempeño laboral de los empleados de SEGEIN CONSTRUCCIONES S.R.L., con un coeficiente de Rho = .928**. Esto significa que los empleados que sienten una obligación moral o ética de permanecer en la organización tienden a desempeñar mejor sus roles. La significancia estadística ($p < 0.01$) apoya este resultado, indicando que fomentar valores organizacionales sólidos y

una cultura de responsabilidad es probable que mejore el desempeño laboral en la empresa.

Análisis y Discusión

En base al objetivo general: El estudio realizado en SEGEIN CONSTRUCCIONES S.R.L. muestra una fuerte correlación positiva entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.947 y un nivel de significancia de 0.000. Esto implica que, a mayor compromiso organizacional, mayor es el nivel de colaboración en las tareas laborales realizadas por la fuerza de trabajo. Este resultado supera los coeficientes reportados en algunos estudios nacionales, como Gallardo (2023) en GHL Hoteles Cusco (Rho = 0.551), Loli (2022) en una entidad pública del Perú (Rho = 0.771), y Cuzco (2021) en una institución educativa privada (Rho = 0.672). Localmente, González (2023) en UGEL Huaraz reportó un coeficiente de 0.639, y Loo y Vásquez (2023) en una empresa constructora de Nuevo Chimbote encontraron un valor de 0.542. Internacionalmente, Idrovo y Dennise (2022) y Serra (2021) también confirman la relación positiva entre las dos variables, pero difieren en las dimensiones de mayor énfasis.

Desde un marco teórico, tanto Robbins (2014) como Chiavenato (2000) afirman que el compromiso organizacional es uno de los elementos más relevantes que determinan el desempeño, lo cual se valida en este caso. La magnitud del coeficiente encontrado en SEGEIN CONSTRUCCIONES S.R.L. sugiere que existe una producción organizacional óptima, permitiendo sobrepasar los promedios nacionales y regionales.

En base al objetivo específico 1: El estudio indica que en SEGEIN CONSTRUCCIONES S.R.L. el 60.7% de sus colaboradores tienen un compromiso organizacional medio, mientras que el 21.4% presentan un bajo compromiso y solamente 17.9% alto. Este resultado coincide con el 61.8% reportado por Loli (2022), donde trabajadores de una entidad pública mostraron predominancia en medio compromiso. Por el contrario, Gallardo (2023) reporta que el 63.3% de colaboradores de GHL Hoteles Cusco gozaba de un alto compromiso, sugiriendo que existe un sector

y cultura organizacional que modifica el nivel de compromiso. A nivel local, González (2023) también reporta, en la UGEL Huaraz, la tendencia al compromiso medio.

Según Chiavenato (2000) y Robbins et al. (2013), el compromiso organizacional surge de la interacción de factores individuales y organizacionales. En SEGEIN CONSTRUCCIONES S.R.L., la prevalencia de un compromiso de nivel medio se puede asociar con la estabilidad del empleo junto con una percepción de oportunidades de crecimiento. Sin embargo, la relativamente baja proporción de alto compromiso señala una oportunidad para mejorar la identificación y sentido de pertenencia.

En base al objetivo específico 2: En términos de desempeño laboral, el 57.1% de los empleados de SEGEIN CONSTRUCCIONES S.R.L. se clasifican como de nivel moderado, el 25.0% como alto, y el 17.9% como bajo. Este resultado parece estar en línea con Loli (2022), donde el 48% de los trabajadores exhibieron un bajo rendimiento y el 49.8% un rendimiento moderado. En el estudio de Gallardo (2023), el 77.8% de los empleados de GHL Hoteles Cusco reportan un desempeño muy alto, indicando diferencias sectoriales. Localmente, González (2023) también encontró una relación directa entre el compromiso y el desempeño, aunque con una menor proporción de alto desempeño.

Las teorías de González & Vilchez (2024) y Robbins (2014) enfatizan que el desempeño laboral es una métrica multifacética, ad intra e inter-organización. En SEGEIN Construcciones S.R.L., el promedio de desempeño medio sugiere que existe un alineamiento entre procesos y estándares, sin embargo, la necesidad de fortalecimiento de factores motivacionales y de reconocimiento es elevada para incrementar el porcentaje de desempeño alto.

En base al objetivo específico 3: El estudio estima una correlación positiva muy alta entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral, con un coeficiente de $Rho = 0.896$ y significancia de 0.000. Este resultado concuerda con Serra (2021), quien resalta el papel que juega la identificación emocional en el compromiso afectivo en empresas de carácter más bien creativo. A nivel nacional, reporta un coeficiente de 0.562 para el componente afectivo, añadiendo que Cuzco (2021) también encuentra que la dimensión afectiva es la más asociada al desempeño, aunque con valores menores.

Desde una perspectiva teórica, Chiavenato (2000) y Robbins et al. (2013) argumentan que el compromiso afectivo es el conductor con mayor relevancia del desempeño organizacional, ya que implica una identificación genuina con la organización. En SEGEIN CONSTRUCCIONES S.R.L., esta visión resalta que promover el apego emocional y el sentido de pertenencia puede mejorar directamente la productividad y calidad del trabajo.

En base al objetivo específico 4: La correlación del compromiso de continuidad con el desempeño laboral se nota que es muy alta ($Rho = 0.942$, $p = 0.000$), incluso más que con la dimensión afectiva. Este hallazgo parece diferir de Idrovo y Dennise (2022), quienes notaron que la continuidad era la dimensión menos enfatizada en su muestra hospitalaria, así como de Gallardo (2023), donde el coeficiente para la continuidad fue de 0.311. No obstante, Palomino (2020) en el Distrito Judicial San Martín reportó un fuerte impacto del compromiso organizacional en la carga de trabajo, lo que podría relacionarse con la estabilidad percibida y los beneficios organizacionales.

Teóricamente, la dimensión de continuidad se asocia a la percepción de costos de salida y beneficios de permanencia (Robbins et al., 2013). En SEGEIN CONSTRUCCIONES S.R.L., la alta correlación puede estar vinculada a la estabilidad laboral, los beneficios que se brindan, a una escasa percepción de alternativas externas, al reforzarse la importancia de políticas que retengan el desarrollo profesional.

En base al objetivo específico 5: El compromiso normativo también muestra correlación positiva y significativa con el desempeño laboral ($Rho = 0.928$, $p = 0.000$). Este resultado concuerda con Idrovo y Dennise (2022), quienes en su muestra identificaron la dimensión normativa como la más alta, y con Gallardo (2023) donde el coeficiente para el componente normativo es de 0.478. Localmente, Loo y Vásquez (2023) hallan que el compromiso orientado al deber y la lealtad se traduce en el desempeño en empresas constructoras.

Las bases teóricas de Chiavenato (2000) y Robbins et al. (2013) arguyen que el compromiso normativo se basa fundamentalmente en valores éticos y un sentido de deber hacia la organización. En SEGEIN CONSTRUCCIONES S.R.L., este tipo de compromiso parece estar reforzado por una cultura organizacional orientada a la

defensa de la responsabilidad y la lealtad corporativa, lo que resulta en un mejor desempeño colectivo.

Conclusiones

Conclusión Objetivo General:

Se concluye que existe una fuerte correlación positiva que es estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los empleados de SEGEIN CONSTRUCCIONES S.R.L., como se muestra con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.947 ($p = 0.000$). Este resultado confirma que el desempeño laboral de los empleados tiende a aumentar sustancialmente con niveles más altos de compromiso organizacional, superando muchos estudios comparables realizados tanto a nivel local como nacional.

Conclusión Objetivo Específico 1:

El estudio del compromiso organizacional revela que la mayor proporción de encuestados, constituyendo el 60.7% de la muestra, demuestra un nivel moderado de compromiso, mientras que el 21.4% cae en la categoría baja y solo el 17.9% alcanza un alto nivel. Esto sugiere que hay una cantidad considerable de compromiso entre estos empleados, pero también indica que su sensación de identificación, así como de pertenencia con la empresa puede mejorarse.

Conclusión Objetivo Específico 2:

Con referencia al desempeño laboral, el 57.1% de los colaboradores se ubica en un nivel medio, el 25.0% en un nivel alto y el 17.9% en un nivel bajo. Estos hallazgos indican que la mayoría de los colaboradores al menos hacen un esfuerzo adecuado en el cumplimiento de sus funciones. Sin embargo, es posible mejorar el porcentaje de alto desempeño a través de políticas de motivación y recompensa.

Conclusión Objetivo Específico 3:

La dimensión afectiva del compromiso organizacional presenta una correlación positiva y significativa con el desempeño laboral ($Rho = 0.896$, $p = 0.000$). Esto es, los

trabajadores que desarrollan un vínculo afectivo profundo tienden a desempeñarse mejor en la empresa lo que refuerza la necesidad de fortalecer el sentido de pertenencia y la identificación emocional.

Conclusión Objetivo Específico 4:

La dimensión compromiso de continuidad también muestra una correlación positiva muy alta con el desempeño laboral ($Rho = 0.942$, $p = 0.000$). Esto afirma que los colaboradores que perciben mayores beneficios o costos asociados a dejar la organización brindan un desempeño superior, lo que resalta la importancia de perseguir la implementación de políticas de retención y desarrollo de carrera profesional.

Conclusión Objetivo Específico 5:

El compromiso organizacional muestra que hay cierta relación con la normatividad dentro de la estructura organizacional. Esta relación es positiva y significativa con respecto a la productividad en la empresa ($Rho = 0.928$, $p = 0.000$). En este caso, se puede probar que los trabajadores suelen desempeñarse mejor en los casos en los que sienten una carga moral o ética que les obliga a estar en la empresa. Por eso, es importante la promoción de estos valores organizacionales.

Recomendaciones

Recomendación Objetivo General:

La relación positiva entre el desempeño laboral y el compromiso organizacional sugiere implementar estrategias de fortalecimiento integral en SEGEIN CONSTRUCCIONES S.R.L. Por lo que, estos colaboradores deben recibir programas de reconocimiento, desarrollo profesional, mejoramiento de la comunicación interna y cultivación de una cultura organizacional que fomente valores éticos y responsabilidad social. También, se debe hacer un seguimiento periódico del impacto de estas estrategias en el desempeño laboral con KPIs y encuestas sobre el clima laboral. En estudios posteriores, se propone investigar la influencia de mediadores como liderazgo transformacional o un clima innovador en la relación entre el compromiso y el desempeño.

Recomendación Objetivo Específico 1:

La mayoría de los empleados presentan un compromiso organizacional, en su mayoría, de nivel medio, por lo que se sugiere diseñar programas que se enfoquen en aumentar el compromiso en sus dimensiones afectiva y normativa. Tales programas podrían incluir actividades de team building, talleres de desarrollo personal, programas de mentoría, así como actos públicos para celebrar y reconocer logros. Es recomendable realizar un estudio cualitativo para determinar cuáles son los factores que limitan el compromiso alto y crear planes de intervención personalizados. Para investigaciones futuras, se sugiere estudiar la asociación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, el bienestar psicológico, y la intención de rotación.

Recomendación Objetivo Específico 2:

El compromiso se sitúa mayoritariamente en un nivel medio, por lo que se sugiere la implementación de cursos de formación, así como un desarrollo explícito de habilidades técnicas y blandas, ampliando también, la creación de sistemas de evaluación del desempeño por objetivos y su respectiva retroalimentación continua. Indicadores y reconocimiento para el cumplimiento de metas y superación de benchmark deberían ser diseñados, así como apoyos para aquellos que se encuentren

por debajo de los estándares. Se propone investigar el impacto que diferentes estilos de liderazgo y sistemas de gestión del desempeño tienen en el rendimiento de los colaboradores.

Recomendación Objetivo Específico 3:

Al ser la dimensión afectiva del compromiso organizacional un predictor relevante del desempeño laboral, se sugiere trabajar en la pertenencia y la identificación afectiva que los trabajadores tienen hacia la organización. Esto puede lograrse a través de la promoción de una cultura organizacional inclusiva, así como la comunicación clara de los valores y objetivos corporativos y la creación de espacios para la participación y el diálogo. Se propone fortalecer este sentido de vínculo a través de actividades de voluntariado corporativo y programas de responsabilidad social orientados a la comunidad. Para trabajos futuros, se sugiere estudiar el impacto de la inteligencia emocional y la resiliencia en la relación del compromiso afectivo y desempeño.

Recomendación Objetivo Específico 4:

Debido a la alta relación que existe entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral, es favorable el establecimiento de políticas de retención y de desarrollo profesional que fomenten la permanencia de los empleados en la empresa. Esto puede incluir la oferta de salarios competitivos, beneficios sociales atractivos, carreras profesionales dentro de la empresa, así como programas de formación continua. Se sugiere realizar encuestas de satisfacción laboral y entrevistas de salida para hacerse una idea de los elementos que determinan la permanencia o ausencia laboral de los trabajadores. Para trabajos futuros, se sugiere estudiar la relación de la carga de trabajo flexible y el cuidado de la vida privada sobre el compromiso de continuidad.

Recomendación Objetivo Específico 5:

Dado que la dimensión normativa del compromiso organizacional impacta en el desempeño laboral, se recomienda que se promuevan valores organizacionales sólidos y una cultura de responsabilidad y ética. Esto puede lograrse estableciendo reglas de conducta, implementando capacitación en ética empresarial y fomentando un liderazgo ejemplar. Se recomienda llevar a cabo auditorías éticas y encuestas sobre el clima moral

para evaluar las percepciones de los empleados sobre las iniciativas éticas de la empresa. Para futuros estudios, se sugiere investigar el impacto de la justicia organizacional y la confianza en la relación entre el compromiso normativo y el desempeño.

Referencias bibliográficas

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6a ed.). Editorial Episteme, C.A.
https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/fidias_g-arias-el_proyecto_de_investigacic3a3c2b3n_6ta-_edicic3a3c2b3n1.pdf
- Castro Castro, R. M., Escudero Vílchez, F. E., & Salazar Llerena, S. L. (2023). Desempeño laboral y comunicación interna en la PNP. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4446
- Castro-Paniagua, W., Chávez-Epiquén, A., & Arévalo-Quijano, J. C. (2022). Inteligencia emocional: Asociación con las emociones negativas y desempeño laboral en personal docente universitario. *Revista Electrónica Educare*, 27(1). <https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>
- Cuzco-Ramos, J. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en una institución educativa privada* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97489>
- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., & Valdivia Rivera, M. de J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Enciso-Forero, E. (2020). *Mediación del clima entre el liderazgo transformación y el compromiso organizacional* [Tesis, Universidad de Almería]. <http://hdl.handle.net/10835/10888>

- Gallardo-Miranda, O. (2023). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la marca GHL hoteles en Cusco, 2023* [Tesis de maestría, Universidad Andina del Cusco]. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/6227>
- Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación En Psicología*, 25(1). <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Gonzales-Guimaray, K. (2023). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local – Huaraz, 2023* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Antúnez de Mayolo]. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/6070>
- González García, W. D. J., & Vilchez Pirela, R. (2024). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 51. <https://doi.org/10.14482/pege.51.452.369>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Idrovo, N., & Dennise, L. (2022). *Compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de un Hospital General de segundo nivel de atención en ciudad de Guayaquil* [Trabajo de grado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/19168>
- INEI. (2023). *Perú: Brechas de género 2023: avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. Lima: INEI.
- Loli-Campos, L. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño laboral post pandemia en una entidad pública peruana* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/115563>
- Loo-Tamara, S., & Vasquez Ferromeque, J. (2023). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los operarios de una empresa de construcción. Nuevo Chimbote, 2023* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/136316>

Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Compromiso organizacional*. <http://sk.sagepub.com/books/commitment-in-the-workplace/n1.xml#d9>

Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., & Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 163-179. <https://doi.org/10.31876/rsc.v27i2.35905>

Palomino-Velásquez, M. (2020). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del Distrito Judicial de San Martín* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70283>

Robbins, S. P. (2014). *Comportamiento organizacional* (10a ed.). México: Prentice-Hall. <https://books.google.es/books?id=OWBokj2RqBYC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2013). *Administración* (8a ed.). México: Editores Marisa de Anta. <http://www.cars59.com/wp-content/uploads/2016/02/Book-Administracion.pdf>

Serra Carpio, D. A. (2021). *Efectos del compromiso organizacional, la orientación al aprendizaje y el emprendimiento corporativo en el desempeño organizacional de las industrias creativas de Ciudad Juárez, Chihuahua, México* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Ciudad de Juárez]. <http://hdl.handle.net/20.500.11961/5811>

Sierra, D. (2021). *Efectos del compromiso organizacional, la orientación al aprendizaje y el emprendimiento corporativo en el desempeño organizacional de las industrias creativas de Ciudad Juárez, Chihuahua, México* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Ciudad de Juárez]. <http://hdl.handle.net/20.500.11961/5811>

Zaragoza Andrade, W. A., Pineda Martínez, J. A., Salazar Noguera, L. A., & Silva Aguilar, G. I. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *COMMERCIUM PLUS*, 5(1). <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

ANEXO N° 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITMES	ESCALA DE MEDICION
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización. Asimismo, señalan que el compromiso organizacional es multidimensional que comprende tres tipos de compromiso organizacional: el	El compromiso afectivo es el vínculo emocional que el empleado crea con la organización. Tiene relación la satisfacción de necesidades y expectativas. Asimismo, el compromiso de continuidad es el vínculo del trabajador hacia la empresa, por haber dedicado tiempo, dinero y esfuerzo, y el compromiso normativo es la obligación que siente el trabajador de mantenerse en la organización en como agradecimiento.	Compromiso afectivo	Satisfacción	1 y 2	Escala: 1 = Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni acuerdo, ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
				Identificación	3, 4 y 5	
				Lazos de amistad	6	
				Pertenencia	7, 8 y 9	
		El compromiso de continuidad	Compromiso de continuidad	Necesidad económica	10, 11	
				Comodidad laboral	12,14,15, y 16	
				Beneficios	17 y 18	
				Aspiraciones	19 y 20	
				Lealtad a la institución	21,22 y 23	

	afectivo, el de continuidad y el normativo.		Compromiso normativo	Obligación moral	24,25 y 26	
--	---	--	-------------------------	------------------	---------------	--

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITMES	ESCALA DE MEDICION
Desempeño laboral	Es el esfuerzo de cada individuo está en función del valor de las recompensas ofrecidas y de la probabilidad de que éstas dependan del esfuerzo. Ese esfuerzo individual está dirigido, por una parte, por las capacidades y	Los factores actitudinales es el comportamiento del trabajador dentro de la organización. Asimismo, los factores operativos es el nivel de aportación que	Factores actitudinales	Disciplina	27, 28 y	Escala: 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo
				Cooperación	29 y 30	
				Iniciativa	31 y 32	
				Responsabilidad	33 y 34	
				Habilidad de seguridad	35 y 36	
				Discreción	37 y 38	
				Presentación personal	39 y 40	
				Interés	41 y 42	

	habilidades del individuo y, por otra, por las percepciones que él tiene del papel que debe desempeñar.	brinda el trabajador hacia la organización.	Factores operativos	Conocimiento de trabajo	43 y 44	3 = Ni acuerdo, ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
				Calidad de trabajo	45 y 46	
				Cantidad de trabajo	47 y 48	
				Trabajo en equipo	49 y 50	
				Liderazgo	51 y 52	

ANEXO N° 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Qué relación existe entre Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto, 2025?	COMPROMISO ORGANIZACIONAL DESEMPEÑO LABORAL	Objetivo General: • Demostrar la relación entre Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto 2024. Objetivos específico: • Calcular el grado de Compromiso Organizacional de los colaboradores de la empresa Segein Construcciones S.R.L.- San Jacinto, 2025. • Estimar el nivel del Desempeño Laboral de los	• Existe relación entre Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto, 2025. • No existe relación entre Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto, 2025.	Tipo: No Experimental, transaccional – descriptiva correlacional Diseño: No experimental, transaccional – descriptiva correlacional de corte transversal. Técnica de investigación: Encuesta

		colaboradores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto, 2025. • Determinar la relación de la dimensión compromiso afectivo entre la variable desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto, 2025. • Determinar la relación de la dimensión compromiso continuo entre la variable desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto, 2025. • Determinar la relación de la dimensión compromiso normativo entre la variable desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Segein Construcciones S.R.L., San Jacinto, 2025.	Instrumento de investigación: Cuestionario.
--	--	---	--

ANEXO N° 3
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO 01: VALORACIÓN INSTITUCIONAL POR PARTE DE
LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SEGEIN
CONSTRUCCIONES S.R.L. – SEDE SAN JACINTO

Instrucciones: Marcar con una (x) solo la alternativa que usted considere apropiada. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Si necesita ayuda puede requerírsela a la persona encargada. Gracias.

Totalmente satisfecho	Satisfecho	Algo satisfecho	Insatisfecho	Totalmente en insatisfecho
5	4	3	2	1

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Compromiso Organizacional – para los Trabajadores					
1	¿Trabajar en la institución le permite llevar una vida tranquila económicamente?					
2	¿Se siente satisfecho con su puesto de trabajo y con las funciones que realiza en el mismo?					
3	¿Está dispuesto(a) a trabajar por los objetivos de la institución?					
4	¿Se siente orgulloso de pertenecer a la institución, es por ello que se esmera para que su trabajo sea con la mayor calidad posible?					
5	¿Asiste a los eventos o reuniones laborales que realiza la institución?					
6	¿Las relaciones personales que mantiene con sus compañeros de trabajo, lo motiva a desempeñarse mejor?					
7	¿Usted permanece en la institución debido a que lleva muchos años laborando en la misma?					

8	¿Sentirse parte del equipo de trabajo influye a qué usted desarrolle mejor sus labores?					
9	¿Usted siente que es parte de esta institución, es por ello que apoyaría en cualquier circunstancia que se presente?					
10	¿Considera usted que uno de los motivos por el cual permanece en la institución es por la poca posibilidad de oportunidades laborales?					
11	¿La remuneración recibida retribuye los esfuerzos que usted realiza para el bienestar de la institución?					
12	¿El ambiente laboral de la institución lo motiva a desarrollar sus labores?					
13	¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo, lo cual le proporciona ganas de quedarse?					
14	¿El sentirse cómodo con su trabajo le motiva a cumplir con sus tareas?					
15	¿Los equipos y recursos con los que cuenta la institución lo motivan a desempeñarse mejor?					
16	¿Considera que el horario de laborales establecido es el adecuado para el desempeño de su jornada laboral?					
17	¿Sus esfuerzos son recompensados por la institución de alguna manera?					
18	¿Recibe usted beneficios conforme a ley?					
19	¿Usted es responsable en sus labores porque tiene la expectativa que se le asigne un cargo mejor?					
20	¿Usted desarrolla sus tareas sin problemas y/o errores con la expectativa de recibir un aumento de sueldo?					
21	¿Usted tendría sentimiento de culpa si dejará de formar parte de la institución?					
22	¿Usted permanece en la institución debido a que esta lo ha ayudado en circunstancias difíciles (préstamos, capacitaciones, etcétera)?					
23	¿Siente agradecimiento por las oportunidades que le ha brindado la institución?					
24	¿Usted siente que es su responsabilidad seguir formando parte de la institución después de toda la ayuda recibida de la misma?					

25	¿Usted permanece en la institución porque siente que no es correcto abandonar el trabajo sin haber terminado un contrato?					
26	¿La producción académica de la institución, como libros, separatas, etc. los comparte con otras instituciones o para beneficio propio?					

**CUESTIONARIO 02: VALORACIÓN INSTITUCIONAL POR PARTE
DEL JEFE DE LA EMPRESA SEGEIN CONSTRUCCIONES S.R.L. –
SEDE SAN JACINTO RESPECTO A SUS TRABAJADORES**

Instrucciones: Marcar con una (x) solo la alternativa que usted considere apropiada. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Si necesita ayuda puede requerírsela a la persona encargada. Gracias.

Nº	ITEMS DESEMPEÑO LABORAL – PARA EL JEFE	1	2	3	4	5
27	¿Su trabajador falta constantemente al trabajo?					
28	¿Su trabajador es puntual con la hora establecida de entrada a sus labores?					
29	¿Está de acuerdo en que su trabajador apoya cuando se trata de desempeñar alguna labor que no se le ha asignado?					
30	¿Su trabajador apoya a sus compañeros en actividades laborales cuando se presenta algún percance?					
31	¿Su trabajador se anticipa a los problemas y/o dificultades que puedan presentarse en el desarrollo de sus labores?					
32	¿Cree que su trabajador se preocupa por la institución y es por ello que siempre propone ideas de mejora?					
33	¿Considera usted que su trabajador cumple con las tareas que se le han asignado en el momento preciso?					
34	¿Cree usted que su trabajador cumple con las normas de la institución?					
35	¿Considera usted que su trabajador se desempeña con esmero dentro del puesto?					

36	¿Considera usted que su trabajador cumple con las expectativas requeridas del puesto de trabajo?					
37	¿Usted cree que su trabajador es discreto (a) y confiable cuando se trata de algún tema delicado?					
38	¿Considera que su trabajador cuida la producción académica de la institución, y no la utiliza para beneficio propio?					
39	¿Su trabajador asiste a sus labores con el uniforme establecido?					
40	¿Su trabajador mantiene el uniforme con la higiene adecuada?					
41	¿Su trabajador participa voluntariamente en actividades que realiza la institución?					
42	¿Considera que su trabajador desarrolla sus tareas en el menor tiempo posible y sin necesidad de presión?					
43	¿Su trabajador cuenta con los conocimientos adecuados para desempeñarse dentro de su área?					
44	¿Su trabajador se actualiza en conocimientos con respecto a las funciones que realiza en su puesto de trabajo?					
45	¿Considera que su trabajador ejecuta sus tareas adecuadamente y con el mínimo de tiempo y esfuerzo?					
46	¿Su trabajador realiza sus actividades sin errores?					
47	¿Los avances de su trabajador son notables y valorados por la institución?					
48	¿Su trabajador desarrolla sus actividades de manera eficiente?					
49	¿Su trabajador se integra y trabaja de manera adecuada dentro de la institución?					
50	¿Cree usted que su trabajador ayuda a su equipo de trabajo en la solución de problemas?					
51	¿Considera usted que dentro de la institución su trabajador socializa con sus compañeros?					
52	¿Considera que su trabajador tiene capacidad de liderazgo para dirigir a un equipo de trabajo?					

ANEXO N° 4
EVALUACION DE JUCIO DE EXPERTOS
UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador: Mg. ZAVALETA VERGARAY CARMEN ROSA

Fecha: 02-04-2025 Especialidad: Licenciada en Administración

Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO

Autor del instrumento: OBREGON CUSTODIO SMITH JONATHAN

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SEGEIN
CONSTRUCCIONES S.R.L., SAN JACINTO 2025”**

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			16		

Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico			16		

	científico del tema de estudios?					
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria				64	102	
Sumatoria Total		166				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.83				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

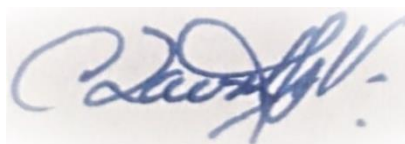
III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{166} = \boxed{0.83}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto:

Grado académico: Mag. en Administración

DNI: 32857740

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador: MG. JESSICA FABIOLA LUIS MENACHO

Fecha: 02-04-2025

Especialidad: Contadora Publica

Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO

Autor del instrumento: OBREGON CUSTODIO SMITH JONATHAN

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE
 LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SEGEIN
 CONSTRUCCIONES S.R.L., SAN JACINTO 2025”**

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	

Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			15		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico			15		

	científico del tema de estudios?					
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?			16		
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16		
Sumatoria				78	85	
Sumatoria Total		163				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.815				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

163		0.82
	=	

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



MG. JESSICA LUIS MENACHO

CONTADORA PUBLICA

DNI 32954628

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador: Dr. MARTOS RAMIREZ LUCIO CARLOS

Fecha: 02-04-2025

Especialidad: Contador Publico

Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO

Autor del instrumento: OBREGON CUSTODIO SMITH JONATHAN

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE
 LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SEGEIN
 CONSTRUCCIONES S.R.L., SAN JACINTO 2025”**

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			15		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			15		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			15		

Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				16	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				16	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				16	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico				17	

	científico del tema de estudios?					
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria				45	117	
Sumatoria Total		162				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.81				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

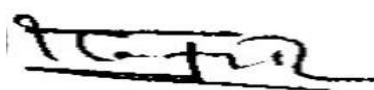
III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\frac{162}{200} = 0.81$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



LUCIO CARLOS MARTOS RAMIREZ

CONTADOR PUBLICO

DNI 18847339

ANEXO N° 5

FORMULARIO DE REPOSITORIO INSTITUCIONAL


USP
 UNIVERSIDAD SAN PEDRO

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
OBREGÓN CUSTODIO SMITH JONATHAN		47547725	SJOBRGON91@GMAIL.COM
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
☒ Tesis	☐ Trabajo de Suficiencia Profesional	☐ Trabajo Académico	☐ Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
☐ Bachiller	☒ Título Profesional	☐ Título Segunda Especialidad	☐ Maestría ☐ Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SEGEEN CONSTRUCCIONES S.R.L., SAN JACINTO 2025."			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACIÓN			
6. Tipo de Acceso al Documento			
☒ Abierto o Público ² (info:eu-repo/semantics/openAccess)		☐ Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) ^(*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.⁶

Huella Digital



Firma



Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	6	01	26

Importante

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2019-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2

2. Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 008-2015-PCM

3. Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

4. En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital

5. Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.

6. Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALCIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

ANEXO N° 6
REPORTE DE SIMILITUD VIRIN 2025

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SEGEIN
CONSTRUCCIONES S.R.L., SAN JACINTO 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%

repositorio.une.edu.pe

8	Fuente de Internet	<1 %
9	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
10	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unaj.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
14	ciencialatina.org Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	documentos.uru.edu Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

19	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	1library.co Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
26	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
28	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
29	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1 %
Submitted to ueb		

30	Trabajo del estudiante	<1 %
31	Submitted to unillanos Trabajo del estudiante	<1 %
32	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
33	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego Trabajo del estudiante	<1 %
34	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	www.appvizer.es Fuente de Internet	<1 %
38	www.ofspuebla.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
39	investigacion.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	issuu.com Fuente de Internet	<1 %

41	mymkk16.wixsite.com Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	www.periodicos.unb.br Fuente de Internet	<1 %
44	www.reliefweb.int Fuente de Internet	<1 %
45	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
46	www.uteg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
47	erecursos.uacj.mx Fuente de Internet	<1 %
48	moam.info Fuente de Internet	<1 %
49	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
50	repositorio.contraloria.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
51	repositorio.itm.edu.co Fuente de Internet	<1 %
52	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

53	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
54	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
55	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
56	virtual.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
57	worldcat.org Fuente de Internet	<1 %
58	www.bvscuba.sld.cu Fuente de Internet	<1 %
59	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
60	www.wordreference.com Fuente de Internet	<1 %
61	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo