

**UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR**

**FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS Y ADMINISTRACIÓN  
DE EMPRESAS**

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ESTABLE DEL CONSEJO  
DEPARTAMENTAL DE LIMA DEL COLEGIO DE INGENIEROS DEL  
PERÚ”**

**TESIS**

Para optar el Título Profesional de  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

PRESENTADO POR LA BACHILLER:  
GALLARDO SALAZAR, MARIELLA CAROL GEOVANNA

**Villa el Salvador**

**2016**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por todo lo que me ha brindado, a mis padres Yolanda y Fernando por su amor y confianza; a mi hermano Nicolás por su ejemplo de perseverancia, y especialmente a mi adorado hijo Julio Stephano, pues todo mi esfuerzo es para brindarle un buen ejemplo a seguir.

## **AGRADECIMIENTOS**

Que estas líneas sirvan para expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización de este trabajo de investigación, en especial a la Dra. Soledad del Rosario Olivares Zegarra, destacada maestra que durante mis años académicos me acompañó impartiendo distintos cursos, y ahora asesorando mi Tesis, gracias por el aliento incondicional , la orientación, el seguimiento, supervisión y apoyo recibido a lo largo de la elaboración de la investigación.

Significativo reconocimiento merecen por el interés mostrado hacia la elaboración de mi tesis y los consejos recibidos por parte de dos personas muy especiales para mi :Mg. Julio César Vidal Rischmoller e Ing. CIP Victor Manuel Hildebrandt Pinedo, con quienes me encuentro en deuda por las palabras de aliento y la confianza depositada en mi investigación.

Quisiera hacer extensiva esta gratitud a los docentes que me apoyaron con su tiempo y sugerencias de mejora, en especial al Dr. Regulo Villegas Mas y la Dra. Gaby Vargas Vargas; a mi familia, y a mis apreciados amigos por el ánimo y el estímulo infundido.

A todos, muchas gracias.

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ESTABLE DEL  
CONSEJO DEPARTAMENTAL DE LIMA DEL COLEGIO DE  
INGENIEROS DEL PERÚ**

**ÍNDICE**

AGRADECIMIENTOS .....	iii
ÍNDICE .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xii
ÍNDICE DE CUADROS .....	xiv
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	4
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	4
1.2. Justificación de la investigación .....	6
1.2.1. Justificación teórica .....	6
1.2.2. Justificación Metodológica .....	8
1.2.3. Justificación práctica .....	8
1.3. Delimitación de la investigación .....	9
1.3.1. Delimitación espacial.....	9
1.3.2. Delimitación temporal.....	10
1.3.3. Elemento circunstancial .....	10
1.4. Formulación del problema de investigación .....	11
1.4.1. Problema general.....	11
1.4.2. Problemas específicos .....	11
1.5. Objetivos .....	12
1.5.1. Objetivo general .....	12
1.5.2. Objetivos específicos .....	12

1.6.	Hipótesis.....	13
1.6.1.	Hipótesis principal .....	13
1.6.2.	Hipótesis secundarias .....	13
1.7.	Variables .....	14
1.7.1.	Variables independiente .....	12
1.7.2.	Variables dependiente .....	13
1.7.3.	Operacionalización de las variables .....	13
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....		15
2.1.	Antecedentes .....	15
2.2.	Compromiso organizacional.....	19
2.2.1.	Concepto de compromiso organizacional: .....	20
2.2.2.	Determinantes del compromiso organizacional.....	28
2.3.	Desempeño laboral .....	32
2.3.1.	Dimensiones del desempeño laboral.....	36
2.4.	Marco conceptual .....	38
CAPÍTULO III DISEÑO DE INVESTIGACIÓN / METODOLOGÍA .....		40
3.1.	Tipo de Investigación.....	40
3.2.	Nivel de Investigación.....	41
3.3.	Diseño de investigación.....	41
3.4.	Método de Investigación.....	43
3.5.	Método de estudio de las variables .....	43
3.6.	Universo .....	44
3.7.	Población.....	44
3.8.	Muestra .....	44
3.9.	Metodología de recopilación de la información .....	46
3.10.	Metodología de procesamiento de datos.....	46
3.11.	Metodología de análisis y compatibilización de resultados .....	47
CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....		48
4.1.	Características sociodemográficas de la muestra de trabajadores estables .....	48
4.2.	Análisis individual de las dimensiones de la variable independiente y dependiente.....	62
	Escala Tipo Likert.....	62
4.3.	Distribución de variables con sus respectivas dimensiones. ....	63

4.3.1. Variable Independiente: Compromiso Organizacional.....	63
4.3.2. Variable dependiente: Desempeño Laboral .....	83
CAPÍTULO V CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS E INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	105
5.1. Contrastación de la Hipótesis.....	105
5.1.1. Hipótesis Principal.....	108
5.1.2. Hipótesis Secundarias.....	112
5.1.2.1. H1 - Primera hipótesis secundaria.....	110
5.1.2.1.1. Comprobando la relación que existe entre el Compromiso Organizacional: Compromiso Afectivo y las dimensiones de la variable Desempeño Laboral.....	112
5.1.2.1.2. Comprobando la relación que existe entre el Compromiso Organizacional: Compromiso de Continuidad y las dimensiones de la variable Desempeño Laboral.....	114
5.1.2.1.3. Comprobando la relación que existe entre el Compromiso Organizacional: Compromiso Normativo y las dimensiones de la variable Desempeño Laboral.....	117
5.1.2.1.4. Estadística descriptiva y correlaciones entre el cuestionario de compromiso organizacional y la escala de desempeño para personal .....	119
5.1.2.2. H2 - Segunda hipótesis secundaria.....	120
5.1.2.3. H3 - Tercera hipótesis secundaria.....	122
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES .....	126
CAPÍTULO VII RECOMENDACIONES .....	130
Bibliografía .....	134
ANEXOS .....	135
Matriz de Consistencia .....	136
Alfa De Cronbach.....	145
Confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer, aplicando el coeficiente de Alfa de Cronbrach .....	146
Confiabilidad del Cuestionario para el diagnóstico del Desempeño Laboral...	154
Validación de Cuestionario .....	158

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables independientes y dependientes .	14
Tabla 2 Cálculos acerca del Género.....	49
Tabla 3 Distribución de acuerdo al Género.....	49
Tabla 4 Cálculos acerca de la edad.....	50
Tabla 5 Distribución de acuerdo a la edad.....	51
Tabla 6 Cálculos acerca del grado de instrucción.....	52
Tabla 7 Distribución de acuerdo a la edad.....	53
Tabla 8 Cálculos acerca del estado civil.....	54
Tabla 9 Distribución de acuerdo al grado de instrucción.....	54
Tabla 10 Cálculos acerca del cargo que desempeña el personal estable.....	55
Tabla 11 Distribución de acuerdo al estado civil.....	56
Tabla 12 Cálculos acerca de los años de servicio.....	57
Tabla 13 Distribución acerca de los años de servicio.....	58
Tabla 14 Cálculos acerca de los años de estabilidad laboral.....	59
Tabla 15 Distribución acerca de los años de estabilidad.....	60
Tabla 16 Tabulación cruzada años de servicio y estabilidad laboral.....	61
Tabla 17 Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Atribución.....	63
Tabla 18 Distribución agrupada de variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Atribución.....	63
Tabla 19 Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Racionalización.....	65
Tabla 20 Distribución de Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Racionalización.....	65
Tabla 21 Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Cumplir expectativas.....	67
Tabla 22 Distribución de Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Cumplir expectativas.....	67
Tabla 23 Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Trabajo adecuado a la persona.....	69

Tabla 24 Distribución de Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Trabajo adecuado a la persona.	69
Tabla 25 Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Necesidad de satisfacción.....	71
Tabla 26 Distribución de Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Necesidad de satisfacción.....	71
Tabla 27 Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso de Continuidad, Indicador: Alternativas. ....	73
Tabla 28 Distribución de Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso de Continuidad, Indicador: Alternativas. ....	73
Tabla 29 Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso de Continuidad, Indicador: Inversiones.....	75
Tabla 30 Distribución de Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso de Continuidad, Indicador: Inversiones.....	75
Tabla 31 Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Normativo, Indicador: Expectativas.....	77
Tabla 32 Distribución de Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Normativo, Indicador: Expectativas. ....	77
Tabla 33 Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Normativo, Indicador: Obligaciones. ....	79
Tabla 34 Distribución de Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Normativo, Indicador: Obligaciones.....	79
Tabla 35 Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Normativo, Indicador: Intercambio Social. ....	81
Tabla 36 Distribución de Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Normativo, Indicador: Intercambio Social. ....	81
Tabla 37 Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Resultado. ....	83
Tabla 38 Distribución de Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Resultado. ....	83
Tabla 39 Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Focalización. ....	85
Tabla 40 Distribución de Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Focalización.....	85



Tabla 41 Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Cobertura. ....	87
Tabla 42 Distribución de Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Cobertura.....	87
Tabla 43 Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Impacto.....	89
Tabla 44 Distribución de Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Impacto.....	89
Tabla 45 Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficiencia, Indicador: Recursos Aplicados.....	91
Tabla 46 Distribución de Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficiencia, Indicador: Recursos Aplicados. ....	91
Tabla 47 Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficiencia, Indicador: Medios para logros. ....	93
Tabla 48 Distribución de Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficiencia, Indicador: Medios para logros. ....	93
Tabla 49 .....	95
Tabla 50 Distribución de Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Economía, Indicador: Recursos generados. ....	95
Tabla 51 Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Economía, Indicador: Ejecución presupuestaria. ....	97
Tabla 52 Distribución de Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Economía, Indicador: Ejecución presupuestaria. ....	97
Tabla 53 Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Calidad, Indicador: Oportunidad.....	99
Tabla 54 Distribución de Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: dimensión: Calidad, Indicador: Oportunidad. ....	99
Tabla 55 Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Calidad, Indicador: Satisfacción. ....	101
Tabla 56 Distribución de Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: dimensión: Calidad, Indicador: Satisfacción. ....	101
Tabla 57 Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Calidad, Indicador: Precisión y Continuidad.....	103

Tabla 58 Distribución de Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: dimensión: Calidad, Indicador: Precisión y Continuidad. ....	103
Tabla 59 Estadísticos descriptivos Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral.....	110
Tabla 60 Correlación entre la Variable Compromiso Organizacional y Variable Desempeño Laboral.....	110
Tabla 61 Correlación entre la Variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso Afectivo y Variable Desempeño Laboral, dimensión Eficacia ...	112
Tabla 62 Correlaciones entre la Variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso Afectivo y Variable Desempeño Laboral, dimensión Eficiencia.....	113
Tabla 63 Correlaciones entre la Variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso Afectivo y Variable Desempeño Laboral, dimensión Economía.....	113
Tabla 64 Correlaciones de la Variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso Afectivo y Variable Desempeño Laboral, dimensión Calidad....	114
Tabla 65 Correlaciones de la Variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso de Continuidad y Variable Desempeño Laboral, dimensión Eficacia .....	114
Tabla 66 Correlaciones de la Variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso de Continuidad y Variable Desempeño Laboral, dimensión Eficiencia.....	115
Tabla 67 Correlaciones de la Variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso de Continuidad y Variable Desempeño Laboral, dimensión Economía.....	115
Tabla 68 Correlaciones de la Variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso de Continuidad y Variable Desempeño Laboral, dimensión Calidad.....	116
Tabla 69 Correlaciones de la Variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso Normativo y Variable Desempeño Laboral, dimensión Eficacia.	117
Tabla 70 Correlaciones de la Variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso Normativo y Variable Desempeño Laboral, dimensión Eficiencia .....	117

Tabla 71 Correlaciones de la Variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso Normativo y Variable Desempeño Laboral, dimensión Economía .....	118
Tabla 72 Correlaciones de la Variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso Normativo y Variable Desempeño Laboral, dimensión Calidad	118
Tabla 73 Correlaciones de la Variable Compromiso Organizacional y la Variable Desempeño Laboral con sus respectivas dimensiones. ....	119
Tabla 74 Correlación de variables demográficas y compromiso organizacional .....	122
Tabla 75 Correlación de variables demográficas y desempeño laboral .....	124
Tabla 76: Estadísticas de fiabilidad.....	146
Tabla 77: Estadísticas de total de elemento .....	147
Tabla 78: Estadísticas de fiabilidad.....	154
Tabla 79: Estadísticas de total de elemento .....	154

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 La medición del desempeño es parte de un largo proceso de planificación. ....	35
Figura 2 Diseño no experimental .....	42
Figura 3 Diagrama Simbólico del Diseño de Investigación Descriptiva Correlacional.....	43
Figura 4 Distribución de la muestra de acuerdo a la edad agrupada del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú 2014- 2015.....	51
Figura 5 Distribución agrupada de variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Atribución .....	64
Figura 6 Distribución agrupada de variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Racionalización. ....	66
Figura 7 Distribución agrupada de variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Cumplir expectativas. ....	68
Figura 8 Distribución agrupada de variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Trabajo adecuado a la persona. ....	70
Figura 9 Distribución agrupada de variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Necesidad de satisfacción. ....	72
Figura 10 Distribución agrupada de variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso de Continuidad, Indicador: Alternativas. ....	74
Figura 11 Distribución agrupada de variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso de Continuidad, Indicador: Inversiones.....	76
Figura 12 Distribución agrupada de variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso de Continuidad, Indicador: Inversiones.....	78

Figura 13 Distribución agrupada de variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Normativo, Indicador: Obligaciones.	80
Figura 14 Distribución agrupada de variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Normativo, Indicador: Intercambio Social.	82
Figura 15 Distribución agrupada de la variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Resultado.	84
Figura 16 Distribución agrupada de la variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Focalización.	86
Figura 17 Distribución agrupada de la variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Cobertura.	88
Figura 18 Distribución agrupada de la variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Impacto.	90
Figura 19 Distribución agrupada de la variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficiencia, Indicador: Recursos Aplicados.	92
Figura 20 Distribución agrupada de la variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficiencia, Indicador: Medios para logros.	94
Figura 21 Distribución agrupada de la variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Economía, Indicador: Recursos generados.	96
Figura 22 Distribución agrupada de la variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Economía, Indicador: Ejecución presupuestaria.	98
Figura 23 Distribución agrupada de la variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: dimensión: Calidad, Indicador: Oportunidad.	100
Figura 24 Distribución agrupada de la variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: dimensión: Calidad, Indicador: Satisfacción.	102
Figura 25 Distribución agrupada de la variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: dimensión: Calidad, Indicador: Precisión y Continuidad.	104
Figura 26 Cuadro de dispersión de las variables Compromiso organizacional y desempeño laboral,	111

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Operacionalización de la variable Independiente: Compromiso Organizacional .....	108
Cuadro 2 Operacionalización de variable Dependiente: Desempeño Laboral	109
Cuadro 3: Matriz de consistencia .....	139
Cuadro 4: Variable 1. Compromiso Organizacional .....	139
Cuadro 5: Operacionalización de la variable 1 .....	141
Cuadro 6: Variable 2. Desempeño .....	142
Cuadro 7: Operacionalización de la variable 2.....	143
Cuadro 8: Resumen de procesamiento de casos .....	146
Cuadro 9: Resumen de procesamiento de casos .....	154

## INTRODUCCIÓN

Este trabajo es el resultado de la investigación del Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral, teniendo como objeto de estudio al Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú, con la colaboración de 33 trabajadores estables que laboraban en la institución al momento de aplicar los instrumentos.

Siendo los Colegios profesionales, asociaciones de carácter profesional o gremial integrada por quienes ejercen una profesión liberal y que suelen estar amparados por el Estado (corporación de derecho público), llamándolos a sus miembros asociados: colegiados.

La investigación del Comportamiento Organizacional en el Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú permitió conocer el impacto que los trabajadores estables presentaron con relación a su conducta dentro de la institución, fue importante conocer esto debido a que el comportamiento de un empleado depende de las percepciones que él tenga

frente a los diversos factores organizacionales que exploraremos en el transcurso de la presente investigación.

Asimismo, el estudio abarca el Desempeño Laboral entendiéndolo como el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de la institución.

En el Capítulo 1 se presenta el planteamiento del problema, en el cual se dan a conocer la realidad problemática que origina el problema de investigación, asimismo, se brinda la justificación, delimitación de la investigación, objetivos, así como las hipótesis planteadas y variables.

En el Capítulo 2, se presenta el marco teórico el cual sustenta el estudio, antecedentes, y los conceptos de la variable independiente: Compromiso Organizacional y la variable dependiente: Desempeño Laboral.

En el Capítulo 3, se presenta el diseño de investigación y la metodología aplicada; y, a partir del Capítulo 4 se presentan los resultados, de las encuestas en tablas para que sean de fácil lectura e interpretación.

Posteriormente, en el Capítulo 5 se presenta la contratación de las hipótesis e interpretación y discusión de los resultados obtenidos en cada uno de los cuestionarios, de esta manera se obtiene la confirmación o anulación de las hipótesis formuladas en esta investigación.



Debido a que buscamos encontrar la relación existente entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, se utilizan los siguientes instrumentos para evaluarlos:

- Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991)
- Cuestionario de escala de desempeño laboral (2014).

Finalmente en el Capítulo 6 y 7 se destacan las conclusiones y recomendaciones para futuras investigaciones y consideraciones a tomar en cuenta por los distintos colegios profesionales.

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

Múltiples investigaciones se han orientado a identificar cuál es la naturaleza de cada uno de los posibles vínculos que puede comprometer a una persona con su organización, de la misma forma, también se han centrado en analizar cuáles son las principales conductas que se derivan de cada una de estas relaciones y, por supuesto, qué factores o variables influyen en el desarrollo de éstos vínculos. A este conjunto de vínculos, que mantienen a un individuo identificado con una organización en particular, se le ha llamado compromiso organizacional.

Por lo tanto, el compromiso organizacional es sin lugar a dudas un factor clave de éxito en toda organización, debido a que superpone valores importantes como la lealtad, el involucramiento, la predisposición para el trabajo en equipo, es decir, la identificación que mantiene el personal con la organización; en la actualidad uno de los grandes retos que enfrentan las instituciones públicas y privadas es crear estrategias útiles para que el personal

se comprometa con los objetivos organizacionales, logrando de esta manera un mejor desempeño a nivel personal y organizacional.

Asimismo, con respecto al compromiso organizacional de los trabajadores del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú, se percibe un deficiente proceso de comunicación interna, escasez de información desde la Directiva hacia los trabajadores, falta de expresiones de reconocimiento y motivación de los superiores inmediatos hacia los trabajadores, carencia de retroalimentación o canales de doble vía donde los trabajadores puedan manifestar sus inquietudes y resolver sus dudas, conflictos interpersonales, celo profesional; todo lo expuesto dificulta la consecución de las metas de la organización.

Asimismo, se aprecia cada vez más, mayores niveles de insatisfacción, lo cual se manifiesta en ausencias injustificadas, tardanzas en el ingreso (30% promedio día aproximadamente), puntualidad a la hora de salir y retiros voluntarios que se acrecientan cada mes.

Por lo tanto, se observa que en el Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú, el conocimiento e información sobre el compromiso organizacional del personal estable es muy limitado, lo que ameritó profundizar la investigación.

Respecto a la variable dependiente Desempeño Laboral, este se evalúa trimestralmente a través de una ficha de observación, en base a criterios e

indicadores únicos para todos los niveles de ocupación. La evaluación es realizada por el jefe inmediato; y paralelamente la Jefe de Recursos Humanos realiza otra evaluación en base a los mismos criterios o indicadores, de tal manera que ambas evaluaciones van al legajo personal del trabajador.

Generalmente la evaluación de Desempeño Laboral es responsabilidad única y exclusiva del jefe inmediato superior; por lo que se considera que la participación de la Jefe de Recursos Humanos no corresponde, a no ser que se trate de personal que trabaja bajo sus órdenes directas.

De lo anterior se percibe que hay deficiencias de gestión en la relación Compromiso Organizacional – Desempeño Laboral, por lo que fue necesario dilucidar, objeto de la presente investigación.

## **1.2. Justificación de la investigación**

### **1.2.1. Justificación teórica**

El Compromiso organizacional ha sido estudiado con la intención explícita de determinar su papel y relación con el desempeño del personal estable de Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú, logrando predecir con mayor certidumbre los niveles de compromiso que se registran, consiguiendo así establecer las bases para plantear en un futuro próximo las estrategias que conlleven al logro de los objetivos organizacionales del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú.

Domínguez<sup>1</sup> (2013) explicó:

Para lograr que exista mayor compromiso la organización debe tener en cuenta que existe un conjunto de causales para que un trabajador sostenga un compromiso con ella, de acuerdo al estudio del Instituto Tecnológico Superior de Puerto Vallarta, México, titulado: “El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional”, nos indica que la percepción favorable del clima laboral que les rodea incrementa el compromiso. El estudio muestra las relaciones observadas en las dimensiones del clima organizacional y las del compromiso. Los hallazgos señalan que tres de los cuatro factores en que se agrupan las dimensiones del clima organizacional se correlacionan significativamente con el compromiso organizacional. (p. 59)

El resultado de la presente investigación se puede sistematizar y ser aplicada a otras instituciones similares y/o afines al Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú, debido que se buscó demostrar la relación que existe entre las variables Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú; asimismo, los resultados de la investigación sirven a diferentes Colegios Profesionales para analizar el papel del compromiso organizacional en el personal estable y reflejar las repercusiones que provocan en el desempeño laboral.

---

<sup>1</sup> Dominguez, L. R. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 1, 59

### **1.2.2. Justificación Metodológica**

El estudio ha sido conducido bajo la óptica de la metodología cuantitativa, a través del estudio de caso, considerando que brinda mejores condiciones para vislumbrar la relación Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral; los procedimientos han sido enmarcados en la estructura de la presente investigación; la técnica se adecuó a la especificidad, siendo esta la encuesta, evaluando diversos aspectos a través del instrumento que fue principalmente el cuestionario.

La técnica e instrumento empleado en la investigación son confiables y validados.

La validación del cuestionario se realizó por “juicio de expertos”, dicha revisión comprendió la conformidad de los indicadores analizados por tres expertos en el tema.

Finalmente se procedió de modo paralelo a aplicar el Coeficiente de Alfa de Cronbach en el cuestionario.

Pudiendo ser utilizadas las encuestas en otros trabajos de investigación, reforzando los métodos ya establecidos para predecir un mejor desempeño del personal.

### **1.2.3. Justificación práctica**

Se realizó la investigación porque existe la necesidad de contar con información validada que aporte el sustento para orientar la toma de decisiones, así se ha proporcionado alternativas de solución al problema de las políticas de gestión que afectan las relaciones humanas y condicionan los

niveles de compromiso organizacional y desempeño laboral en el Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú, las mismas que influyen directamente en la atención que se le brinda al Ingeniero Colegiado. Asimismo, se consideró de interés realizar la presente investigación desde el punto de vista estratégico porque nos permitió establecer contacto con la realidad a fin de que la conozcamos mejor, aportando conocimientos para determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 – julio 2015; al hallar la relación se pudieron identificar las dimensiones e indicadores que guardaban correspondencia y sobre las cuales se ha propuesto en las recomendaciones de la presente investigación diversas alternativas para mejorar, modificar y reajustar el compromiso organizacional y desempeño laboral del personal estable a través de políticas de gestión.

### **1.3. Delimitación de la investigación**

#### **1.3.1. Delimitación espacial**

La investigación ha tenido como ámbito de intervención el Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú, ubicado en Calle Guillermo Marconi N° 210 – 220, distrito de San Isidro, provincia y departamento de Lima, la investigación ha sido realizada con el personal estable.

### **1.3.2. Delimitación temporal**

La percepción del fenómeno de estudio se realizó desde el 01 de julio del 2014 y culminó el 31 de diciembre de 2015, teniendo una duración de 18 meses.

El ámbito temporal en el que se sometió el estudio inició desde el 01 de julio de 2014 y culminó el 1 de julio de 2015, teniendo una duración de 12 meses.

### **1.3.3. Elemento circunstancial**

La presente investigación contó con la aprobación del Señor Ingeniero Decano del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Peru dicha autorización permitió llevarla a cabo con el personal que intervino en la investigación, asimismo, se contó con la colaboración de los Administradores Generales y la jefa del área de Recursos Humanos que permanecieron en la organización durante el año 2014 y 2015

Los materiales usados fueron los cuestionarios, lapiceros, papel, computadora, impresora, USB, programas informáticos como Word 2003 y SPSS Vs 21.

Dentro de Los factores personales circunstanciales que pueden ser considerados encontramos :la actitud, la expectativa y la disposición del trabajador la cual se mantuvo estable durante el proceso de la presente investigación, mostrando en algunos casos poca disposición y mínima receptividad, al respecto consideramos que la investigación en si no mantuvo alguna influencia que fuera inmanejable, no hubo cambio de directivos o situaciones de cambios en las políticas de trabajo o nueva implementación de reglamentos o disposiciones administrativas que pudieran obstruir este estudio



## **1.4. Formulación del problema de investigación**

### **1.4.1. Problema general**

¿En qué medida se relaciona el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015?

### **1.4.2. Problemas específicos**

- a) ¿Existe relación significativa entre los componentes del compromiso organizacional (afectivo, normativo, continuidad) y el desempeño laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015?
- b) ¿Existe relación significativa del compromiso organizacional según género, años de servicio, grado de instrucción, jerarquía ocupacional, condición laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015.?
- c) ¿Existe relación significativa del desempeño laboral según género, años de servicio, grado de instrucción, jerarquía ocupacional, condición laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- a) Identificar la relación entre los componentes del compromiso organizacional (afectivo, normativo, continuidad) y el desempeño laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015.
- b) Comparar el compromiso organizacional según género, años de servicio, grado de instrucción, jerarquía ocupacional, condición laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015.
- c) Comparar el desempeño laboral según género, años de servicio, grado de instrucción, jerarquía ocupacional, condición laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis principal**

Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015.

### **1.6.2. Hipótesis secundarias**

H<sub>1</sub>. Existe relación significativa entre los componentes del compromiso organizacional (afectivo, normativo, continuidad) y el desempeño laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015.

H<sub>2</sub>. Existe relación significativa del compromiso organizacional según género, edad, grado de instrucción, estado civil, jerarquía ocupacional, años de servicio, años de estabilidad del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015.

H<sub>3</sub>. Existe relación significativa del desempeño laboral según género, edad, grado de instrucción, estado civil, jerarquía ocupacional, años de servicio, años de estabilidad del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015.

## 1.7. Variables

### 1.7.1. Variable independiente

El Compromiso Organizacional.

### 1.7.2. Variable dependiente

El Desempeño Laboral

### 1.7.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables independientes y dependientes

<b>VI: Compromiso Organizacional</b>		<b>VD: Desempeño Laboral</b>	
<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>
Compromiso afectivo	Atribución Racionalización Cumplir expectativas Trabajo adecuado a la persona Necesidad de satisfacción	Eficacia	Resultado Focalización Cobertura Impacto
Compromiso de continuidad	Alternativas Inversiones	Eficiencia	Recursos aplicados Medios para logros
Compromiso Normativo	Expectativas Obligaciones Intercambio Social	Economía	Recursos generados Ejecución presupuestaria
		Calidad	Oportunidad Satisfacción: Precisión y continuidad

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes**

No se han encontrado investigaciones similares en los Colegios Profesionales de Perú, sin embargo, a nivel nacional e internacional se encontraron estudios que se aproximan de modo general a describir o demostrar la relación que existe entre el grado de Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral.

##### **2.1.1. Estudios a nivel nacional**

1. Un primer trabajo corresponde a la tesis titulada: “Compromiso Organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas”<sup>2</sup>, estudio realizado por el Bachiller Oscar Martín Rivera Carrascal, perteneciente a la Pontificia Universidad Católica del Perú. (p.p. 85-87)

---

<sup>2</sup> Rivera, O. (2010) Compromiso Organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas, Tesis para optar el grado de Magister en Educación. 85-87.

Las conclusiones señalan que el grado de compromiso organizacional de la Institución Educativa Privada, objeto de estudio, es medio. Los análisis estadísticos, en el que se ha medido las respuestas según una escala de opinión señalan además, que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo.

Los docentes manifestaron tener poco sentimiento de deuda frente a su institución, lo que a la larga demostró en el menor grado de compromiso normativo. Sin embargo, cuando el docente permaneció más años en el trabajo su compromiso normativo fue muy significativo y más aún en los docentes varones. Adicionalmente, dicho compromiso acrecentó mientras contaba con estudios técnicos y su compromiso fue mayor a diferencia que los que contaban con estudios universitarios, por lo menos a nivel de los varones y en las damas dicha correspondencia sucede a la inversa.

El nivel de enseñanza en el que se desenvolvían los docentes tiene mediana significancia a nivel afectivo y normativo; es decir, que el trabajo a diario con un grupo de alumnos y el compartir con ellos sus experiencias generó apego emotivo.

El presente estudio no presenta en el documento limitaciones del mismo.

2. Una segunda investigación a nivel nacional fue titulada “Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública” <sup>3</sup> del

---

<sup>3</sup> Loli, A. (2207). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública. *Ind. Data*, 10(2), 36.

investigador Alejandro Loli Pineda, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. (p. 36)

En términos generales, los alcances de la investigación indicaron que el mayor porcentaje de personas se ubican dentro de una categoría normal de compromiso organizacional, seguido de otro grupo con un bajo compromiso organizacional y un tercer grupo menor que el anterior con un compromiso organizacional alto.

Por otro lado, no existió relación entre el compromiso organizacional y las variables demográficas: Género, estado civil y grado de estudios alcanzado. Es decir, estas variables demográficas no fueron variables diferenciadoras. No existió cambio alguno con la intervención de estas variables.

En cuanto a los limitantes, se indicaron las condiciones con la que fue administrada la prueba a los participantes de la muestra de estudio.

### **2.1.2. Estudios a nivel internacional**

1. Tesis titulada: “Relación del grado de Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en profesionales de la salud de un hospital público”<sup>4</sup>, de la Licenciada Claudia Berenice Pérez Martínez, perteneciente a la Universidad Autónoma de Nuevo León del país de México. (p.p. 1-86)

Esta tesis concluyó que existe un compromiso débil del trabajador, en tanto, los médicos y enfermeras no brindaron una atención de calidad, y proporcionó escasas contribuciones y estrategias que contribuyan a la prestación de un

---

<sup>4</sup> Pérez, C. (2015) Relación del grado de Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en profesionales de la salud de un hospital público. *Repositorio Académico Digital UANL*, 1-86.

adecuado servicio y respuesta al cambio, manifestando poca identificación con el Hospital.

A su vez, se detectó un amplio porcentaje de profesionales de la salud con baja necesidad de permanecer en la organización y mínimo sentimiento de obligación hacia el cumplimiento de las normas institucionales.

Como limitaciones del estudio se consideró a la disponibilidad y voluntad de los médicos y las enfermeras objetos de esta investigación para aceptar responder los instrumentos.

La realización del estudio presentó dificultad para recolectar información debido al ritmo de trabajo en la institución de este giro, el tiempo de los empleados y del investigador.

Asimismo, las calificaciones del desempeño fueron realizadas por un solo evaluador para cada muestra, sin capacitación previa

2. Otro trabajo de grado titulado: “Relación entre el Compromiso organizacional y el desempeño Contextual”<sup>5</sup>, de las licenciadas Mónica Francelis Flores Rivas y Chila Nathali Rodríguez Velandia, pertenecientes a la Universidad Católica Andrés Bello del país Venezuela. (p.p. 76-77)

El aporte brindado fue que si se encontró relación significativa moderada entre los componentes del compromiso organizacional y del nivel de desempeño contextual de la muestra. Se halló relación significativa positiva moderada entre el compromiso organizacional global y las dimensiones de desempeño

---

<sup>5</sup> Flores, M y Rodríguez, C. (2006). Relación entre el Compromiso organizacional y el desempeño Contextual, *Trabajo de Grado de la Universidad Católica Andres Bello*, 76-77.



contextual, presentándose mayor relación entre el compromiso organizacional y la dimensión ciudadanía interpersonal.

Las limitaciones de esta investigación estuvieron en el proceso de recolección de datos, pues esta se basó en el auto reporte, lo que trajo como consecuencia un sesgo en las respuestas de los empleados, debido al error de ligereza auto apreciativa que caracteriza a este método de recolección de datos. Así mismo las autoras mencionaron que cuando solicitaron la opinión de los supervisores, pusieron en riesgo la viabilidad de su proyecto.

## **2.2. Compromiso organizacional**

La mayor parte de las investigaciones en el comportamiento organizacional se han dedicado básicamente a estudiar a tres actitudes: satisfacción en el trabajo, involucramiento en el trabajo y compromiso organizacional. Sin embargo unas cuantas actitudes más reclaman la atención de los investigadores en ellas encontramos: el apoyo organizacional que perciben y la dedicación de los empleados.

- Satisfacción en el trabajo.- Sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características.
- Involucramiento en el trabajo.- Grado en que una persona se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera su desempeño como algo importante que la beneficia.

- Compromiso organizacional.- A continuación se trata el tema a profundidad.

### **2.2.1. Concepto de compromiso organizacional:**

El término Compromiso Organizacional ha sido definido por diversos autores, a continuación detallare algunos de ellos:

Robbins y Judge<sup>6</sup> (2009) Explicaron: El nivel o grado en que un empleado se identifica con la organización y sus metas, deseando participar activamente en ella y mantener su membresía. (p. 79)

Chiavenato<sup>7</sup> (2004) enunció:

“Es la voluntad para hacer grandes esfuerzos en favor de la organización que la emplea. Voluntad que se fortifica con prácticas que no adelgacen el número de personal, ya que esta situación es percibida como contraria a los incentivos y a las medidas de participación e involucramiento que tanto se propone. Este autor, también lo denomina “ciudadanía organizacional”. (p. 69)

Meyer, J. y Allen, N. <sup>8</sup> (1991) indicaron: Un estado psicológico que caracteriza la reacción de los empleados con su organización. (p.21)

Meyer, J. y Allen, N. <sup>9</sup> (1997) enunciaron: Conjunto de normas políticas y procedimientos que obligan a las personas a continuar dentro de la

---

<sup>6</sup> Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional, Ed.13, 79.

<sup>7</sup> Chiavenato, I. (2004), Comportamiento Organizacional, Ed. 1, 69.

<sup>8</sup> Meyer, J. y Allen, N., (1991), Human Resource Manegement Review. Ed.1, 21

<sup>9</sup> Meyer, J. y Allen, N., (1997), Human Resource Manegement Review. Ed.1, 62

organización o de realizar un esfuerzo adicional; también la preferencia ante la comparación hecha entre los beneficios ofrecidos por otras organizaciones. (p.62)

Ivancevich, J. y Konopaske, R.; Matteson, M. <sup>10</sup> (2006) enunciaron: Sensación de identificación, participación y lealtad que expresa el empleado hacia la compañía. (p.224)

Robbins, S. y Judge, T. <sup>11</sup> (2009) explicaron este término y plantearon: Grado en el que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de esta, y el deseo de mantener su relación con ella.....es la identificación del individuo con la organización que lo emplea. (p. 79)

Hellriegel, D.; Slocum, J. <sup>12</sup> (2009) explicaron: Es la fortaleza de la participación de un empleado en la organización y la forma en que se identifica con ella. (p.57)

Chiavenato, I.<sup>13</sup> (2004) explicó: Cuanto más se concientice la persona de la misión de su organización, tanto mayor será su contribución. La misión de la organización puede ser divulgada, discutida, cuestionada, replanteada, pero debe estar siempre en la mente y el corazón de las personas. (p.p. 38-39)

---

<sup>10</sup> Ivancevich, J. y Konopaske, R.; Matteson, M. (2006), Ed. 7, 224

<sup>11</sup> Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. Ed 7, 79.

<sup>12</sup> Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). Comportamiento organizacional. Ed. 7, 57.

<sup>13</sup> Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional, *La dinámica*. Ed. 2. 38-39

La presente investigación resalta y hace hincapié en que el compromiso organizacional se ve consolidado cuando existe una comunión entre el trabajador y su centro de trabajo, existiendo una relación de mutua dependencia que le permiten obtener beneficios mutuos, es decir, cuando la empresa muestra interés en el trabajador haciéndolo participe en coadyuvar en la consecución de los objetivos organizacionales, y logrando que este se sienta parte de los logros de la organización.

Hasta el momento las investigaciones referidas al compromiso organizacional han arrojado diversas acepciones del término, las cuales finalmente se pueden resumir en dos grandes grupos, por un lado se encuentra el enfoque unidimensional y por el otro el enfoque multidimensional.

#### **2.2.1.1. Enfoque unidimensional del compromiso organizacional**

Inicialmente se destaca una línea de investigación que divide el compromiso en actitudinal y conductual.

El comportamiento actitudinal se focaliza en los procesos por los cuales la gente llega a pensar acerca de su relación con la organización. Los estudios realizados bajo el enfoque actitudinal van dirigidos a confirmar la relación positiva entre fuerte compromiso y los índices de ausentismo, rotación de personal y productividad, y la identificación de los factores personales y situacionales que favorecen el desarrollo del compromiso organizacional.

En lo que respecta a la orientación denominada conductual, esta se centra en los mecanismos que favorecen que el trabajador se identifique con la empresa para la cual labora. Se concibe al compromiso como una serie de transacciones entre el trabajador y su organización por lo que éste aparece en función de los intercambios que ocurren entre él y la empresa, en consecuencia se permanece dentro de la organización por las recompensas o beneficios que reciben.

#### 2.2.1.2. **Enfoque multidimensional del compromiso organizacional**

Se sostiene que el apego psicológico constituye la base del compromiso organizacional, resultando 3 dimensiones:

- a. Involucramiento instrumental con recompensas extrínsecas
- b. Involucramiento basado en la afiliación
- c. Involucramiento sustentado en congruencia entre valores individuales y organizacionales.

Meyer, J. y Allen, N. <sup>14</sup> (1991), reconocieron la naturaleza multidimensional de constructo, indicando: El compromiso refleja el lazo psicológico que une al trabajador con la empresa, esbozando un enfoque donde, el compromiso resulta de la sumatoria de tres componentes que se presentan en forma simultánea, difiriendo en intensidad.

---

<sup>14</sup> Meyer, J. y Allen, N. (1991). Human Resource Management Review. Ed. 1. 53.

- Componente Afectivo
- Componente de Continuidad
- Componente Normativo. (p. 53)

El elemento común, a los tres temas componentes o dimensiones, es la concepción del compromiso organizacional como un estado psicológico que refleja la relación que une al individuo con su organización y el de mantener el enlace o conexión sin embargo en cada componente la fuente desde donde emerge el estado psicológico, es totalmente distinta pues puede surgir del afecto, el costo o la obligación moral, según sea el caso, el compromiso organizacional se mide a través del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1997), el cual se encuentra en el anexo.

#### 2.2.1.2.1. *El Componente afectivo:*

Carga emocional hacia la organización y la creencia en sus valores.

Meyer, J. y Allen, N. <sup>15</sup> (1991) indicaron:

“El compromiso se concibe como un vínculo afectivo que une al trabajador con la organización (componente afectivo). Las definiciones que sirven de fundamento para conceptualizar el componente afectivo son:

- Apego que siente el individuo hacia el grupo de trabajo, basado en el afecto y la emoción.

---

<sup>15</sup> Meyer, J. y Allen, N. (1991). Human Resource Management Review. Ed. 1. 54

- Proceso mediante el cual las metas del individuo y las de la organización se vuelven cada vez más congruentes.
- Actitud u orientación hacia la organización que atrae o vincula la identidad de la persona a la de la organización.” (p. 54)

De esta manera se pasa a establecer que, el Componente afectivo del compromiso organizacional se refiere al apego emocional, a la identificación con el involucramiento en la organización.

#### *2.2.1.2.2. El Componente de continuidad:*

Valor económico que se percibe por permanecer en una organización comparado con el de dejarla.

El compromiso es visto a través del reconocimiento de los costos asociados con dejar la organización.

El Comportamiento se hace presente cuando una persona tiene más interés exógeno con una línea de actividad consistente.

La asociación de la ganancia con la participación del trabajador y el costo que representa para éste el dejar la organización.

Un fenómeno estructural que ocurre como resultado de transacciones entre el individuo y la organización en trabajo e inversiones.

Para Meyer y Allen el componente continuidad se fundamenta en los costos que los empleados vinculan a dejar la organización, de ello se desprende que la fuente del componente es la valoración de las inversiones realizadas en la organización y/o la percepción de otras alternativas y por tanto se permanece

en la organización porque sería costoso no hacerlo.

#### 2.2.1.2.3. *El Componente normativo:*

Obligación de permanecer con la organización por razones morales o éticas. El compromiso visto como una obligación moral de mantenerse con la Organización.

La internalización total de presiones normativas para actuar de manera que concuerden los objetivos del compromiso hacia la organización con las metas e intereses de la organización.

Las conductas de compromiso son conductas socialmente aceptadas que exceden de las expectativas normativas o formales relevantes para el objeto del compromiso.

Meyer, J. y Allen, N.<sup>16</sup> (1991) concluyeron: El componente normativo se refiere a los sentimientos de obligación de permanencia en la organización. Sus fundamentos son el derecho y la moral por tanto dejar la organización no es considerado correcto por parte del trabajador. (p. 57)

El Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú, como institución privada cuenta con disposiciones a nivel de su política laboral de gestión administrativa, siendo que se rige la Constitución Política del Perú de 1993, Capítulo II; Art. 22º al 28º De los Derechos Sociales y Económicos, asimismo, por su Reglamento Interno de Trabajo, y el decreto supremo N°003-97-TR; Texto Único Ordenado – TUO del Decreto Legislativo 728 Ley de

---

<sup>16</sup> Meyer, J. y Allen, N. (1991). Human Resource Management Review. Ed. 1. 57



Productividad y Competitividad Laboral del 27 de marzo de 1997 y demás normatividad aplicable al régimen laboral de la actividad privada.

Sin embargo, a manera de aclaración, el término “obligación” tiene un componente de carácter coercitivo y puede ser percibido como una exigencia unilateral, es decir una obligación, lo cual afectará la autonomía de la voluntad y dignidad del trabajador.

Landa, C.; Velazco, A.<sup>17</sup> (2014) precisan: Ninguna empresa puede obligar a un trabajador para que permanezca en una organización, debido a que este es un derecho de acuerdo a la Constitución Política del Perú (Título I: De la persona y de la sociedad, Capítulo I: Derechos fundamentales de la persona, Artículo 2º: Derechos fundamentales de la persona, N°24: A la libertad y a la seguridad personales, a. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe.

b. No se permite forma alguna de restricción de la libertad personal, salvo en los casos previstos por la ley. Están prohibidas la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en cualquiera de sus formas. (p. 2)

Considero que en el accionar administrativo y gerencial que busca una mejora continua basada en estrategias, se debe considerar el factor humano como pieza clave para el logro de los objetivos organizacionales, considerando los tres componentes del enfoque multidimensional y alineando las estrategias a alcanzar el compromiso del personal estable.

---

<sup>17</sup> Landa, C.; Velazco, A. (2014). Constitución Política del Perú 1993, Ed. 1. 2.

## 2.2.2. Determinantes del compromiso organizacional: Características personales demográficas del individuo

Meyer, J.; Allen, N. (1991)<sup>18</sup> manifestaron con respecto a las características demográficas que, las percepciones del trabajador se centran en las políticas organizacionales, en el estilo o los canales convencionales usados en la transmisión de las mismas. El mismo estudio señala que la antigüedad es una variable que fortifica el compromiso afectivo y en cuanto al Género del trabajador, la variable no es tan significativa. En cambio, sí son variables que afectan al componente afectivo los contenidos del cargo y las experiencias laborales, ya que se asumirá responsabilidades en la participación de toma de decisiones y así la percepción del colaborador del clima laboral será más favorable lo que estrechará los lazos de compromiso. (p. 122)

Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M.<sup>19</sup> (2006) enunciaron:

“Hay un desacuerdo respecto a los diferentes niveles de compromiso con respecto al Género, en algunos estudios se ha descubierto que las mujeres están más comprometidas como grupo que los varones; en otros estudios se ha encontrado que las mujeres están menos comprometidas; y en otros estudios no revelan ninguna diferencia sexual en cuanto a compromiso. En cambio hay otros factores distintos del Género que se relacionan

---

<sup>18</sup> Meyer, J.; Allen, N. (1991). Human Resource Management Review. Ed1. 122.

<sup>19</sup> Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. (2006). Comportamiento Organizacional, Ed.7, 224

exclusivamente con el compromiso. Por ejemplo, la edad y la educación se asocian en forma positiva con el compromiso. Una mayor satisfacción en el trabajo, un empleo más significativo y una mayor utilización de las habilidades también se asocian con un compromiso más fuerte”. (p. 224)

En la presente investigación se analizó la relación de algunas variables sociodemográficas como son: género, años de servicio, grado de instrucción, jerarquía ocupacional, condición laboral, con respecto a las variables de investigación conformadas por el Compromiso organizacional y el desempeño laboral.

### **La motivación en la empresa moderna**

Roberts, J.<sup>20</sup> (2004) enunció:

“Las empresas, al igual que otras organizaciones económicas, sirven para coordinar las actividades de grupos de personas e inducirlos a realizar las actividades necesarias. En las organizaciones es difícil motivar a la gente porque sus propios intereses pueden fácilmente entrar en conflicto con los objetivos de la organización. Esta divergencia de intereses se debe a que los miembros de una organización no asumen personalmente todos los costes y los beneficios de lo que hacen y de las decisiones que toman dentro de la organización. Por consiguiente, cuando toman decisiones –a qué van a dedicar su tiempo, cuánto van a trabajar y en qué, qué riesgos van a asumir – las opciones que parecen mejores desde su punto de vista personal pueden no ser las que maximizan el valor total generado a la organización. Incluso

---

<sup>20</sup> Roberts, J. (2004). La Empresa Moderna, organización, estrategia y resultados, Ed. 1, 95.

sabiendo cuáles son los intereses generales de la empresa, puede ocurrir que los ignoren de manera sistemática.

Desde el punto de vista del diseño organizativo, el problema de la motivación consiste en estructurar la organización –la gente, la arquitectura, las rutinas, los procesos y la cultura – de manera que haya una mayor coincidencia entre los intereses de la empresa y los de sus miembros y conseguir así que éstos tomen decisiones más eficientes. En esta tarea, el diseñador puede tener acceso a todos los elementos del diseño organizativo –personas, arquitectura, procesos y cultura- y en muchos contextos debe utilizarlos todos. Porque, la motivación no es una mera cuestión de incentivos monetarios, por muy importantes que sean estos en algunos casos”. (p. 95)

### **La causa y la naturaleza de los problemas de motivación**

Roberts, J.<sup>21</sup> (2004) indicó:

“En general, surgen problemas de motivación o de incentivos cuando las decisiones y los actos de los individuos en el seno de la organización producen en otros unos efectos que no se tienen totalmente en cuenta, es decir, cuando hay externalidades. Las disparidades entre los costes y los beneficios que recaen en una persona y los que recaen en la organización en su conjunto pueden ser básicamente de dos tipos. En las organizaciones, la mayoría de las veces los individuos sólo reciben una pequeña parte de los beneficios resultantes de sus diversas actividades, pero soportan una parte desproporcionada de sus costes. En este caso, es probable que decidan

---

<sup>21</sup> Roberts, J. (2004). La Empresa Moderna, organización, estrategia y resultados, Ed. 1, 96-101.

realizar muy pocas actividades desde el punto de vista de la eficiencia de la organización. La otra posibilidad es que la parte de los beneficios que reciben sea superior a la parte de los costes que soportan. En ese caso, es probable que decidan realizar una cantidad excesiva de actividades, de allí surge una dificultad más cuando las actividades realizadas realmente se basan en información de la que solo dispone la persona que la realiza. Esta situación también es muy frecuente: de hecho, el poder para tomar decisiones se concede muy a menudo precisamente a las personas que están más informadas y son más expertas.

A ello agregamos la divergencia de intereses plantea dificultades, aunque las propias actividades reales sean totalmente observables y verificables por los tribunales o por terceros. El problema estriba en que puede resultar difícil saber si las actividades se han realizado realmente en interés de la organización o en interés del experto. Es lo que ocurre en el ejemplo del presidente de una empresa que se dedica a construir un imperio; casi siempre se puede pergeñar alguna historia sobre el carácter estratégico de la última adquisición, aunque en realidad sea muy negativa para los accionistas. Una vez más vincular la remuneración en los resultados (por ejemplo, al precio de las acciones) suele ser una solución parcial, que no resuelve plenamente el problema". (p.p. 96-101)

### 2.3. Desempeño laboral

Chiavenatto, I.<sup>22</sup> (2012) define el desempeño como: Eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.

El desempeño es un campo de estudio en el que se investiga el impacto que tiene el modo de desenvolverse de los individuos, grupos y estructuras dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones.

El desempeño es una conducta laboral que implica la consecución de las metas de la organización. Asimismo, también se ha considerado como la acción que lleva a la consecución de los resultados, no el resultado de la misma. (p. 192)

Chiavenato, I.<sup>23</sup> (2000) explicó:

El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos, asimismo, el desempeño es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones". (p. 12)

Chiavenato, I.<sup>24</sup> (2000) indicó:

---

<sup>22</sup> Chiavenatto, I. (2012). Innovaciones de la Administración – Tendencias y estrategias. Los nuevos paradigmas, Ed. 5, 192.

<sup>23</sup> Chiavenato, I. (2000). Comportamiento organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones, Ed.2 , 12.

“El desempeño humano en el cargo es extremadamente situacional y varía de una persona a otra, y de situación en situación, pues depende de innumerables factores condicionantes que influyen bastantes. “Cada persona evalúa la relación costo-beneficio para saber cuánto vale la pena de hacer determinado esfuerzo. A su vez el esfuerzo individual depende de las habilidades y capacidades de la persona y de su percepción del papel que debe desempeñar”. (p. 81)

En resumen, el desempeño laboral es un conjunto de conductas que implica algún tipo de beneficio para la organización.

Considero que las empresas deberán tener en cuenta que las personas pueden ser condicionadas a mejorar su desempeño laboral, a través de la motivación, pero teniendo en cuenta de acuerdo la siguiente:

Roberts, J. (2004)<sup>25</sup> mencionó: En las organizaciones es difícil motivar a la gente porque sus propios intereses pueden fácilmente entrar en conflicto con los objetivos de la organización. (p.95)

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el

---

<sup>24</sup> Chiavenato, I. (2000). Gestión del Talento Humano, Ed. 3, 81.

<sup>25</sup> Roberts, J. (2004). La Empresa Moderna, organización, estrategia y resultados, Ed. 1, 95.

comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.

El desempeño laboral se mide a través de un proceso de evaluación del desempeño, considerando que es un instrumento en el cual se evalúa el desenvolvimiento del trabajador en las diferentes tareas y metas encomendadas, al mismo tiempo permite localizar y corregir diferentes problemas, dentro de los cuales está la integración de las personas a la organización.

Esto guarda correspondencia con la siguiente definición que nos permiten profundizar y aclarar esta temática. (p. 95)

Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M.<sup>26</sup> (2006) enunciaron:

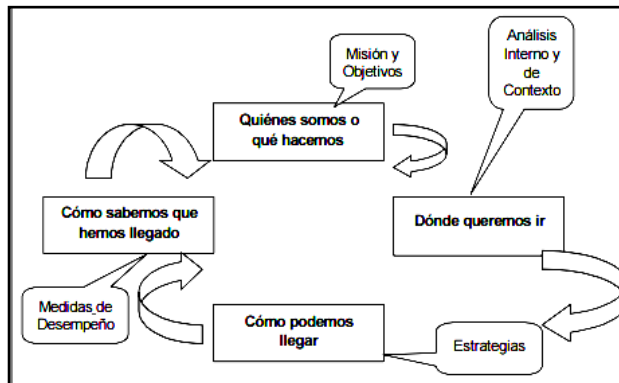
“Una evaluación del desempeño efectiva es un proceso continuo y, en pocas palabras, supone dos preguntas: ¿El trabajo se realizó en forma efectiva? y ¿El empleado utilizó al máximo sus habilidades y capacidades? La primera tiende a una orientación juiciosa, mientras que la segunda es de naturaleza de desarrollo. En general las evaluaciones deben servir para traducir las responsabilidades del puesto a las actividades cotidianas de cada empleado”. (p. 206)

---

<sup>26</sup> Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. (2006). Comportamiento Organizacional, Ed.7, 206.



Bonnefoy, J. y Armijo, M. <sup>27</sup> (2005) indicaron: La evaluación del desempeño se relaciona estrechamente con el proceso de planificación y programación de la entidad. (p. 130)



**Figura 1. La medición del desempeño es parte de un largo proceso de planificación.**

Fuente: Adaptado de Oregon Progress Board (2014). <sup>27</sup>

La clasificación de los indicadores de desempeño es muy variada, hay autores que establecen tipologías de indicadores que abarcan seis o más categorías, incorporando a las dimensiones de evaluación de la eficiencia, eficacia, economía, calidad, y también los atributos de dichas medidas tales como “equidad”, “entorno”, “tecnología”, etc. No obstante lo anterior, y teniendo en cuenta el objetivo de los indicadores de desempeño en el ámbito de los servicios, se abordó este contenido desde el punto de vista del desempeño de dichas actuaciones en las dimensiones de eficiencia, eficacia, calidad y economía.

---

<sup>27</sup> Bonnefoy, J.; Armijo, M. (2005). Indicadores de desempeño en el sector público, Ed.1, 130.

La presente clasificación se asoció al juicio que se realizó una vez finalizada la intervención, y las preguntas que se respondieron son: en qué medida se cumplieron los objetivos, cuál es el nivel de satisfacción de la calidad percibida por los colegiados, cuán oportunamente llegó el servicio, entre otras preguntas inmersas en las dimensiones de eficiencia, eficacia, economía y calidad, de este modo se concluyó cuán aceptable ha sido el desempeño del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú, cuya respuesta sirvió para brindar recomendaciones para mejorar el cursos de acción y la gestión, asimismo, informar a los diferentes grupos de interés.

### **2.3.1. Dimensiones del desempeño laboral**

Para los efectos de la realización del presente trabajo de investigación se utilizaron los indicadores de desempeño laboral que comúnmente se conocen como las “3 E”: Eficiencia, Economía, Eficacia, agregando el indicador de Calidad de forma separada del indicador de “eficacia”, que algunos autores lo consideran un atributo de esta categoría.

- Eficacia: Es el grado en que una actividad o programa alcanza sus objetivos, metas y otros efectos que se había propuesto. Este aspecto tiene que ver con los resultados del proceso de trabajo, grado de cumplimiento de los objetivos, a cuántos usuarios o beneficiarios se entregan los bienes o servicios, qué porcentaje corresponde del total de usuarios.
- Eficiencia: Se refiere a la relación entre los recursos consumidos (insumos) y la producción de bienes y servicios. La eficiencia aumenta en la medida en

que un mayor número de unidades se producen utilizando una cantidad dada de insumos. Trabajar con eficiencia equivale a decir que la institución debe desarrollar sus actividades siempre bien. Una actividad eficiente maximiza el resultado de un insumo dado o minimiza el insumo de un resultado dado.

- **Economía:** Se refiere a los términos y condiciones bajo los cuales se adquieren y utilizan los recursos humanos, financieros y materiales, tanto en la cantidad y calidad apropiadas, como al menor costo posible, y de manera oportuna.
- **Calidad:** Comprende el cumplimiento de las expectativas y requisitos planteados por la empresa. Apunta a mejorar continuamente la eficacia y eficiencia de la organización a nivel interno y externo.

En cuanto en el Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú se evalúa el desempeño laboral a través de las fichas de observación presentadas en el anexo del presente trabajo de investigación, siendo los indicadores de desempeño que se utilizan los siguientes: Eficiencia, eficacia.

## 2.5. Marco conceptual

**Personal.** (Del lat. personālis). Conjunto de las personas que trabajan en un mismo organismo, dependencia, fábrica, taller, etc.

**Desempeño.** El grado al cual un actor del desarrollo opera de acuerdo a ciertos criterios/estándares/ pautas de acción o logra resultados de acuerdo a los planes establecidos

**Estabilidad Laboral.** Es el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada.

"La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario"

**Inestabilidad laboral.** Percepción o estimación con relación a la posible pérdida del trabajo.

**Personal estable.** O personal permanente, es aquel trabajador que cuenta con el derecho de conservar su puesto de trabajo durante toda su vida laboral.

**Procedimientos.** Los pasos a seguir y las formas de proceder para buscar la información requerida a la hora de realizar la evaluación. En el concepto de procedimiento van implícitos aquellos acuerdos, criterios, estrategias, decisiones, recursos y previsiones de todo tipo.

**Técnicas.** Habilidad, arte, pericia, etc. con la que somos capaces de proceder o actuar en una intervención determinada. Instrumentos y herramientas necesarios para desarrollar una intervención determinada.

**Instrumentos.** Es una herramienta específica del que se sirve una técnica para recoger datos de forma sistematizada y objetiva.

**Coefficiente de Curtosis.** Analiza el grado de concentración que presentan los valores alrededor de la zona central de la distribución.

**Distribución platicúrtica.** Coeficiente de curtosis que presenta un reducido grado de concentración alrededor de los valores centrales de la variable.

## **CAPÍTULO III**

### **DISEÑO DE INVESTIGACIÓN / METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

Collazos, H.<sup>28</sup> (2007) indicó que: El tipo de la investigación aplicada fundamental, se entiende como aquella investigación relacionada con la generación de conocimientos en forma de teoría o métodos que se estima que en un período mediano podrían desembocar en aplicaciones al sector productivo. (p. 1)

En la presente investigación se consideró que corresponde a una investigación aplicada fundamental, debido a que se utilizaron los conocimientos obtenidos por medio de la investigación básica, orientándose el estudio al comportamiento del fenómeno social, para controlarlo, brindando beneficios a la sociedad.

---

<sup>28</sup> Collazos, H. (2007). Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Ed.1, 1.

### **3.2. Nivel de Investigación**

Es una investigación descriptiva correlacional, se asumió como descriptiva porque se especificaron las características de los fenómenos estudiados, y como correlacional debido a que se midieron las variables y se determinó el grado de intensidad existente en la unión de dos o más variables de interés en una misma muestra, o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados.

Hernández, R.<sup>29</sup> (1991) manifestaron que: este tipo de estudios tiene como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables (En un contexto en particular). (p. 62)

### **3.3. Diseño de investigación**

Es un diseño no experimental, descriptivo y correlacional.

Hernández, R.<sup>30</sup> (1991) manifestó: El diseño no experimental, descriptiva y correlacional se realiza sin manipular deliberadamente variables, observando los fenómenos que se dan en su contexto natural, para después analizarlo, Diseño con pre-prueba, post-prueba y grupo de control. (p. 84)

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M.<sup>31</sup> (2010) manifestaron: En el diseño no experimental, de investigación transeccional o transversal se

---

<sup>29</sup> Hernández, R. (1991). Metodología de la investigación, Ed. 3, 62.

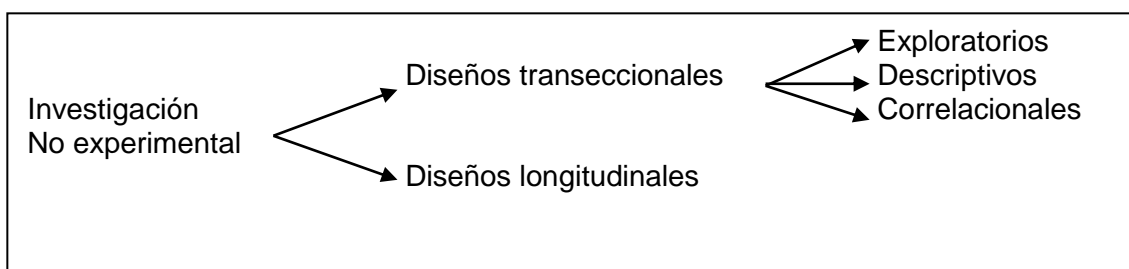
<sup>30</sup> Hernández, R. (1991). Metodología de la investigación, Ed. 3, 84

<sup>31</sup> Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación, Ed. 5, 141.

recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (p.141)

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M.<sup>32</sup> (2010) indicaron: El diseño transeccional o transversal de tipo correlacional causal trata de describir relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales). (p. 145)

El criterio correlacionar en esta investigación explica que el personal continúa en la organización porque necesita hacerlo, en algunas investigaciones este último tipo de compromiso tiende a estudiarse diferenciando dos facetas, por un lado, la necesidad de continuar en base a los costos asociados a dejar la organización, liquidaciones, beneficios sociales, y por otro lado la necesidad de continuar debido a la falta de alternativas de empleo.

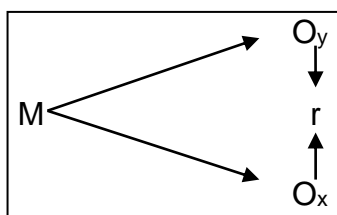


**Figura 2**  
Diseño no experimental

---

<sup>32</sup> Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación, Ed. 5, 145.





**Figura 3**

Diagrama Simbólico del Diseño de Investigación Descriptiva Correlacional

Dónde:

M = Muestra

O<sub>y</sub> = Observación de la variable dependiente

O<sub>x</sub> = Observación de la variable independiente

(r)= Coeficiente de correlación

### 3.4. Método de Investigación

Montañez, A. y Riaño, M. <sup>33</sup> (2012) manifestaron: El método deductivo logra inferir algo observado a partir de una ley general. (p. 44)

Por lo que se aplicó el método deductivo, llegando a conclusiones utilizando las premisas constituidas por los resultados.

### 3.5. Método de estudio de las variables

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. <sup>34</sup> (2010) indicaron: La investigación cuantitativa usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. (p. 103)

---

<sup>33</sup> Montañez, A. y Riaño, M. (2012). Prospectiva Magel, Ed. 1, 44.

<sup>34</sup> Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación, Ed. 5, 103.

De lo anterior se infiere que la presente es una investigación cuantitativa, pues se obtuvieron datos numéricos categorizados en el estudio de las variables.

### **3.6. Universo**

El universo del presente estudio comprendió al Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú.

### **3.7. Población**

El marco poblacional para la racionalización del estudio, comprendió al personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú.

### **3.8. Muestra**

Personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú, siendo que en el periodo evaluado hubieron 33 trabajadores con la condición de personal estable; se halló la muestra ajustada a través de un muestreo aleatorio simple, considerándose la población de estudio que cumplió los criterios de selección de inclusión, es decir que tuvieron la condición de personal estable, siendo un tipo de muestreo probabilístico, debido a que todos tienen la oportunidad de ser elegidos.

Para determinar el tamaño de la muestra, se eligió la fórmula de muestra aleatoria simple de poblaciones finitas.

Para determinar el tamaño de muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{E^2 (N - 1) + (Z^2 \times P \times Q)}$$

*Donde:*

*n = Tamaño de la muestra*

*E = Error de muestreo expresado en porcentaje 5% = (0.05)*

*Z = 1.96, valor si se desea un 95% de confianza*

*PQ = (S<sup>2</sup>) = es la variancia de una variable dicotómica con distribución Bernoulli*

*N: Tamaño del universo*

*P: Probabilidad o favor (50% o 0.5 de no existir datos)*

*Q: Probabilidad en contra (1-P)*

*Datos:*

$$E = 0.05$$

$$Z = 1.96$$

$$P = 0.50$$

$$Q = 0.50$$

$$N = 33$$

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5) \times 33}{(0.05)^2 (33 - 1) + ((1.96)^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5))}$$

$$n = \frac{31.6932}{0.08 + 0.9604} = 30.46251442$$

$$n = 31$$

Es decir, si encuestaba a 31 personas, el 95% de las veces el dato a medir hubiera estado en el intervalo  $\pm 5\%$  respecto al dato que se observara en la encuesta.

Cabe indicar que por ser una muestra pequeña, no se ha requerido calculo muestral, éste fue planteado para seguir los procesos objetivos del investigador, por lo tanto, para la presente investigación se tomaron el total de la muestra n=33 trabajadores estables.

### **3.9. Metodología de recopilación de la información**

Se aplicaron las técnicas de la observación directa, principalmente se hizo uso de instrumentos como entrevistas y encuestas. Las encuestas permitieron obtener información sobre determinadas variables que se investigaron, posteriormente, con la información recolectada, se realizó un análisis descriptivo de los problemas que son frecuentes dentro de la población investigada. Las entrevistas se aplicaron en forma personalizada para recolectar la información y fortalecer los datos en el análisis e interpretación de resultados.

Los instrumentos de recolección de datos como las encuestas, fueron validadas a través de la opinión de tres expertos del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú, y aplicando el coeficiente de Alfa de Cronbrach. (Ver anexos)

### **3.10. Metodología de procesamiento de datos**

La Metodología del procesamiento de datos comprende tres fases:

- Revisión de los datos generados en la recopilación.
- Estimación de las concentraciones en los datos.

- Determinación de los indicadores de cumplimiento.

### **3.11. Metodología de análisis y compatibilización de resultados**

Para determinar la correlación se ha aplicado el análisis estadístico para describir el fenómeno, utilizando el software SPSS el cual emplea métodos estadísticos para las investigaciones sociales.

## **CAPÍTULO IV**

### **PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

#### **4.1. Características sociodemográficas de la muestra de trabajadores estables del Consejo Departamental del Colegio de Ingenieros del Perú.**

Los trabajadores estables, sujetos de investigación, contestaron las preguntas de la encuesta con las escalas de opinión y también colocaron datos importantes en el mismo formato, que a la postre permitió correlacionar algunos resultados con sus características sociodemográficas. Dichos datos sociodemográficos lo conformaron: Género, edad, grado de instrucción, estado civil, cargo que desempeña, tiempo de servicio y tiempo que tiene desde que consiguió la estabilidad laboral.

Los trabajos de investigación sirven para comprobar la utilización o no de factores de análisis para futuros estudios respecto al tema. En virtud de ello, a través del modelo simbólico, gráfico y narrativo mostraremos información personal de los 33 trabajadores estables del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú en la que realizamos nuestra investigación:

## Frecuencias

### Género

Tabla 2

**Cálculos acerca del Género del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú 2014- 2015.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		1,24
Error estándar de la media		,076
Mediana		1,00
Moda		1
Desviación estándar		,435
Varianza		,189
Asimetría		1,260
Error estándar de asimetría		,409
Curtosis		-,443
Error estándar de curtosis		,798
Rango		1
Mínimo		1
Máximo		2
Suma		41

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 3

**Distribución de acuerdo al Género del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú 2014- 2015.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido FEMENINO	25	<b>75,8</b>	75,8	75,8
MASCULINO	8	24,2	24,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

La tabla N° 3 muestra los indicadores por género, donde se observa un claro predominio del Género femenino (75.76%) a diferencia del Género masculino que alcanza (24.24%).

## Frecuencias

### Edad

Tabla 4

**Cálculos acerca de la edad del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú 2014- 2015.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		45,39
Error estándar de la media		1,523
Mediana		46,00
Moda		<b>36<sup>a</sup></b>
Desviación estándar		8,750
Varianza		76,559
Asimetría		,151
Error estándar de asimetría		,409
Curtosis		-,694
Error estándar de curtosis		,798
Rango		35
Mínimo		<b>29</b>
Máximo		<b>64</b>

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

a. Existen múltiples modas. Se muestra el valor más pequeño.

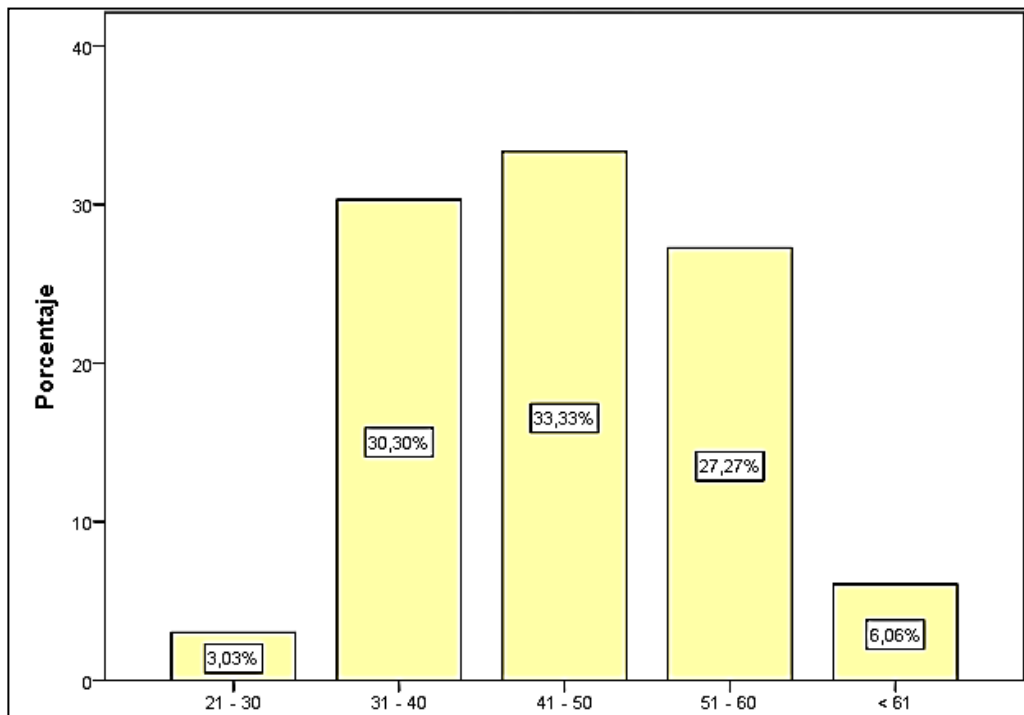


Tabla 5

**Distribución de acuerdo a la edad agrupada del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú 2014- 2015.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	21 - 30	1	3,0	3,0	3,0
	31 - 40	10	30,3	30,3	33,3
	41 - 50	11	<b>33,3</b>	33,3	66,7
	51 - 60	9	27,3	27,3	93,9
	< 61	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)



**Figura 4**

Distribución de la muestra de acuerdo a la edad agrupada del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú 2014- 2015.

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Dentro de la muestra (N = 33, Media = 45,39, rango de edad: 29 - 64 años), los 33 participantes dieron datos acerca de su edad.

Al observar la tabla 5 podemos ver que el 33.33% de los trabajadores estables pertenece al rango de edad de 41 a 50 años, asimismo se observa que 01 trabajador equivalente a un 3.03% de la muestra total tiene una edad entre 21 y 30 años.

La curtosis fue platicúrtica lo que indica que hubo una reducida concentración alrededor de los valores centrales de la distribución y, la asimetría fue positiva, revelando que la curva es asimétricamente positiva por lo que los valores se tienden a reunir más en la parte izquierda que en la derecha de la media. (Ver Tabla 4 para observar la estadística del reactivo edad y Figura 4 para conocer la distribución de las respuestas).

### Frecuencias Grado de instrucción

Tabla 6

**Cálculos acerca del grado de instrucción del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú 2014- 2015.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		2,21
Error estándar de la media		,072
Mediana		2,00
Moda		<b>2</b>
Desviación estándar		,415
Varianza		,172
Asimetría		1,476
Error estándar de asimetría		,409
Curtosis		,187
Error estándar de curtosis		,798
Rango		1
Mínimo		2
Máximo		3
Suma		73

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 7

**Distribución de acuerdo a la edad del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú 2014- 2015.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TÉCNICO	26	<b>78,8</b>	78,8	78,8
	SUPERIOR	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

La pregunta fue abierta brindando la oportunidad al encuestado para que indique el grado de instrucción.

Los resultados demostraron que la mayoría de los encuestados tienen un grado de instrucción técnica, alcanzando una frecuencia de 26 técnicos que equivale a un 78.8% de la muestra. El grado de instrucción superior universitaria tuvo una frecuencia de 7 trabajadores correspondiente a un 21.2%.

## Frecuencias Estado Civil

Tabla 8

**Cálculos acerca del estado civil del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú 2014- 2015.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		2,48
Error estándar de la media		,180
Mediana		3,00
Moda		<b>3</b>
Desviación estándar		1,034
Varianza		1,070
Asimetría		-,227
Error estándar de asimetría		,409
Curtosis		-,322
Error estándar de curtosis		,798
Rango		4
Mínimo		1
Máximo		5
Suma		82

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 9

**Distribución de acuerdo al grado de instrucción del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú 2014- 2015.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SOLTERO	9	27,3	27,3	27,3
	CONVIVIENTE	2	6,1	6,1	33,3
	CASADO	20	<b>60,6</b>	60,6	93,9
	DIVORCIADO	1	3,0	3,0	97,0
	VIUDO	1	3,0	3,0	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

La pregunta fue abierta, brindado así la oportunidad al encuestado para que indique su estado civil.

Los resultados demostraron que la mayoría de los encuestados son casados, alcanzando una frecuencia de 20 casados que equivale a un 60.06% de la muestra. Los solteros alcanzan una frecuencia de 9 que equivale al 27.30%. Los convivientes son 2 trabajadores que equivalen al 6.60%, Alcanzando los viudos y divorciados una frecuencia de 1 cada uno, esto equivale a 3.03% los viudos y 3.03% los divorciados.

### Frecuencias Cargo que desempeña

Tabla 10

**Cálculos acerca del cargo que desempeña el personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú 2014- 2015.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		1,21
Error estándar de la media		,084
Mediana		1,00
Moda		1
Desviación estándar		,485
Varianza		,235
Asimetría		2,310
Error estándar de asimetría		,409
Curtosis		5,036
Error estándar de curtosis		,798
Rango		2
Mínimo		1
Máximo		3
Suma		40

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 11

**Distribución de acuerdo al estado civil del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú 2014- 2015.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ASISTENTE ADMINISTR.	27	<b>81,8</b>	81,8	81,8
	JERARQUICO SUPERIOR	5	15,2	15,2	97,0
	OTRO	1	3,0	3,0	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

La gran mayoría de los trabajadores estables del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú son asistentes administrativos, alcanzando una frecuencia de 27 trabajadores, lo que equivale al 81.8%, esto se debe a la necesidad de la institución de contar con asistentes administrativas para cubrir las necesidades propias de atención al Ingeniero Colegiado en los 17 capítulos y áreas. Encontrándose los jefes en una frecuencia de 5, equivalente al 15.15%, asimismo, se observa que el 3.03% se encuentra en otros, siendo una persona lo que equivale al 3.03%.

## Frecuencias

### Años de servicio

Tabla 12

**Cálculos acerca de los años de servicio que cuenta el personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú 2014- 2015.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		18,06
Error estándar de la media		1,522
Mediana		16,00
Moda		13
Desviación estándar		8,743
Varianza		76,434
Asimetría		,496
Error estándar de asimetría		,409
Curtosis		-,898
Error estándar de curtosis		,798
Rango		30
Mínimo		<b>5</b>
Máximo		<b>35</b>
Suma		596

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 13

**Distribución acerca de los años de servicio que cuenta el personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú 2014- 2015.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	5	1	3,0	3,0	3,0
	7	2	6,1	6,1	9,1
	8	3	9,1	9,1	18,2
	11	1	3,0	3,0	21,2
	12	2	6,1	6,1	27,3
	13	5	15,2	<b>15,2</b>	42,4
	14	1	3,0	3,0	45,5
	16	2	6,1	6,1	51,5
	17	2	6,1	6,1	57,6
	18	1	3,0	3,0	60,6
	20	1	3,0	3,0	63,6
	21	1	3,0	3,0	66,7
	22	1	3,0	3,0	69,7
	23	3	9,1	9,1	78,8
	30	1	3,0	3,0	81,8
	31	2	6,1	6,1	87,9
	32	3	9,1	9,1	97,0
	35	1	3,0	3,0	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Se observa una media de 18.06 años, una mediana de 16 y una desviación estándar de 8,743. A su vez, la moda fue de 13. Los años de antigüedad mínimos presentes fueron 5 y como máximos 35, obteniéndose así un rango de 30 años.

De lo anteriormente mencionado se desprende que el 15.5% del personal estable cuenta con un tiempo de servicio de 13 años.



## Frecuencias

### Años de Estabilidad

Tabla 14

**Cálculos acerca de los años de estabilidad que cuenta el personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú 2014- 2015.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		13,39
Error estándar de la media		1,575
Mediana		9,00
Moda		8
Desviación estándar		9,048
Varianza		81,871
Asimetría		,644
Error estándar de asimetría		,409
Curtosis		-,905
Error estándar de curtosis		,798
Rango		29
Mínimo		1
Máximo		30
Suma		442

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 15

**Distribución acerca de los años de estabilidad que cuenta el personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú 2014- 2015.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	1	3,0	3,0	3,0
2	1	3,0	3,0	6,1
3	2	6,1	6,1	12,1
4	1	3,0	3,0	15,2
5	1	3,0	3,0	18,2
6	1	3,0	3,0	21,2
8	7	21,2	<b>21,2</b>	42,4
9	3	9,1	9,1	51,5
11	1	3,0	3,0	54,5
12	1	3,0	3,0	57,6
13	2	6,1	6,1	63,6
15	1	3,0	3,0	66,7
16	1	3,0	3,0	69,7
18	1	3,0	3,0	72,7
19	1	3,0	3,0	75,8
23	1	3,0	3,0	78,8
25	1	3,0	3,0	81,8
27	2	6,1	6,1	87,9
28	2	6,1	6,1	93,9
30	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas

Se observa una media de 13.39 años, una mediana de 9 y una desviación estándar de 9,048. A su vez, la moda fue de 8. Los años de estabilidad mínimos presentes fueron 1 y como máximos 30, obteniéndose así un rango de 29 años.

De lo anterior mencionado, se deduce que la mayoría de los trabajadores cuentan con 8 años de años desde que fueron pasados a la condición de estable, esto equivale al 21.2% de la muestra total.

Tabla 16

**Tabulación cruzada donde se indica la relación que existe entre los años de servicio y la estabilidad laboral**

		e. Años de servicio (agrupado)				Total
		<10 años	10<>20 años	20<>30 años	30<>40 años	
f. Años de estabilidad	1	1	0	0	0	1
	2	1	0	0	0	1
	3	2	0	0	0	2
	4	1	0	0	0	1
	5	1	0	0	0	1
	6	0	1	0	0	1
	8	0	7	0	0	7
	9	0	2	1	0	3
	11	0	1	0	0	1
	12	0	1	0	0	1
	13	0	2	0	0	2
	15	0	0	1	0	1
	16	0	0	1	0	1
	18	0	0	1	0	1
	19	0	0	1	0	1
	23	0	0	1	0	1
	25	0	0	0	1	1
	27	0	0	0	2	2
	28	0	0	0	2	2
	30	0	0	0	2	2
<b>Total</b>		<b>6</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>33</b>

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

En la tabla 16 se observa que los trabajadores que tienen entre 10 y 20 años de servicio, presentan una frecuencia de 14 trabajadores que son estables, siendo esta la cantidad que presenta mayor frecuencia. El personal que ingresó a trabajar en los últimos diez años, únicamente lograron la estabilidad laboral 06.

## **4.2. Análisis individual de las dimensiones de la variable independiente y dependiente**

### **Escala Tipo Likert**

Malave, N.<sup>35</sup> (2007) describió lo siguiente:

#### **Categorización de la Escala Tipo Likert**

“Es un tipo de instrumento de medición o de recolección de datos que se dispone en la investigación social para medir actitudes. Consiste en un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción (favorable o desfavorable, positiva o negativa) de los individuos.

#### **Alternativas o Puntos Tipo Likert**

Dentro de los aspectos constitutivos de la escala tipo likert, es importante resaltar las alternativas o puntos, que corresponden a las opciones de respuesta de acuerdo al instrumento seleccionado. A continuación las alternativas y valores usados en la presente investigación:

- 5 Muy de Acuerdo.
- 4 De Acuerdo.
- 3 Neutral.
- 2 En desacuerdo.
- 1 Muy en desacuerdo. (p. 25)

---

<sup>35</sup> Malave, N. (2007). Trabajo modelo para enfoques de investigación acción. Ed.1. 25.

#### 4.3. Distribución de variables con sus respectivas dimensiones.

##### 4.3.1. Variable Independiente: Compromiso Organizacional

VARIABLE X: Compromiso Organizacional (X)  
DIMENSIÓN: Compromiso Afectivo (X.1)  
INDICADOR: Atribución (X.1.1)

##### Pregunta:

9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios.

15. Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.

Tabla 17

**Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Atribución.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		3,55

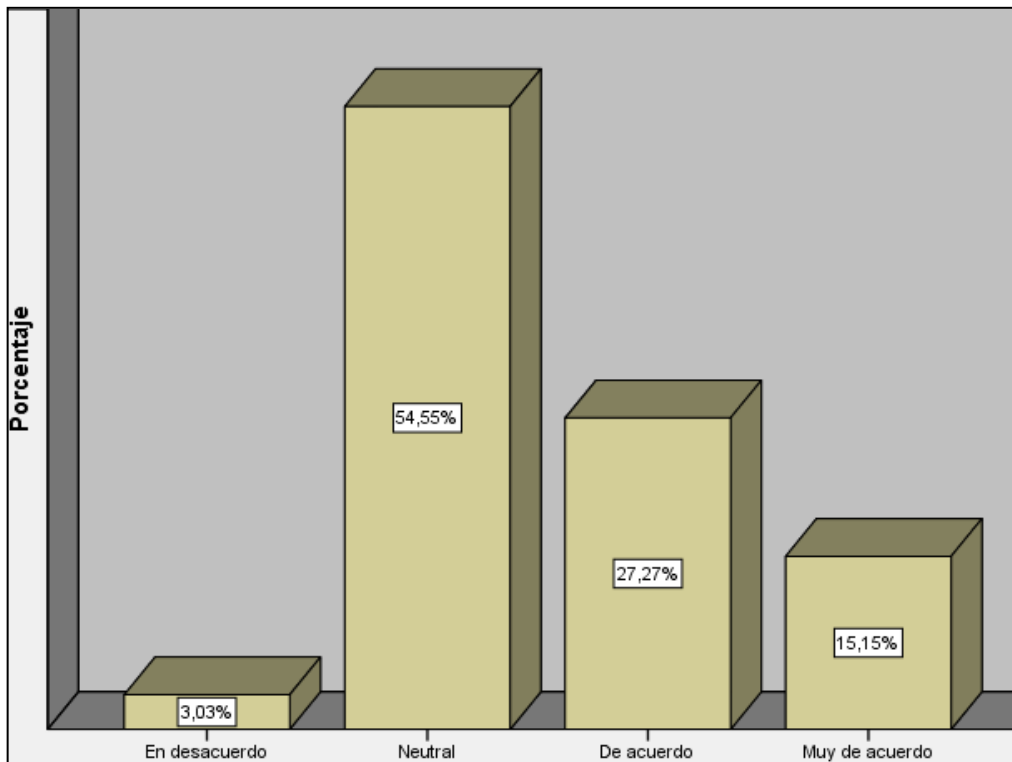
Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 18

**Distribución agrupada de variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Atribución.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	1	3,0	3,0	3,0
Neutral	18	54,5	54,5	57,6
De acuerdo	9	27,3	27,3	84,8
Muy de acuerdo	5	15,2	15,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)



**Figura 5**

Distribución agrupada de variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Atribución

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Como se observa en la tabla N° 18, más de la mitad de los trabajadores estables evaluados el 54.5% se mostraron neutrales a las preguntas correspondientes al indicador Atribución, es decir, más de la mitad de los trabajadores estables manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en sentirse obligados voluntariamente explícita e irrevocablemente a pertenecer al Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú y a participar de todos los actos que ello conlleva.

VARIABLE X: Compromiso Organizacional (X)  
 DIMENSIÓN: Compromiso Afectivo (X.1)  
 INDICADOR: Racionalización (X.1.2)

Pregunta:

18. La estabilidad que tengo en mi trabajo facilita la realización de mis labores.

Tabla 19

**Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Racionalización.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		3,39
Desviación estándar		,998
Varianza		,996
Mínimo		2
Máximo		5

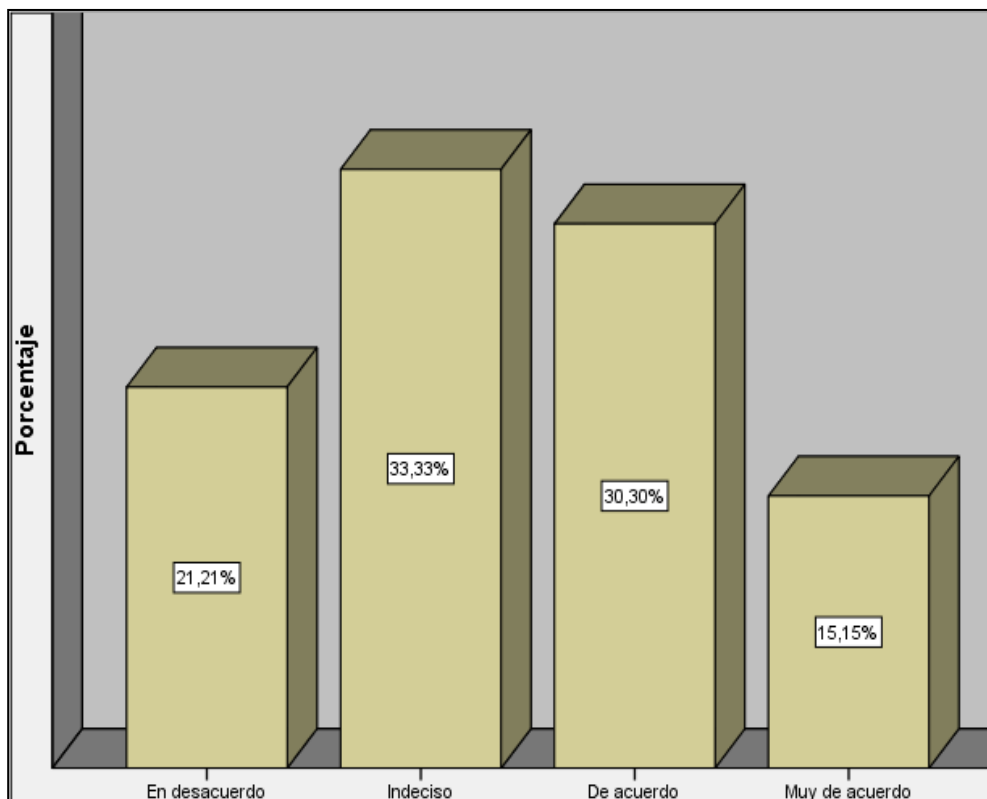
Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 20

**Distribución de Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Racionalización.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	7	21,2	21,2	21,2
Indeciso	11	33,3	33,3	54,5
De acuerdo	10	30,3	30,3	84,8
Muy de acuerdo	5	15,2	15,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)



**Figura 6**

Distribución agrupada de variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Racionalización.

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Como se observa en la tabla N° 20, el 33.3% de los trabajadores estables se mostraron neutrales a las preguntas correspondientes al indicador racionalización, sin embargo se muestran de acuerdo y muy de acuerdo el 45.45%, siendo que el indicador Racionalización muestra el uso de los recursos al máximo de su rendimiento, mostrando el compromiso de los trabajadores hacia su organización.



VARIABLE X: Compromiso Organizacional (X)  
 DIMENSIÓN: Compromiso Afectivo (X.1)  
 INDICADOR: Cumplir expectativas (X.1.3)

Pregunta:

12. Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.

Tabla 21

**Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Cumplir expectativas.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		3,06
Desviación estándar		1,059
Varianza		1,121
Mínimo		1
Máximo		5

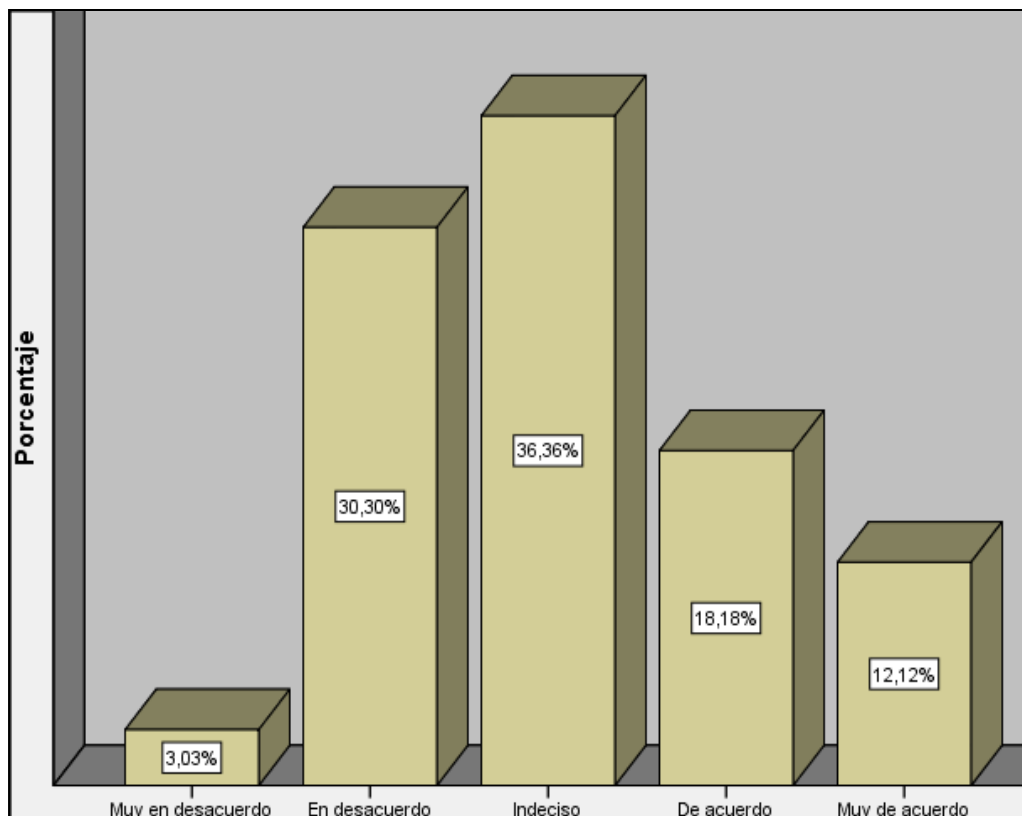
Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 22

**Distribución de Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Cumplir expectativas.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy en desacuerdo	1	3,0	3,0	3,0
En desacuerdo	10	30,3	30,3	33,3
Indeciso	12	<b>36,4</b>	36,4	69,7
De acuerdo	6	18,2	18,2	87,9
Muy de acuerdo	4	12,1	12,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)



**Figura 7**

Distribución agrupada de variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Cumplir expectativas.

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

En este caso la tabla N° 22 se refleja que el 36.4% de los trabajadores estables se encontraron indecisos con respecto al indicador Cumplir Expectativas, y un 33.33% manifiestan estar en desacuerdo y muy en desacuerdo acerca del indicador de tratar de cumplir las expectativas de los superiores y de la organización.

VARIABLE X: Compromiso Organizacional (X)  
 DIMENSIÓN: Compromiso Afectivo (X.1)  
 INDICADOR: Trabajo adecuado a la persona (X.1.4)

Pregunta:

6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.

Tabla 23

**Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Trabajo adecuado a la persona.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		2,76
Desviación estándar		,867
Varianza		,752
Mínimo		1
Máximo		4

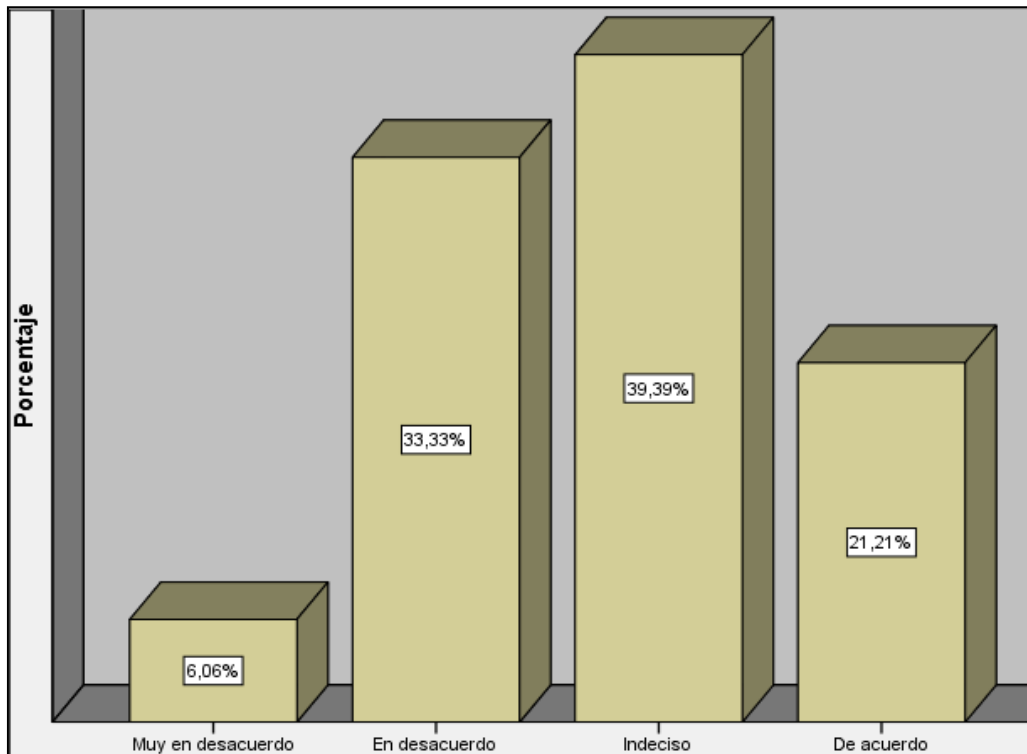
Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 24

**Distribución de Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Trabajo adecuado a la persona.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy en desacuerdo	2	6,1	6,1	6,1
En desacuerdo	11	33,3	33,3	39,4
Indeciso	13	<b>39,4</b>	39,4	78,8
De acuerdo	7	21,2	21,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)



**Figura 8**

Distribución agrupada de variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Trabajo adecuado a la persona.

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

En la tabla N° 24 podemos observar que el 39.4% se muestran indecisos con respecto al indicador trabajo adecuado a la persona, y un 33.33% se muestran en desacuerdo con el indicador antes mencionado, de lo que se desprende que 39.4% de los trabajadores estables no podrían afirmar estar de acuerdo o en desacuerdo con el apego al Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú, asimismo, se observa una tendencia a estar en desacuerdo.

VARIABLE X: Compromiso Organizacional (X)  
 DIMENSIÓN: Compromiso Afectivo (X.1)  
 INDICADOR: Necesidad de satisfacción (X.1.5)

Pregunta:

14. Me siento como “parte de la familia” en mi organización.

Tabla 25

**Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Necesidad de satisfacción.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		3,09
Desviación estándar		1,042
Varianza		1,085
Mínimo		1
Máximo		5

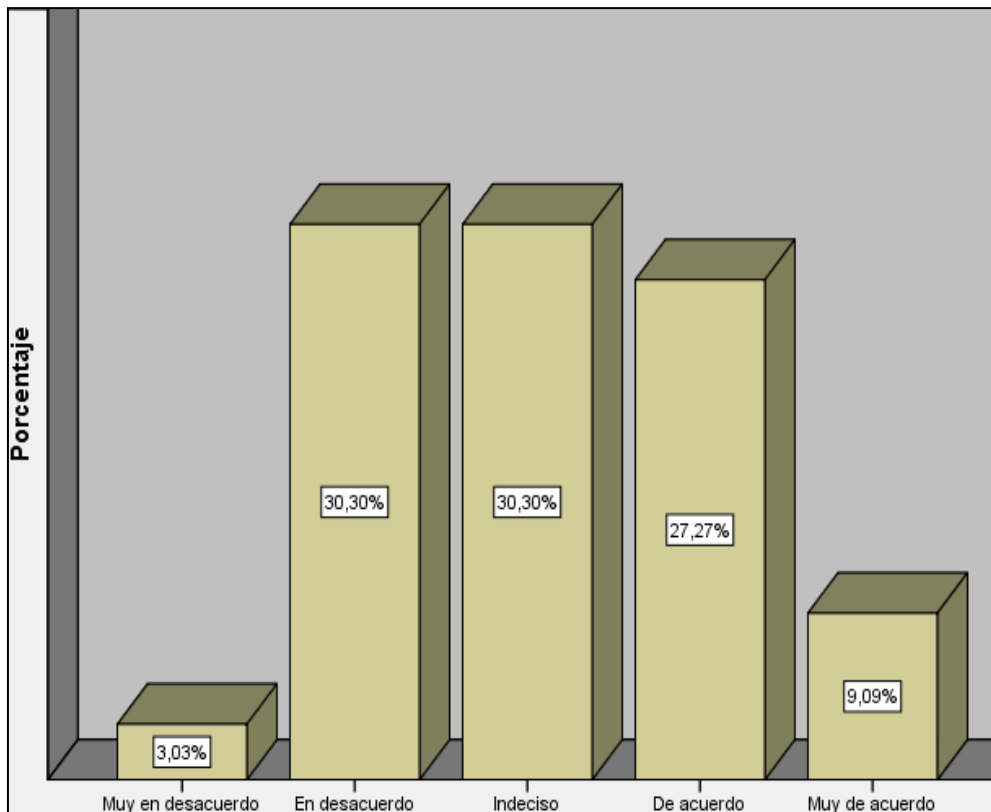
Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 26

**Distribución de Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Necesidad de satisfacción.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	3,0	3,0	3,0
	En desacuerdo	10	<b>30,3</b>	30,3	33,3
	Indeciso	10	<b>30,3</b>	30,3	63,6
	De acuerdo	9	27,3	27,3	90,9
	Muy de acuerdo	3	9,1	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)



**Figura 9**

Distribución agrupada de variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Afectivo, Indicador: Necesidad de satisfacción.

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

En la tabla N° 26, podemos apreciar que el 30.3% se encontraron indecisos, el 30.3% en desacuerdo y el 27.27% se hallan de acuerdo, de lo que se desprende que del personal estable encuestado cubre sus necesidades de satisfacción en cuanto a aspectos de su trabajo.

VARIABLE X: Compromiso Organizacional (X)  
 DIMENSIÓN: Compromiso de Continuidad (X.2)  
 INDICADOR: Alternativas (X.2.1)

Preguntas:

5. Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.

16. Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.

17. Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.

Tabla 27

**Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso de Continuidad, Indicador: Alternativas.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		3,24
Desviación estándar		,614
Varianza		,377
Mínimo		2
Máximo		5

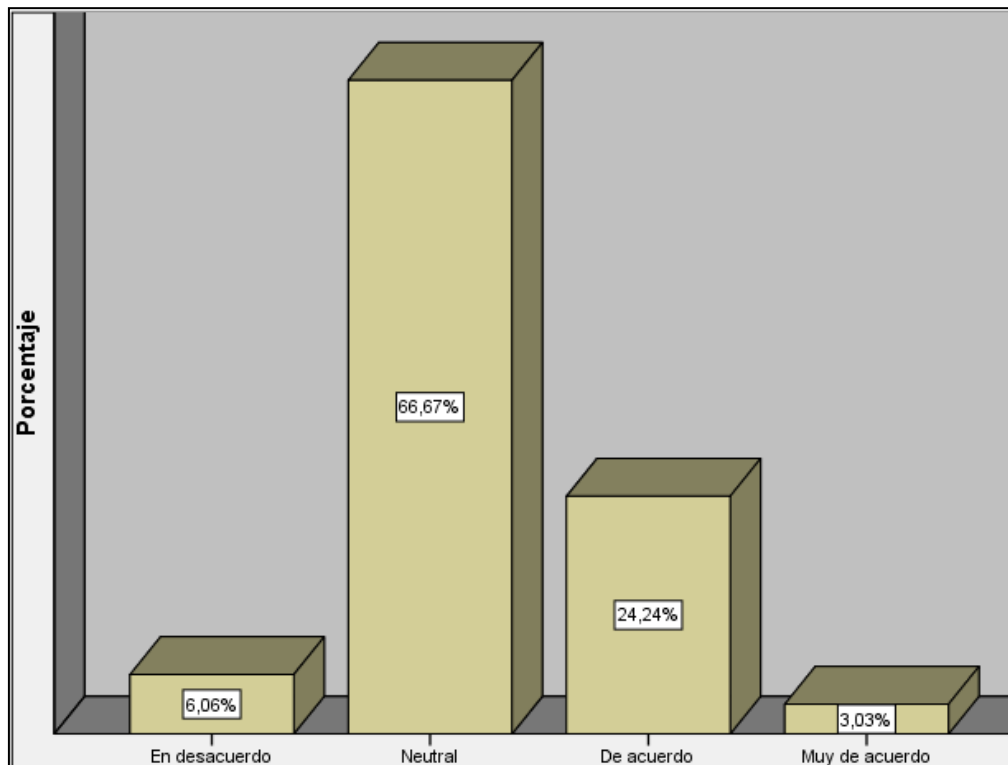
Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 28

**Distribución de Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso de Continuidad, Indicador: Alternativas.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	6,1	6,1	6,1
	Neutral	22	<b>66,7</b>	66,7	72,7
	De acuerdo	8	24,2	24,2	97,0
	Muy de acuerdo	1	3,0	3,0	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)



**Figura 10**

Distribución agrupada de variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso de Continuidad, Indicador: Alternativas.

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

De acuerdo a la tabla N° 28 se observa que una frecuencia de 22, equivalente al 66.7% manifiestan una neutralidad con respecto al indicador alternativas, de la dimensión Compromiso de Continuidad, de lo que se desprende que el 66.7% de los trabajadores estables del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú indicaron que no se encontraron ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto al indicador Alternativa, el cual incluyen las percepciones individuales acerca de las destrezas y habilidades que se poseen y su posible transferencia a otra organización.



VARIABLE X: Compromiso Organizacional (X)  
 DIMENSIÓN: Compromiso de Continuidad (X.2)  
 INDICADOR: Inversiones (X.2.2)

Preguntas:

1. Si yo no hubiera invertido tanto de mi mismo (a) en esta organización, consideraría trabajar en otra.
3. Si deseara renunciar a la organización en este momento muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.
4. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.

Tabla 29

**Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso de Continuidad, Indicador: Inversiones.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		3,33
Desviación estándar		,736
Varianza		,542
Mínimo		2
Máximo		5

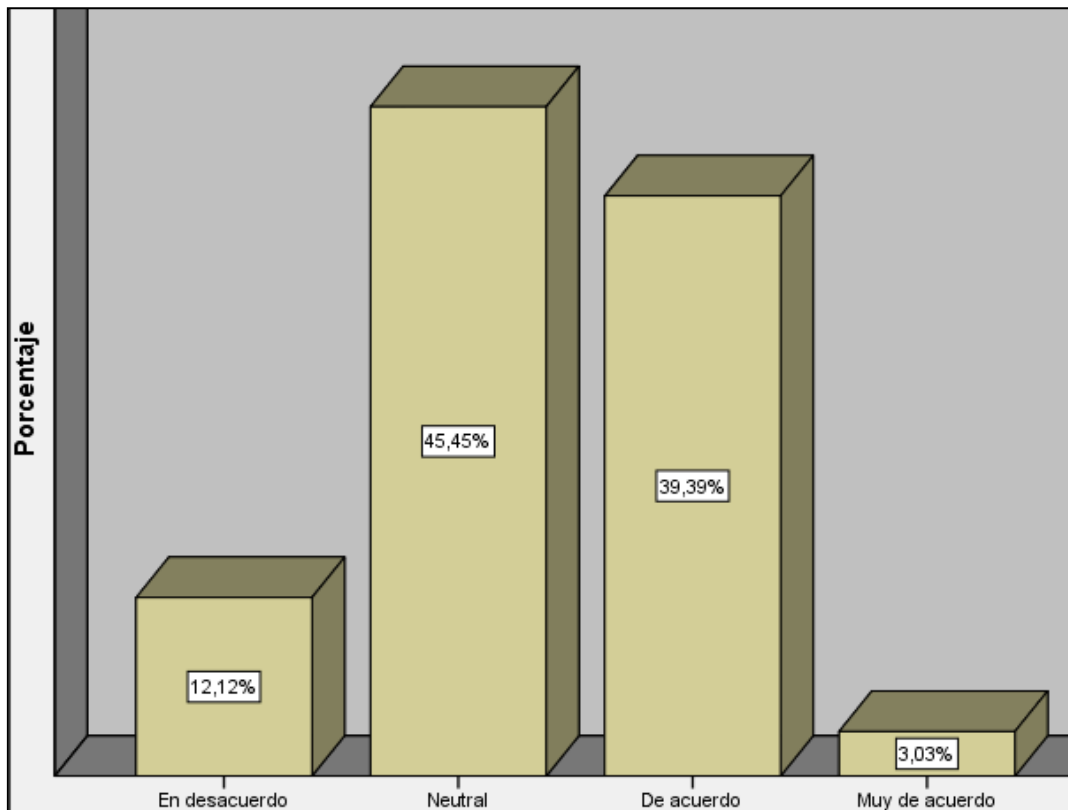
Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 30

**Distribución de Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso de Continuidad, Indicador: Inversiones.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	4	12,1	12,1	12,1
Neutral	15	45,5	45,5	57,6
De acuerdo	13	39,4	39,4	97,0
Muy de acuerdo	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)



**Figura 11**

Distribución agrupada de variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso de Continuidad, Indicador: Inversiones.

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

De acuerdo a la tabla N° 30 se observa que el 45.45% del personal estable encuestado se muestran neutrales, es decir, manifiestan no estar de acuerdo ni en desacuerdo con el indicador Inversiones, lo que significa que ese porcentaje de 45.45% valora el tiempo y dedicación que le ha costado adquirir sus destrezas y habilidades en la organización, asimismo, forma parte de las inversiones en los costos que se incurrirá en caso desee cambiar de empleo.

VARIABLE X: Compromiso Organizacional (X)  
 DIMENSIÓN: Compromiso Normativo (X.3)  
 INDICADOR: Expectativas (X.3.1)

Pregunta:

13. Le debo muchísimo a mi organización.

Tabla 31

**Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Normativo, Indicador: Expectativas.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		3,15
Desviación estándar		1,034
Varianza		1,070
Mínimo		1
Máximo		5

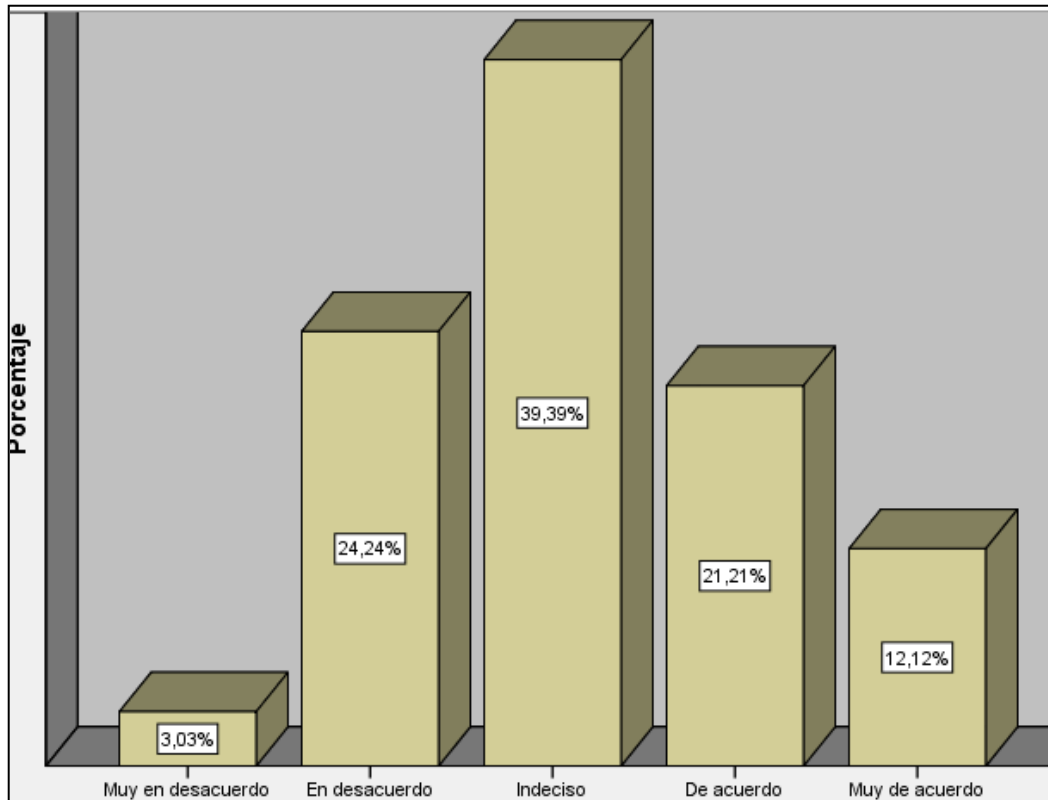
Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 32

**Distribución de Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Normativo, Indicador: Expectativas.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy en desacuerdo	1	3,0	3,0	3,0
En desacuerdo	8	24,2	24,2	27,3
Indeciso	13	<b>39,4</b>	39,4	66,7
De acuerdo	7	21,2	21,2	87,9
Muy de acuerdo	4	12,1	12,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)



**Figura 12**

Distribución agrupada de variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso de Continuidad, Indicador: Inversiones.

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Con respecto al indicador expectativas se observa que el 39.39% ha manifestado sentirse indeciso o neutral, seguido de un 24.24% que manifestaron sentirse en desacuerdo y un 21.21% manifestaron sentirse de acuerdo con el indicador Expectativas. De lo que se observa que el 39.39% de los encuestados han manifestado que sienten que deben permanecer en la organización por la esperanza de mantener la seguridad que les proporciona ser estables en el Consejo Departamental de Lima.

VARIABLE X: Compromiso Organizacional (X)  
 DIMENSIÓN: Compromiso Normativo (X.3)  
 INDICADOR: Obligaciones (X.3.2)

Preguntas:

- 2. Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.
- 7. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.
- 10. Siento obligación de permanecer con mi empleador actual.
- 11. Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.

Tabla 33

**Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Normativo, Indicador: Obligaciones.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		3,45
Desviación estándar		,869
Varianza		,756
Mínimo		2
Máximo		5

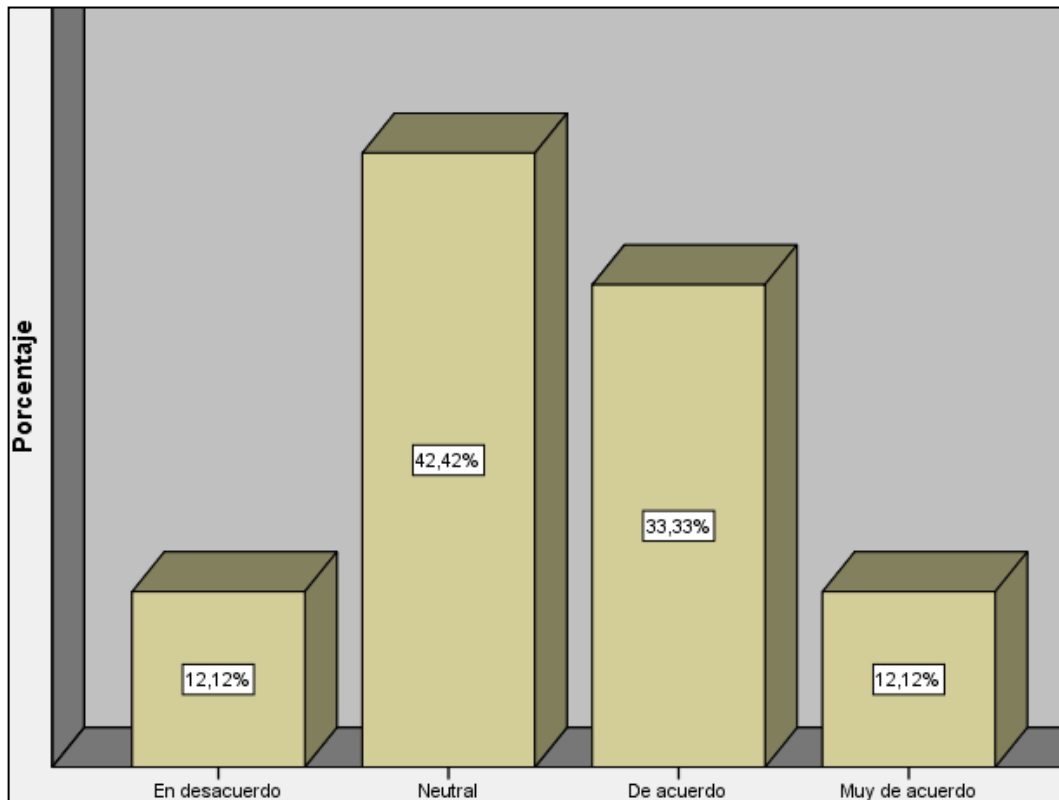
Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 34

**Distribución de Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Normativo, Indicador: Obligaciones.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	4	12,1	12,1	12,1
Neutral	14	<b>42,4</b>	42,4	54,5
De acuerdo	11	33,3	33,3	87,9
Muy de acuerdo	4	12,1	12,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)



**Figura 13**

Distribución agrupada de variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Normativo, Indicador: Obligaciones.

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

En la tabla N° 34 se observa que el 42.42% de los encuestados manifestaron tomar una posición neutral con respecto al indicador del Compromiso normativo: Obligaciones, seguido por un 33.33% de los encuestados que manifiestan estar de acuerdo al Indicador Obligaciones, de lo que se sostiene que el 42.42% de los trabajadores estables del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú manifiestan no estar de acuerdo ni en desacuerdo con respecto los fundamentos del derecho y la moral al plantearse la alternativa de dejar a la organización.

VARIABLE X: Compromiso Organizacional (X)  
 DIMENSIÓN: Compromiso Normativo (X.3)  
 INDICADOR: Intercambio Social (X.3.3)

Pregunta:

8. Esta organización merece mi lealtad.

Tabla 35

**Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Normativo, Indicador: Intercambio Social.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		3,30
Desviación estándar		,984
Varianza		,968
Mínimo		1
Máximo		5

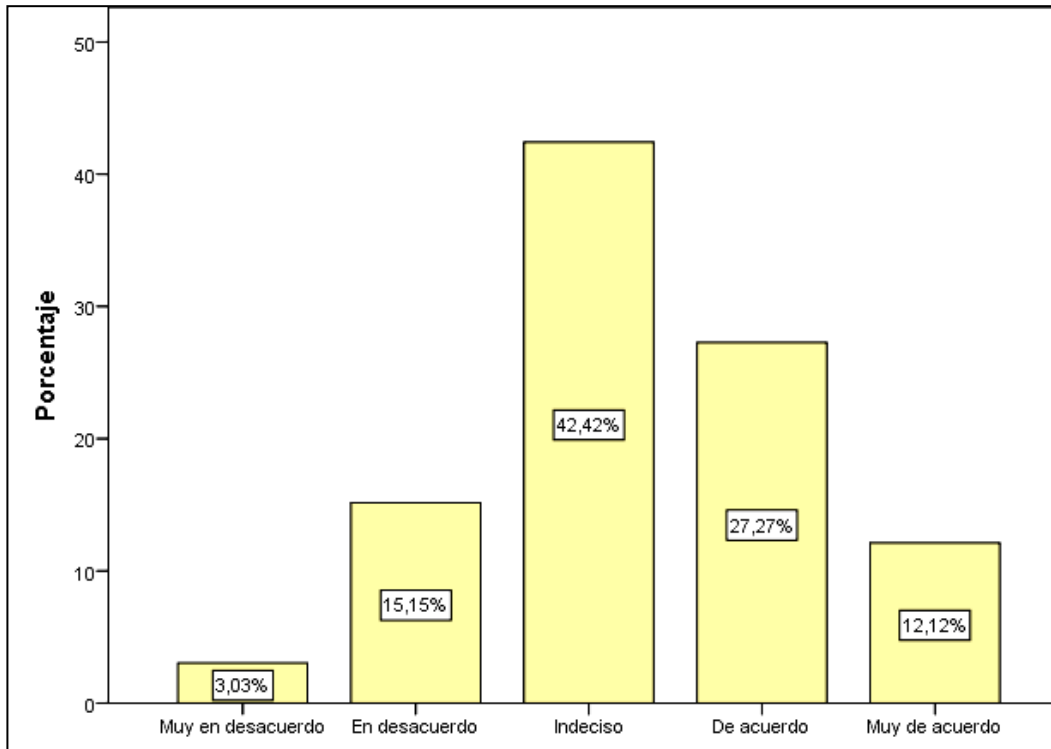
Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 36

**Distribución de Variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Normativo, Indicador: Intercambio Social.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	3,0	3,0	3,0
	En desacuerdo	5	15,2	15,2	18,2
	Indeciso	14	<b>42,4</b>	42,4	60,6
	De acuerdo	9	27,3	27,3	87,9
	Muy de acuerdo	4	12,1	12,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)



**Figura 14**

Distribución agrupada de variable independiente: Compromiso Organizacional, dimensión: Compromiso Normativo, Indicador: Intercambio Social.

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

De acuerdo a la tabla N° 36 se observa que el 42.42% de los entrevistados manifiestan estar indecisos con respecto al indicador Intercambio social, y el 27.27% manifiestan estar de acuerdo, de lo que se desprende que el 42.42% manifiestan no estar de acuerdo ni en desacuerdo con la idea de permanecer en la organización por la relación que ha establecido en encuestado con los miembros de la organización y con el Consejo Departamental de Lima del colegio de ingenieros del Perú.



#### 4.3.2. Variable dependiente: Desempeño Laboral

VARIABLE Y: Desempeño Laboral (Y)  
 DIMENSIÓN: Eficacia (Y.1)  
 INDICADOR: Resultado (Y.1.1)

##### Pregunta:

8. Mi supervisor indica que no estoy desempeñándome tan bien como debiera, pero no estoy de acuerdo.

Tabla 37

**Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Resultado.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		2,70
Desviación estándar		,847
Mínimo		1
Máximo		4

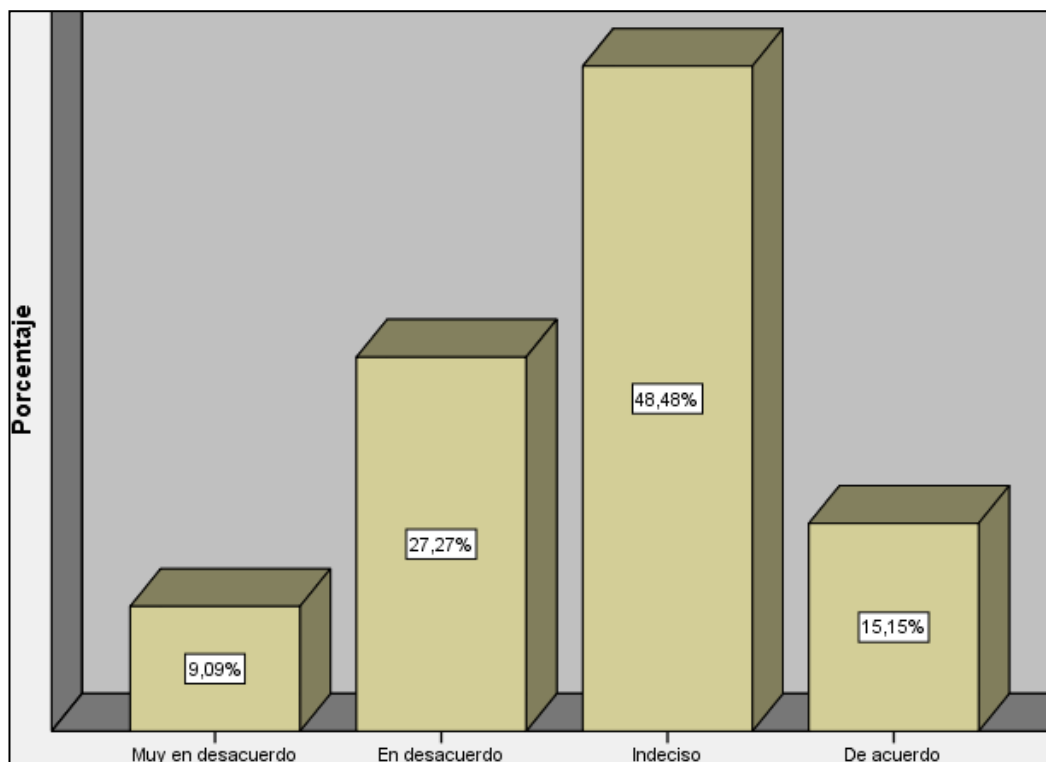
Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 38

**Distribución de Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Resultado.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	9,1	9,1	9,1
	En desacuerdo	9	27,3	27,3	36,4
	Indeciso	16	<b>48,5</b>	48,5	84,8
	De acuerdo	5	15,2	15,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)



**Figura 15**

Distribución agrupada de la variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Resultado.

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

En la Tabla 38, se aprecian la frecuencia de 16, equivalente a 48.5% de los trabajadores estables del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú, donde se vislumbra que, casi la mitad de los encuestados manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Resultado.

VARIABLE Y: Desempeño Laboral (Y)  
 DIMENSIÓN: Eficacia (Y.1)  
 INDICADOR: Focalización (Y.1.2)

Pregunta:

5. Entiendo las expectativas de mi jefe y por lo general siento que son realistas.

Tabla 39

**Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Focalización.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		3,36
Desviación estándar		,962

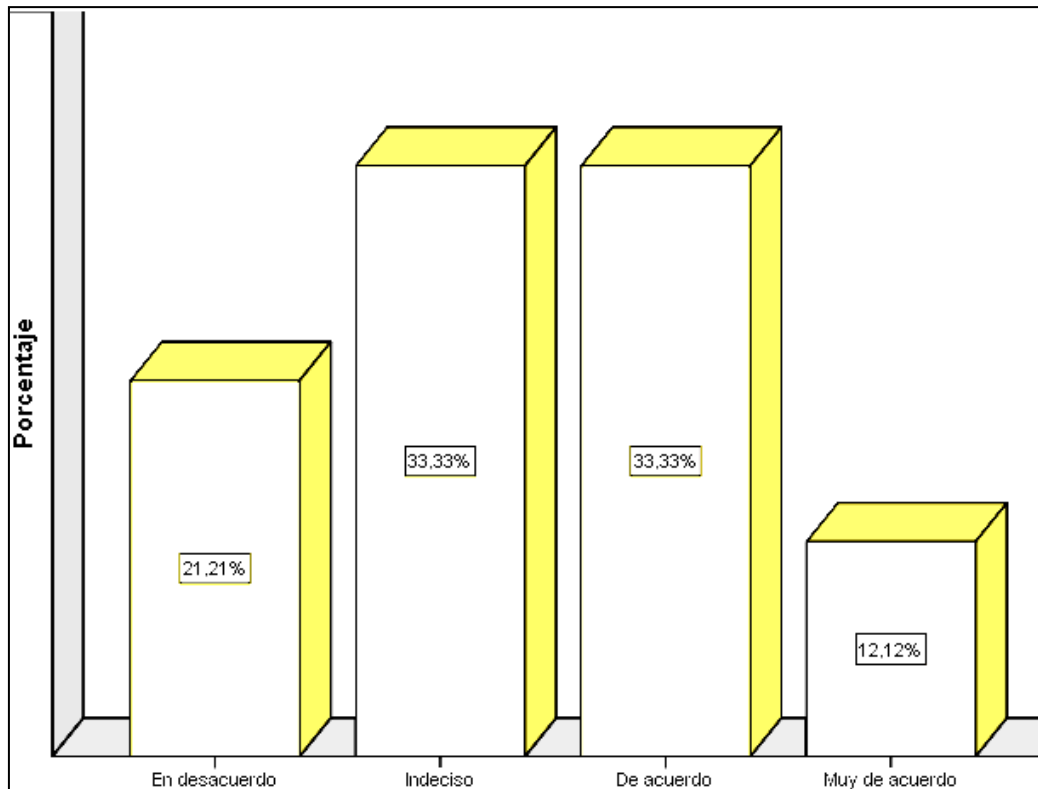
Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 40

**Distribución de Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Focalización.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	21,2	21,2	21,2
	Indeciso	11	<b>33,3</b>	33,3	54,5
	De acuerdo	11	<b>33,3</b>	33,3	87,9
	Muy de acuerdo	4	12,1	12,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)



**Figura 16**

Distribución agrupada de la variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Focalización.

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

En la Tabla 40, la frecuencia de 11, equivalente a 33.33% de los trabajadores estables del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú, donde se vislumbra que, los indecisos y los que están de acuerdo igualaron las frecuencias con respecto a la Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Focalización.

VARIABLE Y: Desempeño Laboral (Y)  
 DIMENSIÓN: Eficacia (Y.1)  
 INDICADOR: Cobertura (Y.1.3)

Pregunta:

12. Creo que las expectativas de mi jefe no son claras y son irreales.

Tabla 41

**Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Cobertura.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		3,45
Desviación estándar		,666

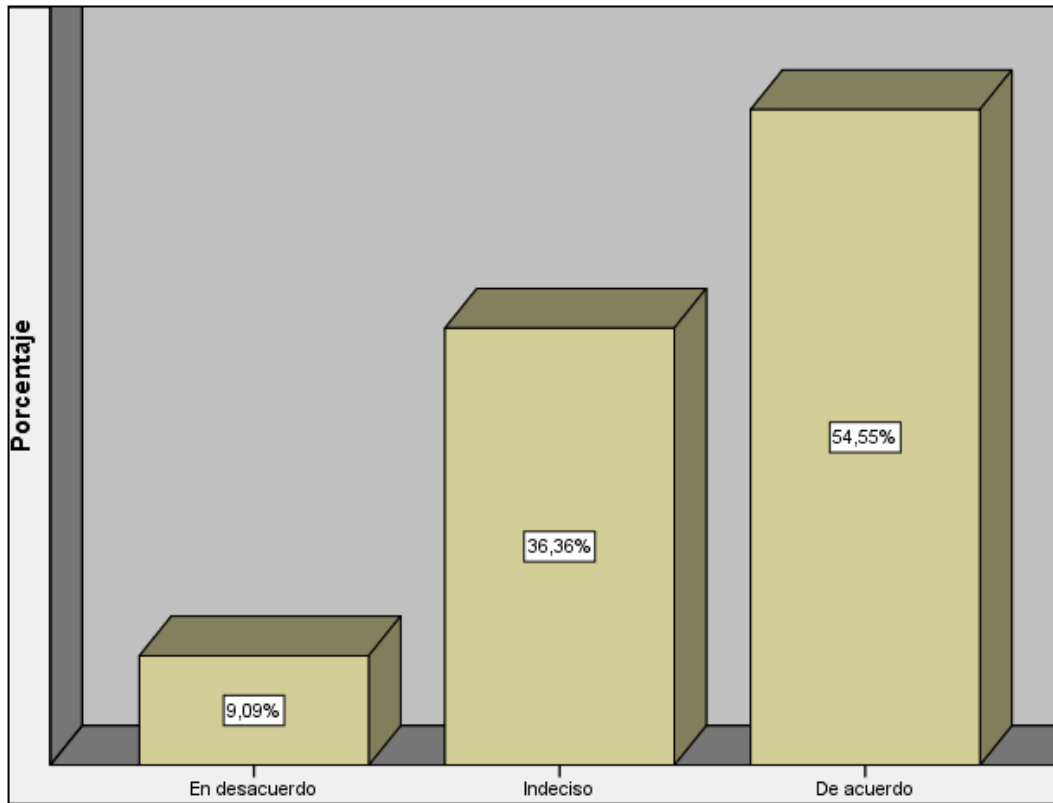
Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 42

**Distribución de Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Cobertura.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	3	9,1	9,1	9,1
Indeciso	12	36,4	36,4	45,5
De acuerdo	18	<b>54,5</b>	54,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas



**Figura 17**

Distribución agrupada de la variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Cobertura.

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

En la Tabla 42, se aprecian la frecuencia de 18, equivalente a 54.55% de los trabajadores estables del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú, manifestaron estar de acuerdo con respecto a la Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Cobertura.

VARIABLE Y: Desempeño Laboral (Y)  
 DIMENSIÓN: Eficacia (Y.1)  
 INDICADOR: Impacto (Y.1.4)

Pregunta:

9. Podría hacer un trabajo mucho mejor si tuviera más entrenamiento.

Tabla 43

**Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Impacto.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		3,21
Desviación estándar		,857

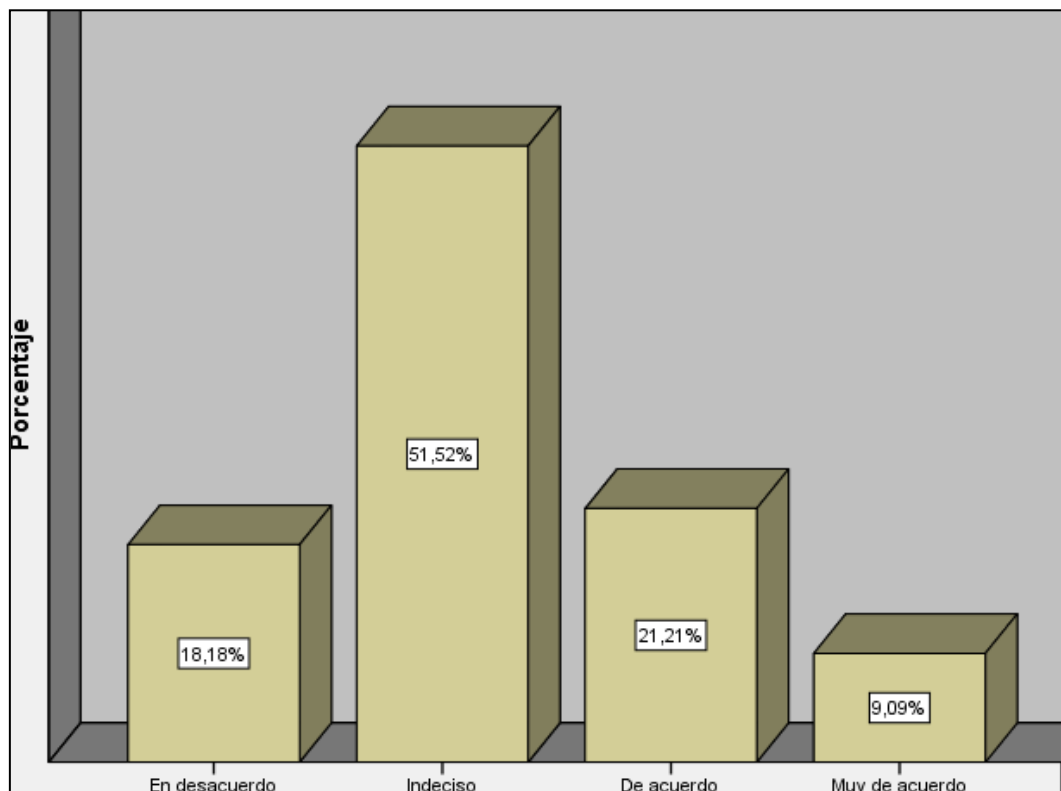
Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 44

**Distribución de Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Impacto.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	6	18,2	18,2	18,2
Indeciso	17	<b>51,5</b>	51,5	69,7
De acuerdo	7	21,2	21,2	90,9
Muy de acuerdo	3	9,1	9,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)



**Figura 18**

Distribución agrupada de la variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Impacto.

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

En la Tabla 44, se aprecian la frecuencia de 17, equivalente a 51.5% de los trabajadores estables del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú, más de la mitad de los encuestados manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficacia, Indicador: Impacto.



VARIABLE Y: Desempeño Laboral (Y)  
 DIMENSIÓN: Eficiencia (Y.2)  
 INDICADOR: Recursos Aplicados (Y.2.1)

Pregunta:

11. Creo que mi desempeño laboral está obstaculizado por la falta de suministros y recursos.

4. Creo que tengo los recursos y suministros adecuados para hacer bien mi trabajo.

Tabla 45

**Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficiencia, Indicador: Recursos Aplicados.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		3,27
Desviación estándar		,674

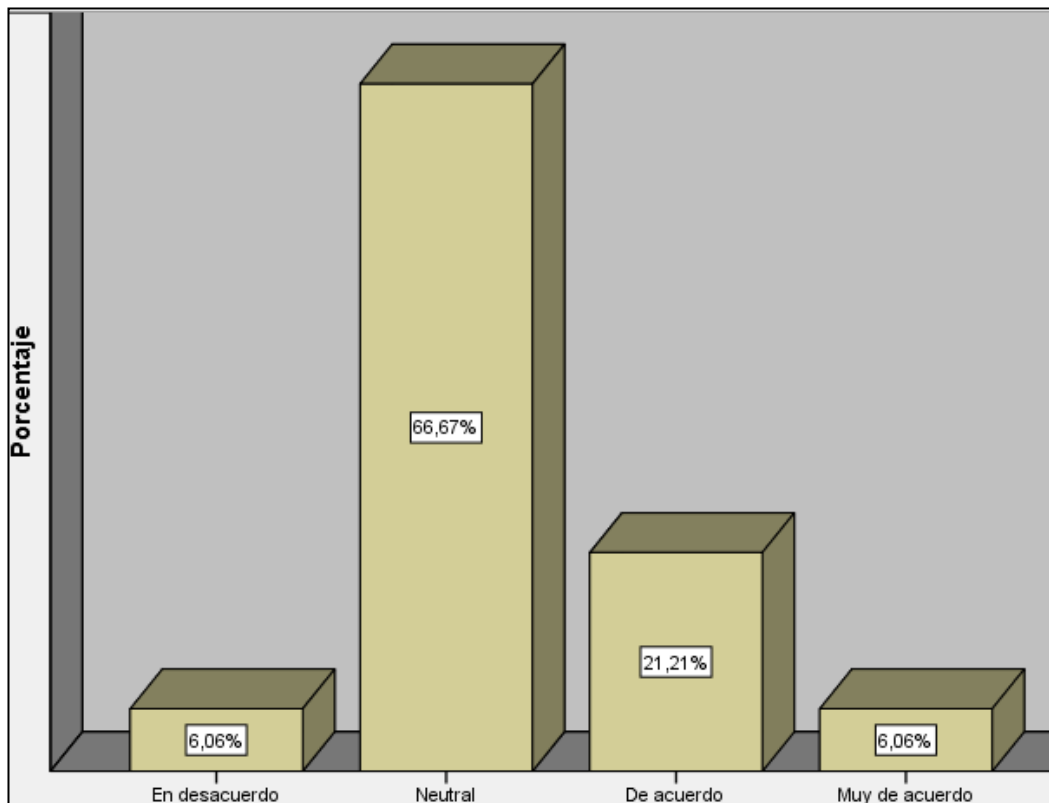
Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 46

**Distribución de Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficiencia, Indicador: Recursos Aplicados.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	6,1	6,1	6,1
	Neutral	<b>22</b>	<b>66,7</b>	66,7	72,7
	De acuerdo	7	21,2	21,2	93,9
	Muy de acuerdo	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)



**Figura 19**

Distribución agrupada de la variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficiencia, Indicador: Recursos Aplicados.

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

En la Tabla 46, se aprecian la frecuencia de 22, equivalente a 66.7% de los trabajadores estables del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú, manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficiencia, Indicador: Recursos Aplicados.

VARIABLE Y: Desempeño Laboral (Y)  
 DIMENSIÓN: Eficiencia (Y.2)  
 INDICADOR: Medios para logros (Y.2.2)

Pregunta:

2. Siento que tengo un entrenamiento adecuado para desempeñar las actividades de mi trabajo actual.

Tabla 47

**Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficiencia, Indicador: Medios para logros.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		3,36
Desviación estándar		1,084

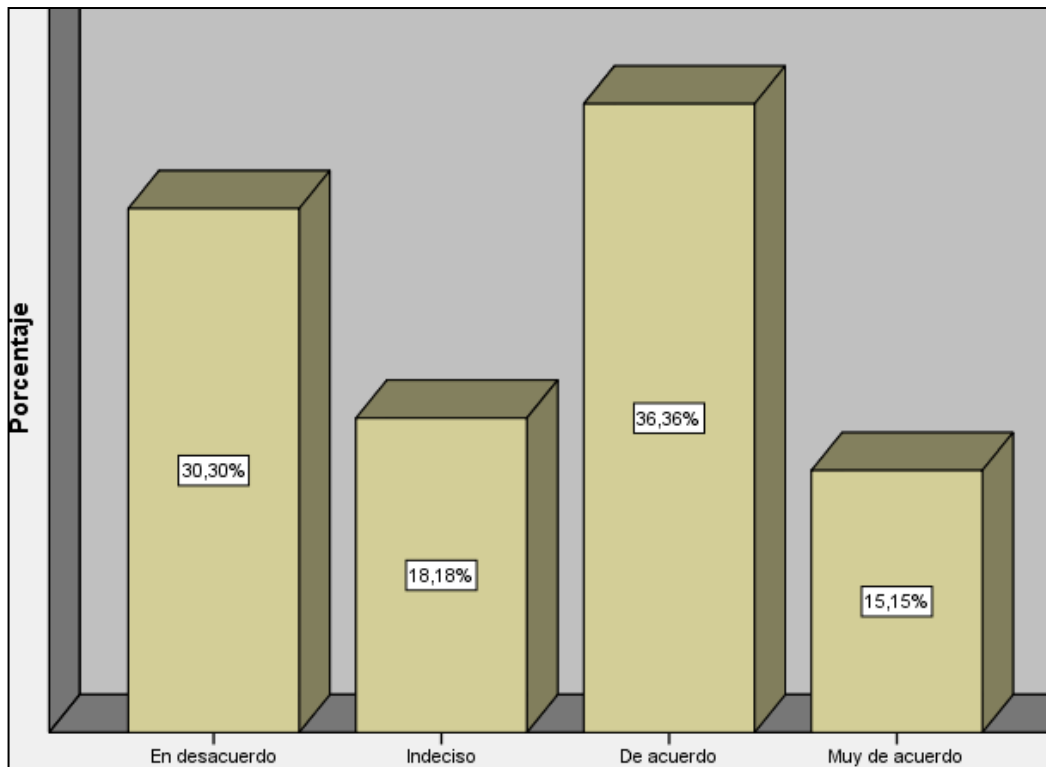
Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 48

**Distribución de Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficiencia, Indicador: Medios para logros.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	10	30,3	30,3	30,3
	Indeciso	6	18,2	18,2	48,5
	De acuerdo	<b>12</b>	<b>36,4</b>	36,4	84,8
	Muy de acuerdo	5	15,2	15,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)



**Figura 20**

Distribución agrupada de la variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficiencia, Indicador: Medios para logros.

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

En la Tabla 48, se aprecian la frecuencia de 12, equivalente a 36.4% de los trabajadores estables del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú, manifestaron estar de acuerdo con respecto a la Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Eficiencia, Indicador: Medios para logros.

VARIABLE Y: Desempeño Laboral (Y)  
 DIMENSIÓN: Economía (Y.3)  
 INDICADOR: Recursos Generados (Y.3.1)

Pregunta:

3. Creo que mis destrezas y habilidades innatas concuerdan muy bien con mis responsabilidades laborales.

Tabla 49

**Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Economía, Indicador: Recursos generados.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		3,42
Desviación estándar		1,119

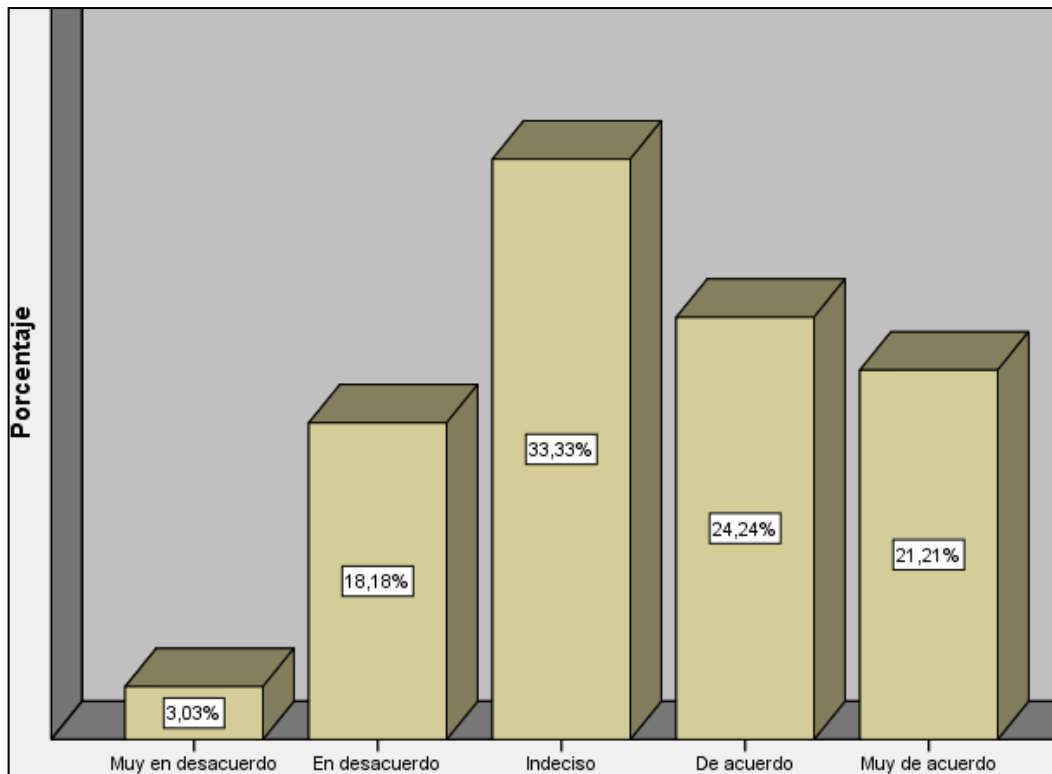
Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 50

**Distribución de Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Economía, Indicador: Recursos generados.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	3,0	3,0	3,0
	En desacuerdo	6	18,2	18,2	21,2
	Indeciso	11	<b>33,3</b>	33,3	54,5
	De acuerdo	8	24,2	24,2	78,8
	Muy de acuerdo	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)



**Figura 21**

Distribución agrupada de la variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Economía, Indicador: Recursos generados.

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

En la Tabla 50, se aprecian la frecuencia de 11, equivalente a 33.3% de los trabajadores estables del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú, manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Economía, Indicador: Recursos Generados.

VARIABLE Y: Desempeño Laboral (Y)  
 DIMENSIÓN: Economía (Y.3)  
 INDICADOR: Ejecución presupuestaria (Y.3.2)

Pregunta:

1. Mi supervisor y yo estamos de acuerdo en la calidad de mi desempeño.

Tabla 51

**Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Economía, Indicador: Ejecución presupuestaria.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		3,27
Desviación estándar		1,039

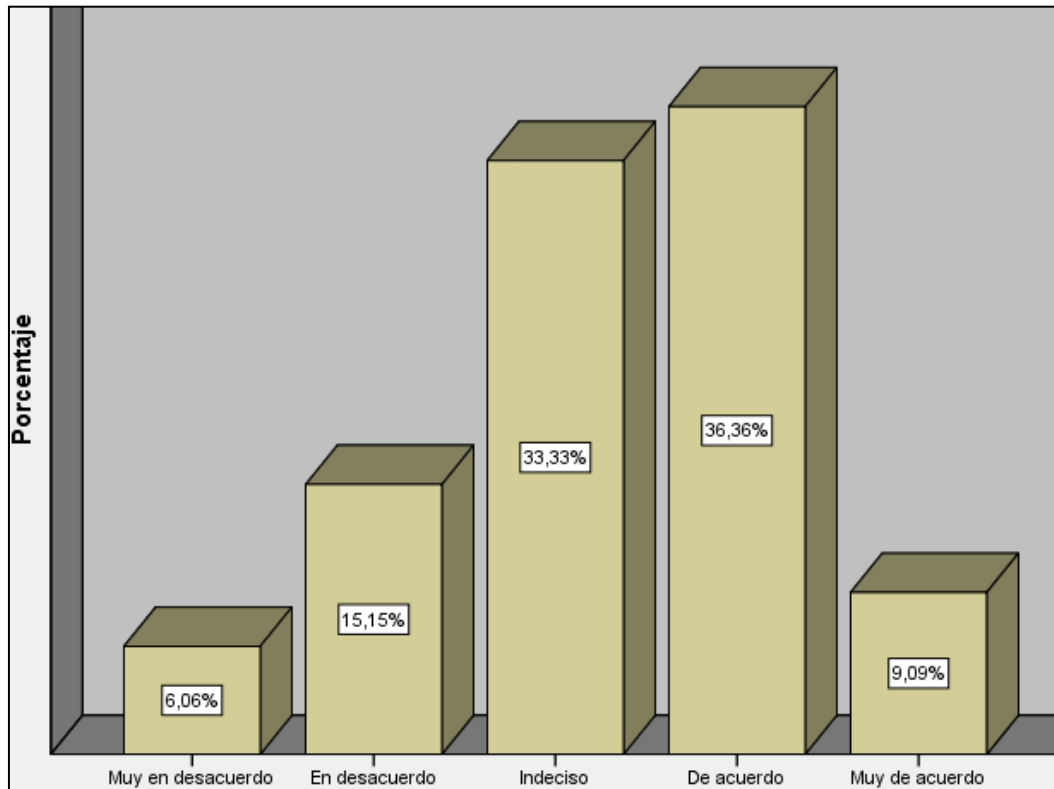
Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 52

**Distribución de Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Economía, Indicador: Ejecución presupuestaria.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy en desacuerdo	2	6,1	6,1	6,1
En desacuerdo	5	15,2	15,2	21,2
Indeciso	11	33,3	33,3	54,5
De acuerdo	<b>12</b>	<b>36,4</b>	36,4	90,9
Muy de acuerdo	3	9,1	9,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)



**Figura 22**

Distribución agrupada de la variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Economía, Indicador: Ejecución presupuestaria.

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

En la Tabla 52, se aprecian la frecuencia de 12, equivalente a 36.36% de los trabajadores estables del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú, manifestaron estar de acuerdo con respecto a la Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Economía, Indicador: Ejecución Presupuestaria.



VARIABLE Y: Desempeño Laboral (Y)  
 DIMENSIÓN: Calidad (Y.4)  
 INDICADOR: Oportunidad (Y.4.1)

Pregunta:

14. No encuentro muy atractivas las recompensas y oportunidades disponibles para los individuos de alto rendimiento.

Tabla 53

**Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Calidad, Indicador: Oportunidad.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		3,52
Desviación estándar		,834

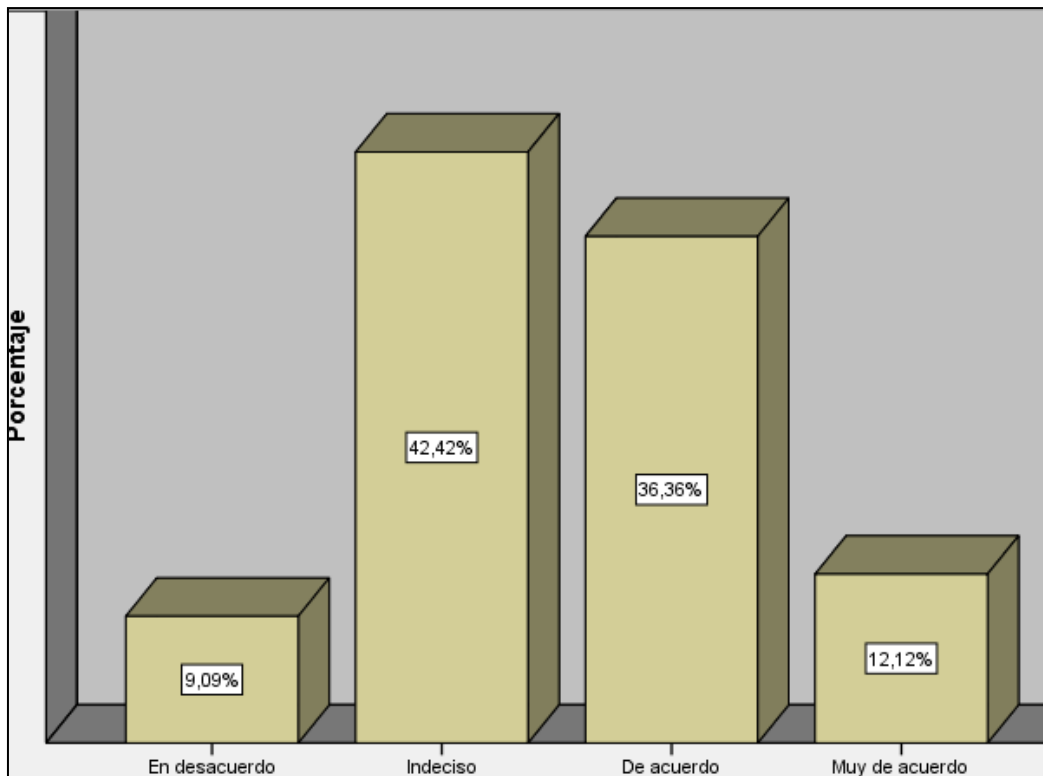
Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 54

**Distribución de Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: dimensión: Calidad, Indicador: Oportunidad.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	9,1	9,1	9,1
	Indeciso	14	42,4	42,4	51,5
	De acuerdo	12	36,4	36,4	87,9
	Muy de acuerdo	4	12,1	12,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)



**Figura 23**

Distribución agrupada de la variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: dimensión: Calidad, Indicador: Oportunidad.

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

En la Tabla 54, se aprecian la frecuencia de 14, equivalente a 42.42% de los trabajadores estables del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú, manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Calidad, Indicador: Oportunidad.

VARIABLE Y: Desempeño Laboral (Y)  
 DIMENSIÓN: Calidad (Y.4)  
 INDICADOR: Satisfacción (Y.4.2)

Pregunta:

6. Creo que las recompensas se distribuyen de manera justa, con base en el desempeño.

7. Las recompensas y oportunidades disponibles si me desempeño bien son atractivas para mí en lo personal.

13. Creo que mi jefe tiene favoritismos al asignar recompensas.

Tabla 55

**Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Calidad, Indicador: Satisfacción.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		3,18
Desviación estándar		,584

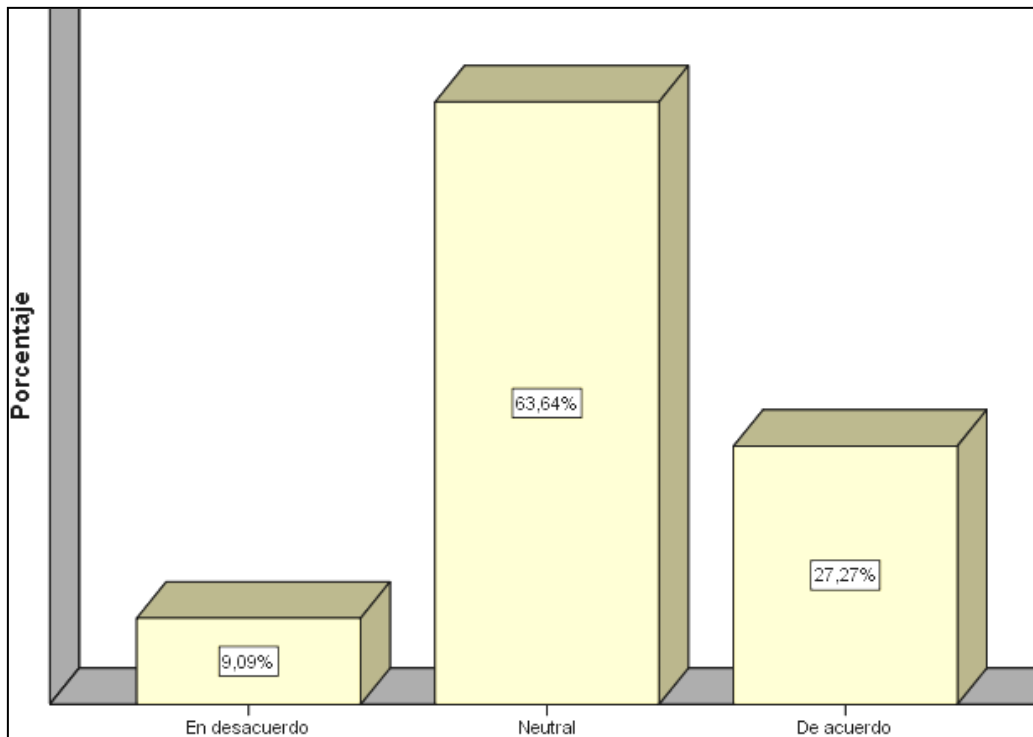
Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 56

**Distribución de Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: dimensión: Calidad, Indicador: Satisfacción.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	3	9,1	9,1	9,1
Neutral	21	63,6	63,6	72,7
De acuerdo	9	27,3	27,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)



**Figura 24**

Distribución agrupada de la variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: dimensión: Calidad, Indicador: Satisfacción.

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

En la Tabla 56, se aprecian la frecuencia de 21, equivalente a 63.64% de los trabajadores estables del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú, manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Calidad, Indicador: Satisfacción.

VARIABLE Y: Desempeño Laboral (Y)  
 DIMENSIÓN: Calidad (Y.4)  
 INDICADOR: Precisión y Continuidad (Y.4.3)

Pregunta:

10. Creo que mi trabajo es muy difícil para mi nivel de habilidad.

Tabla 57

**Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Calidad, Indicador: Precisión y Continuidad.**

N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		2,88
Desviación estándar		1,053

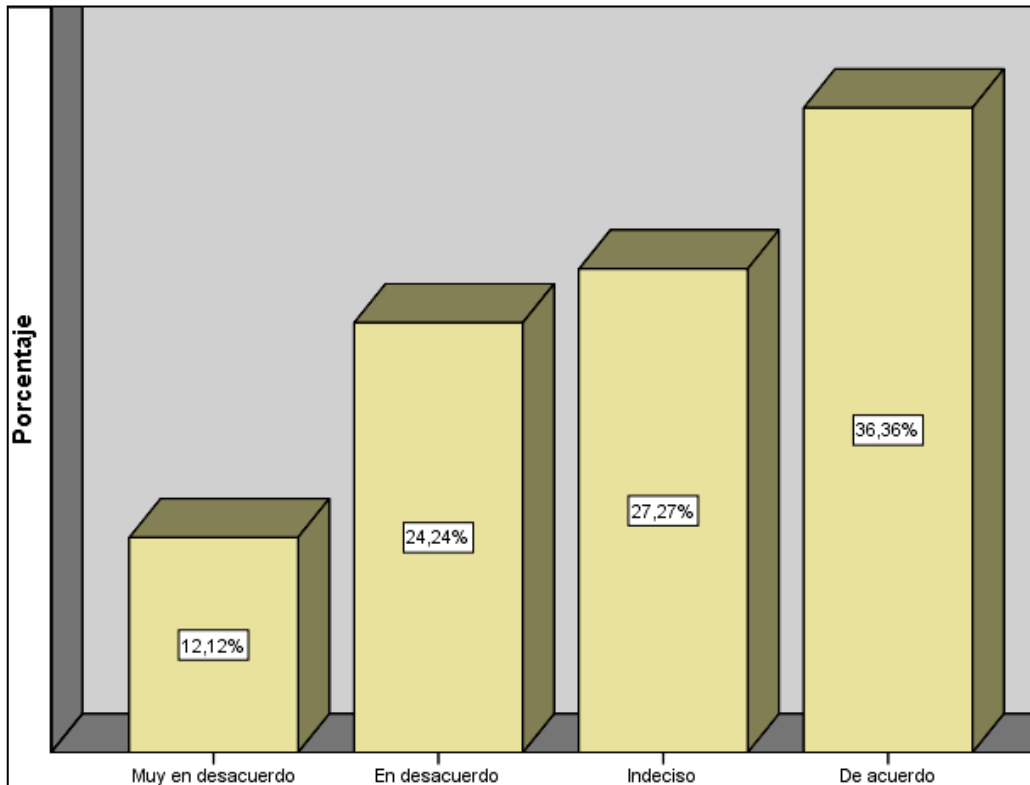
Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

Tabla 58

**Distribución de Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: dimensión: Calidad, Indicador: Precisión y Continuidad.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	4	12,1	12,1	12,1
	En desacuerdo	8	24,2	24,2	36,4
	Indeciso	9	27,3	27,3	63,6
	De acuerdo	12	36,4	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)



**Figura 25**

Distribución agrupada de la variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: dimensión: Calidad, Indicador: Precisión y Continuidad.

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

En la Tabla 58, se aprecian la frecuencia de 12, equivalente a 36.36% de los trabajadores estables del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú, manifestaron estar de acuerdo con respecto a la Variable dependiente: Desempeño Laboral, dimensión: Calidad, Indicador: Precisión y continuidad.

## **CAPÍTULO V**

### **CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS E INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### **5.1. Contrastación de la Hipótesis**

El Dr. Humberto Ñaupas Paitán – Amauta de la Educación Peruana - en su libro titulado Metodología de la Investigación Científica y Asesoramiento de Tesis (2011)<sup>36</sup>; puntualiza que la interpretación de los datos se realiza en base a las medidas estadísticas utilizando un conjunto de procedimientos o técnicas como el coeficiente de correlación, el análisis de varianza y de covarianza, pruebas estadísticas paramétricas y no paramétricas, según la naturaleza de la hipótesis y el tipo de investigación.

---

<sup>36</sup> Ñaupas, H. ( 2011). Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis: una propuesta didáctica para aprender a investigar y elaborar la tesis, Ed. 2, 36.

Continúa “El grado de correlación puede ser positiva o negativa, es positiva cuando al aumentar una variable también aumenta la otra y negativa cuando al aumentar una variable disminuye la otra. Se habla también de correlación perfecta y positiva o perfecta y negativa, cuando alcanza valores de +1 o -1, respectivamente; se dice que la correlación es nula cuando su valor es 0. Se habla también de correlación débil cuando alcanza valores de -0,2 a 0,4 ó -0,2 a -0,4 y correlación fuerte cuando alcanza valores de +0,6 a 0,9 ó -0,6 a 0,9.” (p.36)

Por su parte Aníbal V. Díaz Lazo, en su Obra Construcción de Instrumentos de Investigación y medición Estadística. (2010)<sup>37</sup>, puntualiza respecto a una de las principales pruebas paramétricas el Coeficiente de Correlación de Pearson: “Es una prueba estadística para analizar la relación entre dos o más variables medidas en un nivel de intervalos o razón. El análisis de asociación entre dos o más variables pretende descubrir y medir la asociación o covariación entre las variables a fin de determinar cómo varían estos en conjunto”... “Sus principales características son: el símbolo “r”; la hipótesis a probar es del tipo correlacional donde se puede dar las siguientes situaciones con las variables de estudio: “A mayor X, mayor Y”; “A menos X, menos Y”, “Altos valores en X están asociados con altos valores en Y”, “Altos valores en X se asocian con bajos Valores en Y”. El valor obtenido puede variar de -1 a +1.”. (p. 27)

---

<sup>37</sup> Díaz, A. (2010). Construcción de instrumentos de investigación y medición estadística, Ed. 1. 27.



Diversos autores expresan escalas de interpretación, que se ofrecen a continuación: Cuando el coeficiente de correlación oscila entre -1 y +1, el Valor cero (0) indica que no existe asociación lineal entre las dos variables en el estudio. Existe una escala de clasificación que a continuación detallamos:

Perfecta  $R = 1$

Excelente  $R = 0.9 < 1$

Buena  $R = 0.8 \leq R < 0.9$

Regular  $R = 0.5 < 0.8$

Mala  $R < 0.5$ .

# HIPÓTESIS

## 5.1.1. Hipótesis Principal

Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015.

Cuadro 1

### Operacionalización de la variable Independiente: Compromiso Organizacional

Variable 1	Dimensiones	Indicadores
<b>Compromiso Organizacional:</b> Se define como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella	<b>Compromiso afectivo:</b> Se refiere al apego emocional, identificación o implicación con la organización.	<b>Atribución.</b> Tomar para sí y por voluntad propia asuntos de la organización que no son inherentes a su cargo. <b>Racionalización.</b> Demostrar el afecto hacia la organización a través del ahorro de los recursos. <b>Cumplir expectativas.</b> Orientación de los trabajadores para cumplir las expectativas de los superiores. <b>Trabajo adecuado a la persona.</b> El trabajador percibe que el trabajo que realiza es indicado para él. <b>Necesidad de satisfacción.</b> En qué medida se cubren las necesidades de satisfacción de los trabajadores.
	<b>Compromiso de continuidad:</b> Revela el conocimiento de los costos asociados con dejar la organización.	<b>Alternativas.</b> Percepciones acerca de las destrezas y habilidades que se cuentan y si son requeridas por otro empleador. <b>Inversiones.</b> Valor que se le brinda al tiempo y la dedicación que le ha costado al trabajador adquirir sus destrezas y habilidades.
	<b>Compromiso Normativo:</b> Refleja los sentimientos de obligación del empleado de permanecer en la empresa.	<b>Expectativas.</b> Percepción del trabajador de permanecer en la empresa con la finalidad de obtener una mejor posición. <b>Obligaciones.</b> Obligación de pertenecer a la organización por fundamentos de derecho y moral. <b>Intercambio Social.</b> Deber de permanecer en la organización por las relaciones que se han establecido en ella.

Cuadro 2

**Operacionalización de la variable Dependiente: Desempeño laboral**

Variable 2	Dimensiones	Indicadores
<p><b>Desempeño laboral:</b> Es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.</p>	<p><b>Eficacia:</b> Grado en que una actividad o programa alcanza sus objetivos, metas y otros efectos que se había propuesto</p>	<p><b>Resultado</b> (% resultado logrado exitosamente respecto realizado-solicitado).  <b>Focalización</b> (logrado respecto del universo).  <b>Cobertura</b> (logrado respecto de la demanda posible).  <b>Impacto</b> (logrado respecto del problema que se quiere atacar).</p>
	<p><b>Eficiencia:</b> Relación entre los recursos consumidos (insumos) y la producción de bienes y servicios.</p>	<p><b>Recursos aplicados:</b> Costos respecto de beneficios recibidos  <b>Medios para logros:</b> Productividad media de los distintos factores de producción.</p>
	<p><b>Economía:</b> Capacidad para generar y movilizar adecuadamente recursos Financieros</p>	<p><b>Recursos generados:</b> Ingresos propios generados  <b>Ejecución presupuestaria</b></p>
	<p><b>Calidad:</b> Comprende el cumplimiento de las expectativas y requisitos planteados por la empresa. Apunta a mejorar continuamente la eficacia y eficiencia de la organización a nivel interno y externo.</p>	<p><b>Oportunidad:</b> Oportunidad del servicio entregado.  <b>Satisfacción:</b> Grado de satisfacción con servicio entregado.  <b>Precisión y continuidad:</b> Precisión y continuidad del servicio prestado.</p>

**Correlaciones de la Variable Compromiso Organizacional y la Variable Desempeño Laboral.**

Tabla 59

**Estadísticos descriptivos Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral.**

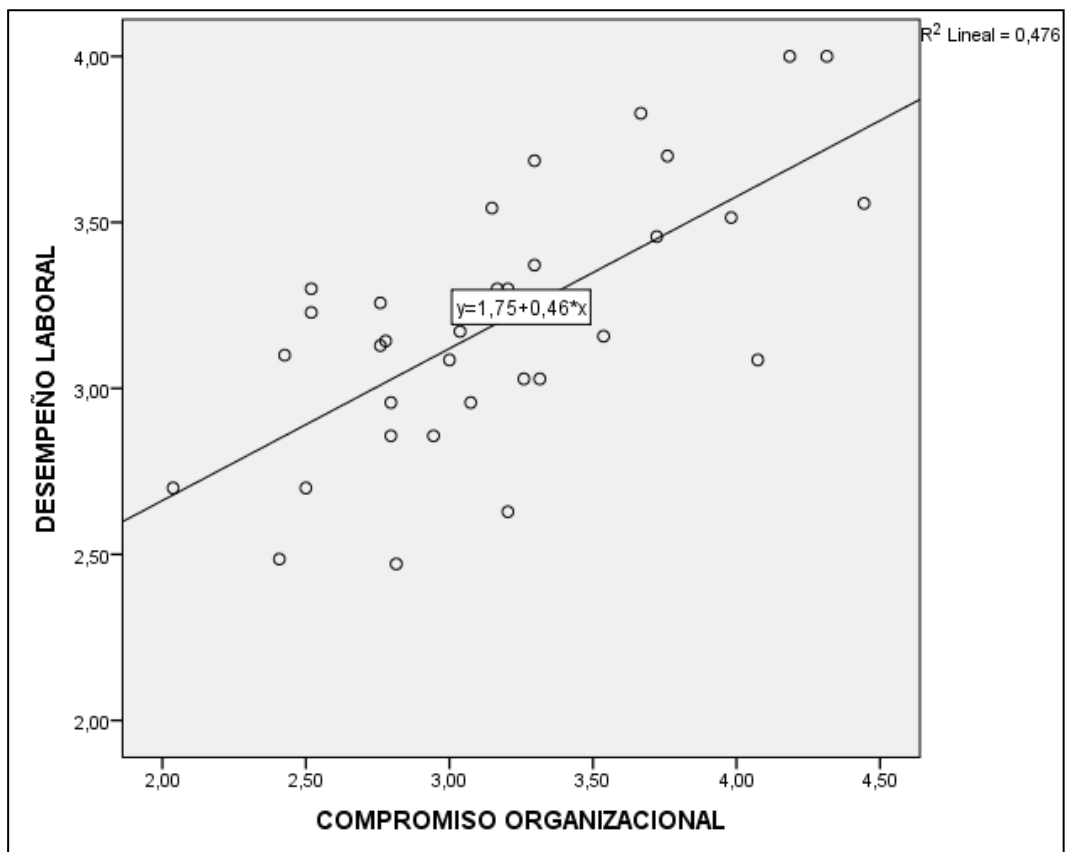
		CO	DL
N	Válido	33	33
	Perdidos	0	0
Media		3,1740	3,1996
Error estándar de la media		,10325	,06854
Desviación estándar		,59313	,39374
Varianza		,352	,155
Error estándar de asimetría		,409	,409
Rango		2,41	1,53
Mínimo		2,04	2,47
Máximo		4,44	4,00

Tabla 60

**Correlación entre la Variable Compromiso Organizacional y Variable Desempeño Laboral.**

		Compromiso Organizacional	Desempeño Laboral
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	1	,690**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	33

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).



**Figura 26**

Cuadro de dispersión de las variables Compromiso organizacional y desempeño laboral,

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas (n=33)

***La correlación de Pearson se encuentra en 0.690, de lo que se infiere de acuerdo a Dr. Humberto Ñaupas Paitán que existe una correlación fuerte entre la variable Compromiso Organizacional y la variable Desempeño Laboral, y este ratio de acuerdo a otros autores como el Dr. Anibal Díaz Lazo es una relación regular; por lo tanto, se concluye que EXISTE una correlación directa y significativa entre el Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores estables del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015.***

## 5.1.2. Hipótesis Secundarias

### 5.1.2.1. H1 - Primera hipótesis secundaria.

Existe relación significativa entre los componentes del compromiso organizacional (afectivo, normativo, continuidad) y el desempeño laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015.

#### 5.1.2.1.1. Comprobando la relación que existe entre el Compromiso Organizacional: Compromiso Afectivo y las dimensiones de la variable Desempeño Laboral

Tabla 61

**Correlación entre la Variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso Afectivo y Variable Desempeño Laboral, dimensión Eficacia**

		CO:COMPROMISO AFECTIVO (agrupado)	DL:EFICACIA (agrupado)
CO:COMPROMISO	Correlación de Pearson	1	,438*
AFECTIVO (agrupado)	Sig. (bilateral)		,011
	N	33	33

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

*La correlación de Pearson se encuentra en 0.438, lo que indica que la correlación entre la variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso Afectivo y la variable Desempeño Laboral, dimensión Eficacia mantienen una correlación mala, de lo que se afirma que si existe una relación directa muy baja entre ambos componentes.*

Tabla 62

**Correlaciones entre la Variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso Afectivo y Variable Desempeño Laboral, dimensión Eficiencia**

	CO:COMPROMISO AFECTIVO (agrupado)	DL:EFICIENCIA (agrupado)
CO:COMPROMISO Correlación de Pearson	1	,686**
AFECTIVO (agrupado) Sig. (bilateral)		,000
N	33	33

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*La correlación de Pearson se encuentra en 0.686, lo que indica que la correlación entre la variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso Afectivo y la variable Desempeño Laboral, dimensión Eficiencia mantienen una correlación regular, de lo que se afirma que si existe una relación directa moderada entre ambos componentes.*

Tabla 63

**Correlaciones entre la Variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso Afectivo y Variable Desempeño Laboral, dimensión Economía**

	CO:COMPROMISO AFECTIVO (agrupado)	DL:ECONOMIA (agrupado)
CO:COMPROMISO Correlación de Pearson	1	,689**
AFECTIVO (agrupado) Sig. (bilateral)		,000
N	33	33

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*La correlación de Pearson se encuentra en 0.689, lo que indica que la correlación entre la variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso Afectivo y la variable Desempeño Laboral, dimensión Economía mantienen una correlación regular, de lo que se afirma que si existe una relación directa moderada entre ambos componentes.*

Tabla 64

**Correlaciones de la Variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso Afectivo y Variable Desempeño Laboral, dimensión Calidad**

		CO:COMPROMISO AFECTIVO (agrupado)	DL:CALIDAD (agrupado)
CO:COMPROMISO	Correlación de Pearson	1	,314
AFECTIVO (agrupado)	Sig. (bilateral)		,075
	N	33	33

*La correlación de Pearson se encuentra en 0.314, lo que indica que la correlación entre la variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso Afectivo y la variable Desempeño Laboral, dimensión Calidad mantienen una correlación mala, de lo que se afirma que si existe una relación directa baja entre ambos componentes.*

**5.1.2.1.2. Comprobando la relación que existe entre el Compromiso Organizacional: Compromiso de Continuidad y las dimensiones de la variable Desempeño Laboral**

Tabla 65

**Correlaciones de la Variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso de Continuidad y Variable Desempeño Laboral, dimensión Eficacia**

		CO:COMPROMISO DE CONTINUIDAD (agrupado)	DL:EFICACIA (agrupado)
CO:COMPROMISO DE	Correlación de Pearson	1	,293
CONTINUIDAD (agrupado)	Sig. (bilateral)		,098
	N	33	33

*La correlación de Pearson se encuentra en 0.293, lo que indica que la correlación entre la variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso de Continuidad y la variable Desempeño Laboral, dimensión Eficacia mantienen una correlación mala, de lo que se afirma que si existe una relación directa baja entre ambos componentes.*



Tabla 66

**Correlaciones de la Variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso de Continuidad y Variable Desempeño Laboral, dimensión Eficiencia**

		CO:COMPROMISO DE CONTINUIDAD (agrupado)	DL:EFICIENCIA (agrupado)
CO:COMPROMISO DE CONTINUIDAD (agrupado)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1	,464**
	N	33	33

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*La correlación de Pearson se encuentra en 0.464, lo que indica que la correlación entre la variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso de Continuidad y la variable Desempeño Laboral, dimensión Eficiencia mantienen una correlación mala, de lo que se afirma que si existe una relación directa baja entre ambos componentes.*

Tabla 67

**Correlaciones de la Variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso de Continuidad y Variable Desempeño Laboral, dimensión Economía**

		CO:COMPROMISO DE CONTINUIDAD (agrupado)	DL:ECONOMIA (agrupado)
CO:COMPROMISO DE CONTINUIDAD (agrupado)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1	,385*
	N	33	33

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

*La correlación de Pearson se encuentra en 0.385, lo que indica que la correlación entre la variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso de Continuidad y la variable Desempeño Laboral, dimensión Economía mantienen una correlación mala, de lo que se afirma que si existe una relación directa baja entre ambos componentes.*

Tabla 68

**Correlaciones de la Variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso de Continuidad y Variable Desempeño Laboral, dimensión Calidad**

		CO:COMPROMISO DE CONTINUIDAD (agrupado)	DL:CALIDAD (agrupado)
CO:COMPROMISO DE CONTINUIDAD (agrupado)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1  33	,439*  33

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

*La correlación de Pearson se encuentra en 0.439, lo que indica que la correlación entre la variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso de Continuidad y la variable Desempeño Laboral, dimensión Calidad mantienen una correlación mala, de lo que se afirma que si existe una relación directa moderada entre ambos componentes.*

### 5.1.2.1.3. Comprobando la relación que existe entre el Compromiso Organizacional: Compromiso Normativo y las dimensiones de la variable Desempeño Laboral

Tabla 69

**Correlaciones de la Variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso Normativo y Variable Desempeño Laboral, dimensión Eficacia.**

		CO:COMPROMISO NORMATIVO (agrupado)	DL:EFICACIA (agrupado)
CO:COMPROMISO NORMATIVO (agrupado)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1	,384*
	N	33	33

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

*La correlación de Pearson se encuentra en 0.384, lo que indica que la correlación entre la variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso Normativo y la variable Desempeño Laboral, dimensión Eficacia mantienen una correlación mala, de lo que se afirma que si existe una relación directa baja entre ambos componentes.*

Tabla 70

**Correlaciones de la Variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso Normativo y Variable Desempeño Laboral, dimensión Eficiencia**

		CO:COMPROMISO NORMATIVO (agrupado)	DL:EFICIENCIA (agrupado)
CO:COMPROMISO NORMATIVO (agrupado)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1	,615**
	N	33	33

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*La correlación de Pearson se encuentra en 0.615, lo que indica que la correlación entre la variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso Normativo y la variable Desempeño Laboral, dimensión Eficiencia*

*mantienen una correlación regular, de lo que se afirma que si existe una relación directa moderada entre ambos componentes.*

Tabla 71

**Correlaciones de la Variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso Normativo y Variable Desempeño Laboral, dimensión Economía**

		CO:COMPRO MISO NORMATIVO (agrupado)	DL:ECON OMIA (agrupado)
CO:COMPROMISO NORMATIVO (agrupado)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1	,548** ,001
	N	33	33

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*La correlación de Pearson se encuentra en 0.548, lo que indica que la correlación entre la variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso Normativo y la variable Desempeño Laboral, dimensión Economía mantienen una correlación regular, de lo que se afirma que si existe una relación moderada entre ambos componentes.*

Tabla 72

**Correlaciones de la Variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso Normativo y Variable Desempeño Laboral, dimensión Calidad**

		CO:COMPROMISO NORMATIVO (agrupado)	DL:CALIDAD (agrupado)
CO:COMPROMISO NORMATIVO (agrupado)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1	,226 ,207
	N	33	33

*La correlación de Pearson se encuentra en 0.226, lo que indica que la correlación entre la variable Compromiso Organizacional, dimensión Compromiso Normativo y la variable Desempeño Laboral, dimensión Calidad mantienen una correlación mala, de lo que se afirma que si existe una relación directa muy baja entre ambos componentes.*

#### 5.1.2.1.4. Estadística descriptiva y correlaciones entre el cuestionario de compromiso organizacional y la escala de desempeño para personal

Conforme a las calificaciones de cada cuestionario, se examinaron los estadísticos descriptivos de cada una de las variables que los integran (ver Tabla 73). Del cuestionario de compromiso organizacional se analizaron tres variables, que son: Compromiso afectivo, de continuidad y normativo, mientras que en la escala de desempeño laboral, se revisaron las siguiente cuatro: Eficacia, eficiencia economía y calidad.

Tabla 73

**Correlaciones de la Variable Compromiso Organizacional y la Variable Desempeño Laboral con sus respectivas dimensiones.**

		<b>Eficacia</b>	<b>Eficiencia</b>	<b>Economía</b>	<b>Calidad</b>	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>
<b>Compromiso afectivo</b>	Correlación de Pearson	,438*	,686**	,689**	,314	,677**
	Sig. (bilateral)	,011	,000	,000	,075	,000
	N	33	33	33	33	33
<b>Compromiso de continuidad</b>	Correlación de Pearson	,293	,464**	,385*	,439*	,602**
	Sig. (bilateral)	<b>,098</b>	,007	,027	,011	,000
	N	33	33	33	33	33
<b>Compromiso Normativo</b>	Correlación de Pearson	,384*	,615**	,548**	,226	,524**
	Sig. (bilateral)	,027	,000	,001	,207	,001
	N	33	33	33	33	33
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>	Correlación de Pearson	<b>,513**</b>	<b>,609**</b>	<b>,618**</b>	<b>,287**</b>	
	Sig. (bilateral)	<b>,002</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,106</b>	
	N	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	

La correlación de las dimensiones del compromiso organizacional: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo con respecto al desempeño laboral es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La correlación de las dimensiones del desempeño laboral: Eficacia, eficiencia, economía y calidad, con respecto al compromiso organizacional es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Asimismo, aplicando la escala del Dr. Humberto Díaz se observa el valor más alto en la dimensión economía con respecto al compromiso afectivo al presentar una correlación de 0,689 la misma que se desprende que se manifiesta la correlación más fuerte.

Observándose la menor correlación siendo esta de 0,226, la que se observa entre las dimensiones Compromiso normativo y calidad, siendo esta una correlación débil.

Al observar la variable compromiso organizacional se aprecia que la dimensión economía presenta una correlación fuerte, siendo esta de 0,618, y la correlación menor corresponde a la dimensión calidad, siendo esta correlación débil de 0,287.

Al observar la variable desempeño laboral se vislumbra que la dimensión compromiso afectivo presenta una correlación fuerte, siendo esta de 0,677, y la

correlación menor corresponde a la dimensión compromiso normativo, siendo esta también una correlación fuerte de 0,524.

***Por lo expuesto, se aceptó la hipótesis 1: Si existe relación significativa entre los componentes del compromiso organizacional (afectivo, normativo, continuidad) y el desempeño laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015.***

### 5.1.2.2. H2 - Segunda hipótesis secundaria.

Existe relación significativa del compromiso organizacional según género, edad, grado de instrucción, estado civil, jerarquía ocupacional, años de servicio, años de estabilidad del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015.

Tabla 74

#### Correlación de variables demográficas y compromiso organizacional

Correlaciones de variables demográficas y compromiso organizacional				
		Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso Normativo
<b>Género</b>	Correlación de Pearson	,070	,223	,161
	Sig. (bilateral)	,699	,212	,372
<b>Edad</b>	Correlación de Pearson	,103	,132	<b>-,169</b>
	Sig. (bilateral)	,568	,464	,348
<b>Grado de instrucción</b>	Correlación de Pearson	,188	<b>-,079</b>	,113
	Sig. (bilateral)	,296	,662	,531
<b>Estado Civil</b>	Correlación de Pearson	<b>-,085</b>	,097	<b>-,303</b>
	Sig. (bilateral)	,638	,593	,086
<b>Cargo jerárquico</b>	Correlación de Pearson	,237	<b>-,068</b>	,175
	Sig. (bilateral)	,183	,708	,330
<b>Años de servicio</b>	Correlación de Pearson	<b>-,066</b>	<b>-,078</b>	<b>-,129</b>
	Sig. (bilateral)	,714	,666	,475
<b>Años de estabilidad</b>	Correlación de Pearson	,010	<b>-,058</b>	<b>-,026</b>
	Sig. (bilateral)	,956	,748	,888

Con respecto a la tabla N° 74 para medir el grado de relación de las características y las variables de compromiso organizacional derivadas en sus variables demográficas, se observa que existe mala relación entre el género y el compromiso afectivo ( $r=0,070$ ), compromiso de continuidad ( $r=0,223$ ) y compromiso normativo ( $r=0,161$ ). Por lo que podemos argumentar con el nivel correlacional indica que no existe grado de significancia en el género, lo que



reafirma los estudios citados en el marco teórico en que se manifestaba que no existe relación entre el género y el compromiso organizacional.

En cuanto a las demás correlaciones establecidas se observa sólo bajas relaciones, la mayoría directas, y diez (10) ratios de correlación de Pearson con relaciones lineales inversas, esto implica que si crece una variable la otra va a descender.

Asimismo, se observa que los resultados no han arrojado niveles de significancia aceptables cuyo ratios son mayores a 0.05, por lo que aplicando el criterio que el p valor o nivel de significancia cuando este es mayor de 0.05 se rechaza la hipótesis planteada.

***Por lo expuesto, NO se aceptó la hipótesis 2: Y decimos que no existe relación significativa del compromiso organizacional según género, edad, grado de instrucción, estado civil, jerarquía ocupacional, años de servicio, años de estabilidad del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015.***

### 5.1.2.3. H3 - Tercera hipótesis secundaria.

Existe relación significativa del desempeño laboral según género, edad, grado de instrucción, estado civil, jerarquía ocupacional, años de servicio, años de estabilidad del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015.

Tabla 75

#### Correlación de variables demográficas y desempeño laboral

Correlaciones de variables demográficas y desempeño laboral					
		Eficacia	Eficiencia	Economía	Calidad
<b>Género</b>	Correlación de Pearson	,143	,051	,134	,111
	Sig. (bilateral)	,428	,778	,458	,537
<b>Edad</b>	Correlación de Pearson	,095	,364	,197	,116
	Sig. (bilateral)	,600	<b>,037</b>	,271	,521
<b>Grado de instrucción</b>	Correlación de Pearson	<b>-,212</b>	,267	,113	<b>-,157</b>
	Sig. (bilateral)	,236	,133	,530	,382
<b>Estado Civil</b>	Correlación de Pearson	<b>-,210</b>	,161	-,035	,213
	Sig. (bilateral)	,240	,371	,847	,234
<b>Cargo jerárquico</b>	Correlación de Pearson	<b>-,064</b>	,061	,097	<b>-,008</b>
	Sig. (bilateral)	,723	,736	,590	,966
<b>Años de servicio</b>	Correlación de Pearson	<b>-,187</b>	,156	<b>-,113</b>	,082
	Sig. (bilateral)	,297	,385	,533	,649
<b>Años de estabilidad</b>	Correlación de Pearson	<b>-,181</b>	,174	<b>-,109</b>	,102
	Sig. (bilateral)	,314	,334	,547	,571

Con respecto a la tabla N° 75 para medir el grado de relación de las características y las variables del desempeño laboral derivadas en sus variables demográficas, se observa que la totalidad son relaciones directas muy débiles, y nueve (9) ratios de correlación de Pearson con relaciones lineales inversas.

Asimismo, se observa que los resultados no han arrojado niveles de significancia aceptables cuyo ratios son mayores a 0.05, por lo que aplicando el criterio que el p valor o nivel de significancia cuando este es mayor de 0.05 se rechaza la hipótesis planteada.

***Por lo expuesto, NO se aceptó la hipótesis 3: Y decimos que no existe relación significativa del desempeño laboral según género, edad, grado de instrucción, estado civil, jerarquía ocupacional, años de servicio, años de estabilidad del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015.***

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES**

#### **Conclusión General**

La presente investigación se desarrolló en el Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú, disponiendo de una muestra de 33 trabajadores estables. El estudio determinó la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal estable durante el periodo julio 2014 - julio 2015, para ello se utilizó como instrumento la encuesta de compromiso organizacional de Mayer y Allen (1991) y el cuestionario de Desempeño Laboral de autoría propia.

Para realizar la aplicación de la encuesta se solicitó la participación de los trabajadores estables, los cuales manifestaron incomodidad y falta de cooperación para llenar las encuestas, por lo que se realizó un seguimiento que comprendía esperar al trabajador al terminar sus tareas laborales para obtener la participación. Se considera que esta situación poca disposición

para colaborar ha influido para que los resultados se orienten a una tendencia de indecisos.

De acuerdo a las calificaciones obtenidas se observó que existe una correlación directa y significativa media de 0,690 entre el Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores estables, con un nivel de significancia o riesgo de cometer error del 0,000, considerándose que los trabajadores estables están medianamente interesados en su desempeño laboral y la realización de su trabajo considerando logros personales y las metas de la organización. Esta falta de interés se debe a que existe carencia de liderazgo gerencial e implementación de las políticas existentes, escasa comunicación interna, y falta de empoderamiento del trabajador.

Se ha concluido que en el Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú la normativa es la adecuada pues se observó que se contaban con perfil de puestos, reglamento interno de trabajo y otras herramientas; sin embargo, la aplicación de las mismas a través de la gestión es la que no se le brindó la debida atención.

### **Primero**

Se identificó la relación entre los componentes del compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015. Al respecto se concluyó que existe una correlación directa y significativa

entre las variables, indicando a nivel general que las dimensiones del compromiso organizacional: compromiso afectivo, de continuidad y normativo y las dimensiones del desempeño laboral: Eficacia, eficiencia, economía y calidad se correlacionan positivamente, entre ellas la correlación más alta fue alcanzada por el compromiso afectivo con respecto al desempeño laboral, específicamente con la eficiencia y la economía ( $r=0,689$ ), considerándose ésta de acuerdo al Dr. Aníbal Díaz Lazo como relación regular; siendo la correlación más baja que se ha dado entre la calidad y el compromiso organizacional, específicamente con la dimensión de compromiso normativo ( $r=0,226$ ) de acuerdo al concepto del mismo autor supone una relación mala; por lo expuesto se deduce que existe una mediana percepción del trabajador en cuanto a desarrollar sus labores con eficiencia y ahorrando los recursos, con la identificación o vínculo afectivo que une al trabajador con la institución. Asimismo, se deduce que los trabajadores perciben mínimas presiones normativas para actuar de manera que se cumplan las metas e intereses de la organización.

## **Segundo**

Al plantear la presente investigación y objetivos específicos se comparó los factores demográficos del personal estable con las distintas dimensiones del compromiso organizacional, ello con la finalidad de esclarecer si existe relación que pueda influir entre el género, años de servicio, grado de instrucción, jerarquía ocupacional, condición laboral y el compromiso organizacional.

Se observó que las relaciones directas e inversas de los factores demográficos con la variable compromiso organizacional son muy bajas, por lo que no se aceptó la hipótesis, teniéndose como el ratio más alto ( $r=-0,303$ ) correspondiente al estado civil correlacionado con el compromiso normativo; de lo que se deduce que el trabajador estable de acuerdo a su estado civil influye mínima e inversamente en la obligación que siente de permanecer en la institución. Se debe considerar que el compromiso normativo no surge únicamente de la internalización de las normas organizacionales, este se acrecienta al proporcionar a los trabajadores recompensas por adelantado e invertir en el desarrollo del empleo, tales como: gastos para capacitación laboral.

### **Tercero**

De igual modo se comparó el desempeño laboral según género, años de servicio, grado de instrucción, jerarquía ocupacional, condición laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015. Observándose que las relaciones directas e inversas de los factores demográficos con la variable desempeño laboral son muy bajas, por lo que no se aceptó la hipótesis, teniéndose como el ratio más alto ( $r=0,364$ ) correspondiente a la correlación de la edad con la eficiencia, de lo que se deduce que el trabajador estable percibe que la edad influye directamente en la eficiencia con la que realiza su trabajo maximizando sus resultados con los recursos disponibles.

## **CAPÍTULO VII**

### **RECOMENDACIONES**

#### **Recomendación General**

Promover la realización de estudios descriptivos, correlacionales, comparativos con respecto a otros Consejos Departamentales del Colegio de Ingenieros del Perú a nivel departamental, asimismo, ampliar los estudios a los diversos colegios profesionales, tomando en consideración la perspectiva de compromiso organizacional y desempeño laboral y el grado de contribución al prestigio de las diversas instituciones.

Mantener un liderazgo adecuado buscando la participación activa y tomando muy en cuenta el compromiso de cada trabajador en la gestión de la institución para enfocar debidamente a los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, construyendo y compartiendo la visión y misión del Colegio de Ingenieros del Perú.

Promover la motivación, trabajando la satisfacción del personal estable.



Ofrecer nuevos retos o desafíos, fomentar el desarrollo del grado de instrucción, brindando facilidades de instrucción a través de carreras técnicas y profesionales afines a las actividades que desarrolla cada trabajador estable.

Aplicar la capacitación por competencias para ayudar a romper las inercias u obstáculos que dificultan que el Consejo Departamental de Lima dinamice la capacitación-formación del personal estable, de igual manera se debe buscar elevar las competencias del personal estable. Aperturar canales de comunicación como parte de la política institucional, y establecer estrategias que permitan reformar el deficiente liderazgo a nivel de las jefaturas; esto se puede lograr empleando el modelo de gestión de la calidad de Deming: Ciclo PHVA, de tal manera que al aplicarla en la red de procesos, van a permitir una mejora integral de la competitividad de los servicios brindados al Colegiado.

### **Primero**

Capacitar a los Presidentes de Capitulo en papeles de gerencia como son de representación, de liderazgo, de monitoreo, de portavoz entre otros, además de aspectos motivacionales, con la finalidad de mejorar los vínculos con el personal a su cargo, pudiendo gestionar adecuadamente la información y refuerce sus habilidades para la toma de decisiones.

Desarrollar procesos de capacitación continua para el personal, detectando previamente las necesidades, para enfocarse en los factores prioritarios, estimulando un resultado más consistente y duradero, y a la vez buscando

motivar para mantener el cumplimiento de objetivos y metas a nivel personal e institucional.

## **Segundo**

Integrar un equipo multidisciplinario de trabajo para desplegar y desarrollar acciones preventivas en lo relativo al bienestar del personal, identificando fortalezas y debilidades, buscando obtener un mejor desempeño en el cumplimiento de objetivos y metas, constituyendo un mejor compromiso del personal e identificando líderes del personal estable que se ajusten a los principios de la institución.

Incluir beneficios que mejoren su situación económica, familiar y laboral, buscando alcanzar la conciliación de los trabajadores con la institución al respecto podemos recomendar la iniciativa de generar bonos de alimento para los trabajadores en las áreas que logren el máximo rendimiento o cumplimiento de metas, paralelo es necesario realizar una encuesta que permita conocer las preferencias de los trabajadores en relación a este beneficio.

Implementar la categorización y valoración relativa (0-100) de los cargos del personal estable, clasificándolos dentro de una escala salarial acorde a la labor que desempeña el trabajador y a su perfil profesional.

Contar con un perfil de puesto que comprende dos criterios básicos: perfil profesional y perfil personal.

Incentivar el empoderamiento del personal estable, aspirando a que la organización cuente con equipos de alto desempeño, capaces de innovar y

crear procedimientos administrativos adecuados y coherentes con los cambios que se presenten en la organización.

### **Tercero**

Incentivar en la institución directivas y actitudes que reflejen la presencia de un mayor grado de rigurosidad o cuidado que los trabajadores deben de mostrar en el trabajo por medio de la creación de programas de desarrollo organizacional y sistema de recompensas y desafíos; y a la vez estas directivas deben ser ejemplificadas de modo claro por parte de los directivos y jefes directos.

Considerar planes de reclutamiento y selección de personal, que se enfoquen en captar personal con características donde se puntualice un perfil personal del trabajador que indique específicamente cualidades básicas como ; respeto, comportamiento solidario, inteligencia emocional, lealtad, entusiasmo para cumplir las tareas , capacidad para trabajar bajo presión y deseo de maximizar su desempeño laboral.

Elevar las competencias cognitivas de destrezas y las actitudes para mejorar el desempeño laboral.

Concientización de parte del líder para que el personal estable no haga mal uso de su “estabilidad”, a través de conductas negativas como el conformismo, resentimiento interno, resistencia pasiva al trabajo, trabajando en mejorar la cultura organizacional.

## BIBLIOGRAFÍA

- Anderson, N., Ones, D., Kepir, H., & Viswesvaran, C. (2001). *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (2 ed.). California: SAGE Publications Inc.
- Bonnefoy, J., & Armijo, M. (2005). *Indicadores de desempeño en el sector público* (1 ed.). Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Castillo, S., & Cabrerizo, J. (2011). *Evaluación de la intervención socioeducativa*. Madrid: UNED.
- Chiavenato, I. (2000). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). México: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Gestión del Talento Humano* (3ra ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional, La dinámica* (Primera ed.). DF, México: Thomson.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, la dinámica de éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenatto, I. (2012). *Innovaciones de la Administración – Tendencias y estrategias – Los nuevos paradigmas* (5 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Collazos, H. (28 de 12 de 2007). *Universidad Nacional Abierta y a Distancia*. Recuperado el 04 de 04 de 2015, de [http://datateca.unad.edu.co/contenidos/100104/100104\\_EXE/leccin\\_5\\_investigacin\\_pura\\_investigacion\\_aplicada\\_investigacin\\_profesional.html](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/100104/100104_EXE/leccin_5_investigacin_pura_investigacion_aplicada_investigacin_profesional.html)
- Cummings, T., & Worley, C. (2007). *Desarrollo organizacional y cambio* (8 ed.). México, D.F.: Thomson.

- Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional* (10 ed.). México, D.F.: Cengage Learning.
- Dávila, C. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional : predicción del bienestar. *Revista de Psicología*, 273.
- Díaz, A. (2010). *Construcción de instrumentos de investigación y medición estadística*. Lima.
- Dominguez, L. R. (01 de Enero de 2013). *Revista Nacional de Administración*. Obtenido de Universidad Nacional a Distancia - Costa Rica: <http://investiga.uned.ac.cr/revistas/index.php/rna/article/view/533/435>
- Flores, M., & Rodriguez, C. (17 de 10 de 2006). *Biblioteca UCAB*. Obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ7181.pdf>
- Frías, D. (22 de 03 de 2011). *Universidad de Valencia*. Obtenido de <http://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Gareth, J. (2008). *Teoría organizacional, diseño y cambio en las organizaciones*. México, Naucalpan de Juárez: Pearson educación.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional* (12 ed.). México, Querétaro: Cengage Learning.
- Hernández, R. (1991). *Metodología de la investigación* (3 ed.). México D.F.: McGrawHill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5 ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Ibañez, M. (2002). *Comportamiento organizacional de las empresas* (1 ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Iturralde, J. (15 de 11 de 2011). *Universidad Técnica de Ambato*. Recuperado el 04 de 04 de 2015, de Trabajo de graduación previo a la obtención del título de Ingeniera en contabilidad y auditoria CPA: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/1786/TA0097.pdf?sequence=1>
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional* (7 ed.). México, D.F.: McGraw-Hill.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2008). *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas* (7 ed.). México, D.F.: McGraw-Hill.
- Landa, C., & Velazco, A. (2014). *Constitución Política del Perú 1993*. Lima, Lima, Perú: PUCP - Fondo Editorial.

- Landa, C., & Velazco, A. (2014). *Constitución Política del Perú 1993* (1 ed.). Lima: PUCP - Fondo Editorial.
- Loli, A. (13 de 02 de 2007). *Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública*. Obtenido de <http://sisbib.unmsm.edu.pe/>: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol10\\_n2/a06.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol10_n2/a06.pdf)
- Malave, N. (01 de 02 de 2007). *TRABAJO MODELO PARA ENFOQUES DE INVESTIGACIÓN ACCIÓN*. Obtenido de <http://uptparia.edu.ve/> documentos/F%C3%ADsico%20de%20Escala%20Likert.pdf
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). *Human Resource Manegement Review* (1 ed.). Spring: The University of Western Ontario Canada.
- Montañez, A., & Riaño, M. (20 de 11 de 2012). *Prospectiva Magel*. Recuperado el 04 de 04 de 2015, de <http://prospectivamagel.blogspot.com/>
- Ñaupas, H. (2011). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis: una propuesta didáctica para aprender a investigar y elaborar la tesis* (Vol. 2). (H. Ñ. Paitán, Ed.) Lima.
- Olivares, S. (2014). *Tesis para optar el grado de doctor: El clima organizacional y el desempeño laboral en las empresas privadas de Lima Metropolitana, año 2013*. Lima.
- Pérez, C. (26 de 06 de 2014). *Repositorio académico digital*. Obtenido de Universidad autónoma de Nuevo León: <http://eprints.uanl.mx/3646/>
- Real Academia Española. (01 de 10 de 2014). *Diccionario de la lengua española*, 22a. Recuperado el 16 de 04 de 2015, de <http://lema.rae.es/>
- Rivera, O. (15 de julio de 2010). *tesis.pucp.edu.pe*. Obtenido de Compromiso Organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con las variables demográficas: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4807/RIVERA\\_CARRASCAL\\_OSCAR\\_COMPROMISO\\_DEMOGRAFICAS.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4807/RIVERA_CARRASCAL_OSCAR_COMPROMISO_DEMOGRAFICAS.pdf?sequence=1)
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10 ed.). México, Naucalpan de Juárez: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13 ed.). México, Naucalpan de Juárez: Pearson Educación.

- Roberts, J. (2004). *La Empresa Moderna, organización, estrategia y resultados* (Primera ed.). Barcelona, España: Antoni Bosch.
- Ruiz, j. (2013). El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*, 71.
- València, U. d. (21 de 11 de 2015). *Universitat de València*. Obtenido de <http://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Villanueva, R. (2014). *Gerencia de la gestión de la responsabilidad social empresarial corporativa en el desarrollo sostenible de la Región Ica*. Ica: Tesis para optar grado de Doctor.
- Whetten, D., & Cameron, K. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas* (6 ed.). México: Pearson Educación.

# ANEXOS



**Cuadro 3: Matriz de consistencia**

TEMA / PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADOR	METODOLOGÍA
<p><b>TÍTULO:</b> Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú.</p> <p><b>PROBLEMA PRINCIPAL:</b> ¿En qué medida se relaciona el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> a) ¿Existe relación significativa entre los componentes del compromiso organizacional (afectivo, normativo, continuidad y el desempeño laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015? b) ¿Existe relación significativa del compromiso organizacional según género, años de servicio, grado de instrucción, jerarquía ocupacional, condición laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015? c) ¿Existe relación significativa del desempeño laboral según género, años de servicio, grado de instrucción, jerarquía ocupacional, condición laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015?</p>	<p><b>GENERAL:</b> Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b> a) identificar la relación entre los componentes del compromiso organizacional (afectivo, normativo, continuidad) y el desempeño laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015. b) Comparar el compromiso organizacional según género, años de servicio, grado de instrucción, jerarquía ocupacional, condición laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015. c) Comparar el desempeño laboral según género, años de servicio, grado de instrucción, jerarquía ocupacional, condición laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015.</p>	<p><b>PRINCIPAL:</b> Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015.</p> <p><b>SECUNDARIAS:</b> H1. Existe relación significativa entre los componentes del compromiso organizacional (afectivo, normativo, continuidad) y el desempeño laboral del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015. H2. Existe relación significativa del compromiso organizacional según género, edad, grado de instrucción, estado civil, jerarquía ocupacional, años de servicio, años de estabilidad del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015. H3. Existe relación significativa del desempeño laboral según género, edad, grado de instrucción, estado civil, jerarquía ocupacional, años de servicio, años de estabilidad del personal estable del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú durante el periodo julio 2014 - julio 2015.</p>	<p><b>V.I.:</b> El Compromiso Organizacional.</p> <p><b>V.D.:</b> El desempeño laboral</p>	<p>Componente afectivo</p> <p>Componente de Continuidad</p> <p>Componente normativo</p> <p>Eficacia</p> <p>Eficiencia</p> <p>Economía</p> <p>Calidad</p>	<p><b>MÉTODO:</b> Deductivo Metodología cuantitativa</p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Aplicada: fundamental</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> Descriptiva Correlacional</p> <p><b>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:</b> Principalmente se hizo uso de encuestas a través de cuestionarios.</p> <p><b>POBLACIÓN:</b> Personal de Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú</p> <p><b>MUESTRA:</b> Personal estable de Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú</p>

Fuente: Elaboración propia

**Cuadro 4: Variable 1. Compromiso Organizacional**

Variable 1	Definición Conceptual	Dimensión	Definición Conceptual	Explicación
Compromiso Organizacional	Se define como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. <sup>38</sup>	Componente afectivo	Dedicación emocional a la organización y compromiso con los valores	Sentimiento de pertenencia a causa del ambiente de trabajo. Vinculación afectiva con la organización. Solidaridad con los problemas de la organización.
		Componente de continuidad	Valor económico que se percibe por permanecer en una organización, comparado con el de dejarla.	Deseos de pertenencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización. Dificultad por conseguir un nuevo empleo. Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable.
		Componente normativo	Obligación por permanecer con la organización por razones morales y éticas.	Sentimiento de obligación de pertenencia en la organización. Sentimiento de obligación hacia los individuos que trabajan en la organización. Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos.

Fuente: Elaboración propia

---

<sup>38</sup> Concepto tomado de (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional 2009)

Cuadro 5: Operacionalización de la variable 1

### Compromiso Organizacional

Variable 1	Dimensiones	Indicadores
<p><b>Compromiso Organizacional:</b> Se define como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella</p>	<p><b>Compromiso afectivo:</b> Se refiere al apego emocional, identificación o implicación con la organización.</p>	<p><b>Atribución.</b> Tomar para sí y por voluntad propia asuntos de la organización que no son inherentes a su cargo.  <b>Racionalización.</b> Demostrar el afecto hacia la organización a través del ahorro de los recursos.  <b>Cumplir expectativas.</b> Orientación de los trabajadores para cumplir las expectativas de los superiores.  <b>Trabajo adecuado a la persona.</b> El trabajador percibe que el trabajo que realiza es indicado para él.  <b>Necesidad de satisfacción.</b> En qué medida se cubren las necesidades de satisfacción de los trabajadores.</p>
	<p><b>Compromiso de continuidad:</b> Revela el conocimiento de los costos asociados con dejar la organización.</p>	<p><b>Alternativas.</b> Percepciones acerca de las destrezas y habilidades que se cuentan y si son requeridas por otro empleador.  <b>Inversiones.</b> Valor que se le brinda al tiempo y la dedicación que le ha costado al trabajador adquirir sus destrezas y habilidades.</p>
	<p><b>Compromiso Normativo:</b> Refleja los sentimientos de obligación del empleado de permanecer en la empresa.</p>	<p><b>Expectativas.</b> Percepción del trabajador de permanecer en la empresa con la finalidad de obtener una mejor posición.  <b>Obligaciones.</b> Obligación de pertenecer a la organización por fundamentos de derecho y moral.  <b>Intercambio Social.</b> Deber de permanecer en la organización por las relaciones que se han establecido en ella.</p>

Fuente: Elaboración propia

**Cuadro 6: Variable 2. Desempeño**

Variable 2	Definición Conceptual	Dimensión	Definición Conceptual <sup>39</sup>	Explicación
Desempeño laboral	Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituya la estrategia individual para lograr los objetivos.	Eficacia	Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.	Este aspecto tiene que ver con los resultados del proceso de trabajo, grado de cumplimiento de los objetivos, a cuántos usuarios o beneficiarios se entregan los bienes o servicios, qué porcentaje corresponde del total de usuarios.
		Eficiencia	Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado.	Se refiere a la relación entre los recursos consumidos (insumos) y la producción de bienes y servicios. .
		Economía	Administración eficaz y razonable de los bienes.	Cuán adecuadamente se utilizan los recursos humanos, financieros y materiales, tanto en la cantidad y calidad apropiadas, como al menor costo posible, y de manera oportuna.
		Calidad	Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor.	Comprende el cumplimiento de las expectativas y requisitos planteados por la empresa. Apunta a mejorar continuamente la eficacia y eficiencia de la organización a nivel interno y externo.

Fuente: Elaboración propia

---

<sup>39</sup> (Real Academia Española, 2014)

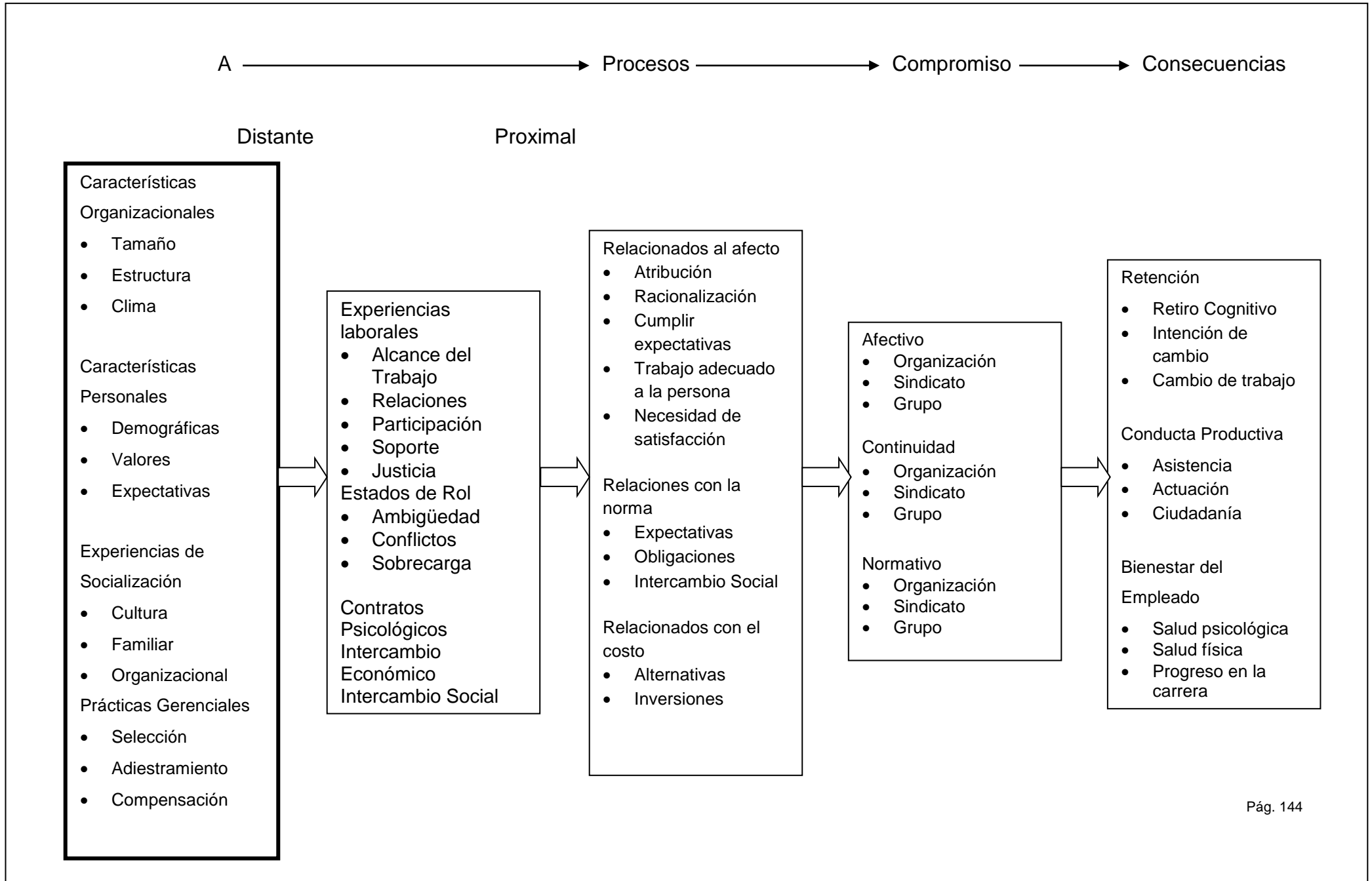
**Cuadro 7: Operacionalización de la variable 2**

**Desempeño laboral**

Variable 2	Dimensiones	Indicadores
<p><b>Desempeño laboral:</b> Es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.</p>	<p><b>Eficacia:</b> Grado en que una actividad o programa alcanza sus objetivos, metas y otros efectos que se había propuesto</p>	<p><b>Resultado</b> (% resultado logrado exitosamente respecto realizado-solicitado).  <b>Focalización</b> (logrado respecto del universo).  <b>Cobertura</b> (logrado respecto de la demanda posible).  <b>Impacto</b> (logrado respecto del problema que se quiere atacar).</p>
	<p><b>Eficiencia:</b> Relación entre los recursos consumidos (insumos) y la producción de bienes y servicios.</p>	<p><b>Recursos aplicados:</b> Costos respecto de beneficios recibidos  <b>Medios para logros:</b> Productividad media de los distintos factores de producción.</p>
	<p><b>Economía:</b> Capacidad para generar y movilizar adecuadamente recursos Financieros</p>	<p><b>Recursos generados:</b> Ingresos propios generados <b>Ejecución presupuestaria</b></p>
	<p><b>Calidad:</b> Comprende el cumplimiento de las expectativas y requisitos planteados por la empresa. Apunta a mejorar continuamente la eficacia y eficiencia de la organización a nivel interno y externo.</p>	<p><b>Oportunidad:</b> Oportunidad del servicio entregado.  <b>Satisfacción:</b> Grado de satisfacción con servicio entregado.  <b>Precisión y continuidad:</b> Precisión y continuidad del servicio prestado.</p>

Fuente: Elaboración propia

**Ilustración 1: Modelos de los Tres Componentes del Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1997)**



## Alfa De Cronbach

De acuerdo al artículo de la Universitat de València<sup>40</sup>, el Alfa de cronbach es el método de consistencia interna que permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica.

La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir.

Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch & Comer, 1988).

Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación. (p. 1)

Como criterio general, George y Mallery<sup>41</sup> (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

---

<sup>40</sup> Universitat de València, 2015. 1

<sup>41</sup> Frías, 2011. 231

Coeficiente alfa > 0.9 es excelente

Coeficiente alfa > 0.8 es bueno

Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable

Coeficiente alfa > 0.6 es cuestionable

Coeficiente alfa > 0.5 es pobre

Coeficiente alfa < 0.5 es inaceptable

### **Confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer, aplicando el coeficiente de Alfa de Cronbrach**

Cuadro 8:

#### **Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	33	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	33	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 76:

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	18



Tabla 77:

**Estadísticas de total de elemento**

Preguntas	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Si yo no hubiera invertido tanto de mi mismo(a) en esta organización, consideraría trabajar en otra.	53,98	112,347	,053	,910
2. Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	53,89	101,387	,648	,895
3. Si deseara renunciar a la organización en este momento muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.	53,92	102,090	,565	,897
4. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	53,86	104,452	,515	,899
5. Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.	54,03	105,968	,492	,900
6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	54,37	104,005	,522	,899
7. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	53,89	99,595	,695	,893
8. Esta organización merece mi lealtad.	53,83	101,723	,569	,897
9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	53,83	102,806	,445	,902
10. Siento obligación de permanecer con mi empleador actual.	53,89	100,782	,607	,896
11. Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.	53,89	99,595	,695	,893
12. Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	54,07	102,186	,499	,900
13. Le debo muchísimo a mi organización.	53,98	98,159	,720	,892
14. Me siento como "parte de la familia" en mi organización.	54,04	96,137	,821	,889

15. Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	53,80	97,326	,667	,894
16. Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	54,28	108,786	,245	,906
17. Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara	53,95	102,688	,540	,898
18. La estabilidad que tengo en mi trabajo facilita la realización de mis labores.	53,74	100,526	,623	,896

Habiéndose aplicado el Coeficiente de Alfa de Cronbach al cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer, se ha obtenido resultados que indicaron que el instrumento es fiable, pues el Alfa de Cronbach varía entre ,884 y ,910, considerando una confiabilidad buena y excelente de acuerdo a la escala de George y Mallery.

Asimismo, el cuestionario del Compromiso Organizacional de la tabla N° 77 fue validado por la opinión de tres expertos: Dos ex administradores del periodo 2014 - 2015, y la jefa de Recursos Humanos del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú.

## Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1997)

### Instrucciones

El objetivo del presente cuestionario es explorar las características del comportamiento de los trabajadores dentro de las organizaciones, y obtener una descripción acerca del compromiso del individuo con su organización, caracterizada por la unión emocional e identificación, el costo que este asocia con dejarla y los sentimientos de obligación del individuo de permanecer en ella.

En cada una de las preguntas que se le presentan marque con un aspa sólo una de las cinco categorías de respuesta que usted considere más acorde a su sentimiento hacia la organización.

No es un test para medir conocimientos ni capacidades, por lo tanto no existen respuestas buenas ni malas.

Recuerda que la información recolectada es totalmente confidencial.

Agradecemos profundamente su colaboración y sinceridad.

**Género:** F ( ) M ( )      **Edad:** \_\_\_\_\_ años

**Grado de Instrucción:** \_\_\_\_\_      **Estado civil:** \_\_\_\_\_

**Cargo:** Asistente ( ) Jerárquico superior ( ) Otro ( )

**Tiempo de servicio:** \_\_\_\_\_ años      **Condición de estable (año):** \_\_\_\_\_

42

Afirmaciones	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
Si yo no hubiera invertido tanto de mi mismo (a) en esta organización, consideraría trabajar en otra.					
Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.					
Si deseara renunciar a la organización en este momento muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.					
Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.					

<sup>42</sup> La escala de Likert es un método de escala bipolar que mide tanto el grado positivo como neutral y negativo de cada enunciado

Afirmaciones	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.					
Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.					
Esta organización merece mi lealtad.					
Realmente siento los problemas de mi organización como propios.					
. Siento obligación de permanecer con mi empleador actual.					
. Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.					
. Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.					
. Le debo muchísimo a mi organización.					
. Me siento como “parte de la familia” en mi organización.					
. Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.					
. Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.					
. Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.					
. La estabilidad que tengo en mi trabajo facilita la realización de mis labores.					

## DISTRIBUCIÓN DE VARIABLES CON SUS RESPECTIVAS DIMENSIONES

**VARIABLE X: COMPROMISO ORGANIZACIONAL (X)**

**DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO (X.1)**

**INDICADOR: ATRIBUCIÓN (X.1.1)**

Pregunta:

9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios.

15. Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.

**INDICADOR: RACIONALIZACIÓN (X.1.2)**

Pregunta:

18. La estabilidad que tengo en mi trabajo facilita la realización de mis labores.

**INDICADOR: CUMPLIR EXPECTATIVAS (X.1.3)**

Pregunta:

12. Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.

**INDICADOR: TRABAJO ADECUADO A LA PERSONA (X.1.4)**

Pregunta:

6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.

**INDICADOR: NECESIDAD DE SATISFACCIÓN (X.1.5)**

Pregunta:

14. Me siento como “parte de la familia” en mi organización.

**DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUIDAD (X.2)**

**INDICADOR: ALTERNATIVAS (X.2.1)**

Preguntas:

5. Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.

16. Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.

17. Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.

**INDICADOR: INVERSIONES (X.2.2)**

Preguntas:

1. Si yo no hubiera invertido tanto de mi mismo (a) en esta organización, consideraría trabajar en otra.

3. Si deseara renunciar a la organización en este momento muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.

4. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.

**DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO (X.3)**

**INDICADOR: EXPECTATIVAS (X.3.1)**

Pregunta:

13. Le debo muchísimo a mi organización.

**INDICADOR: OBLIGACIONES (X.3.2)**

Preguntas:

2. Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.
7. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.
10. Siento obligación de permanecer con mi empleador actual.
11. Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.

**INDICADOR: INTERCAMBIO SOCIAL (X.3.3)**

Pregunta:

8. Esta organización merece mi lealtad.

## Confiabilidad del Cuestionario para el diagnóstico del Desempeño Laboral

Cuadro

9:

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	33	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	33	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 78:

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,714	14

Tabla 79:

### Estadísticas de total de elemento

Peguntas	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Mi supervisor y yo estamos de acuerdo en la calidad de mi desempeño.	41,61	27,371	,653	,652
2. Siento que tengo un entrenamiento adecuado para desempeñar las actividades de mi trabajo actual.	41,52	27,445	,610	,657
3. Creo que mis destrezas y habilidades innatas concuerdan muy bien con mis responsabilidades laborales.	41,45	26,006	,726	,636
4. Creo que tengo los recursos y suministros adecuados para hacer bien mi trabajo.	41,64	30,614	,412	,688
5. Entiendo las expectativas de mi jefe y por lo general siento que son realistas.	41,52	28,945	,548	,670



6. Creo que las recompensas se distribuyen de manera justa, con base en el desempeño.	41,79	30,922	,320	,699
7. Las recompensas y oportunidades disponibles si me desempeño bien son atractivas para mí en lo personal.	41,64	34,176	,053	,729
8. Mi supervisor indica que no estoy desempeñándome tan bien como debiera, pero no estoy de acuerdo.	42,18	31,216	,382	,692
9. Podría hacer un trabajo mucho mejor si tuviera más entrenamiento.	41,67	33,729	,109	,722
10. Creo que mi trabajo es muy difícil para mi nivel de habilidad.	42,00	32,375	,172	,720
11. Creo que mi desempeño laboral está obstaculizado por la falta de suministros y recursos.	41,97	31,530	,430	,690
12. Creo que las expectativas de mi jefe no son claras y son irreales.	41,42	34,502	,077	,721
13. Creo que mi jefe tiene favoritismos al asignar recompensas.	41,67	33,604	,134	,719
14. No encuentro muy atractivas las recompensas y oportunidades disponibles para los individuos de alto rendimiento.	41,36	36,114	-,126	,745

En este caso también se aplicó el Coeficiente de Alfa de Cronbach al cuestionario para el diagnóstico del Desempeño Laboral, se ha obtenido resultados que en su mayoría indicaron que el instrumento es fiable, pues el Alfa de Cronbach varía entre ,636 y ,745, considerando una confiabilidad aceptable de acuerdo a la escala de George y Mallery.

Asimismo, el cuestionario de la tabla N° 79 fue validado por la opinión de tres expertos: Dos ex administradores del periodo 2014 - 2015 y la jefa de Recursos Humanos del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú.

## Cuestionario para el diagnóstico del Desempeño Laboral<sup>43</sup>

### Instrucciones:

El presente cuestionario sirve para enfocar su atención en la mejora del desempeño laboral de un trabajador.

En cada una de las preguntas que se le presentan marque con un aspa sólo una de las cinco categorías de respuesta basado en su situación laboral actual.

Recuerda que la información recolectada es totalmente confidencial.

Agradecemos profundamente su colaboración y sinceridad.

**Género:** F ( ) M ( ) **Edad:** \_\_\_\_\_ años

**Grado de Instrucción:** \_\_\_\_\_ **Estado civil:** \_\_\_\_\_

**Cargo:** Asistente ( ) Jerárquico superior ( ) Otro ( )

**Tiempo de servicio:** \_\_\_\_\_ años **Condición de estable (año):** \_\_\_\_\_

Afirmaciones	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
Mi supervisor y yo estamos de acuerdo en la calidad de mi desempeño.					
Siento que tengo un entrenamiento adecuado para desempeñar las actividades de mi trabajo actual.					
Creo que mis destrezas y habilidades innatas concuerdan muy bien con mis responsabilidades laborales.					
Creo que tengo los recursos y suministros adecuados para hacer bien mi trabajo.					
Entiendo las expectativas de mi jefe y por lo general siento que son realistas.					
Creo que las recompensas se distribuyen de manera justa, con base en el desempeño.					
Las recompensas y oportunidades disponibles si me desempeño bien son atractivas para mí en lo personal.					

<sup>43</sup> Adaptado de (Whetten & Cameron, Desarrollo de habilidades directivas, 2005)

Afirmaciones	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
Mi supervisor indica que no estoy desempeñándome tan bien como debiera, pero no estoy de acuerdo.					
Podría hacer un trabajo mucho mejor si tuviera más entrenamiento.					
.Creo que mi trabajo es muy difícil para mi nivel de habilidad.					
.Creo que mi desempeño laboral está obstaculizado por la falta de suministros y recursos.					
.Creo que las expectativas de mi jefe no son claras y son irreales.					
.Creo que mi jefe tiene favoritismos al asignar recompensas.					
.No encuentro muy atractivas las recompensas y oportunidades disponibles para los individuos de alto rendimiento.					

## DISTRIBUCIÓN DE VARIABLES CON SUS RESPECTIVAS DIMENSIONES

VARIABLE Y: DESEMPEÑO LABORAL (Y)

**DIMENSIÓN: EFICACIA (Y.1)**

**INDICADOR: RESULTADO (Y.1.1)**

Pregunta:

8. Mi supervisor indica que no estoy desempeñándome tan bien como debiera, pero no estoy de acuerdo.

**INDICADOR: FOCALIZACIÓN (Y.1.2)**

Pregunta:

5. Entiendo las expectativas de mi jefe y por lo general siento que son realistas.

**INDICADOR: COBERTURA (Y.1.3)**

Pregunta:

12. Creo que las expectativas de mi jefe no son claras y son irreales.

**INDICADOR: IMPACTO (Y.1.4)**

Pregunta:

9. Podría hacer un trabajo mucho mejor si tuviera más entrenamiento.

**DIMENSIÓN: EFICIENCIA (Y.2)**

**INDICADOR: RECURSOS APLICADOS (Y.2.1)**

Pregunta:

11. Creo que mi desempeño laboral está obstaculizado por la falta de suministros y recursos.

4. Creo que tengo los recursos y suministros adecuados para hacer bien mi trabajo.

**INDICADOR: MEDIOS PARA LOGROS (Y.2.2)**

Pregunta:

2. Siento que tengo un entrenamiento adecuado para desempeñar las actividades de mi trabajo actual.

**DIMENSIÓN: ECONOMÍA (Y.3)**

**INDICADOR: RECURSOS GENERADOS (Y.3.1)**

Pregunta:

3. Creo que mis destrezas y habilidades innatas concuerdan muy bien con mis responsabilidades laborales.

**INDICADOR: PRESUPUESTARIA (Y.3.2)**

Pregunta:

1. Mi supervisor y yo estamos de acuerdo en la calidad de mi desempeño.

**DIMENSIÓN: CALIDAD (Y.4)**

**INDICADOR: OPORTUNIDAD (Y.4.1)**

Pregunta:

14. No encuentro muy atractivas las recompensas y oportunidades disponibles para los individuos de alto rendimiento.

**INDICADOR: SATISFACCIÓN (Y.4.2)**

Pregunta:

6. Creo que las recompensas se distribuyen de manera justa, con base en el desempeño.

7. Las recompensas y oportunidades disponibles si me desempeño bien son atractivas para mí en lo personal.

13. Creo que mi jefe tiene favoritismos al asignar recompensas.

**INDICADOR: PRECISIÓN Y CONTINUIDAD (Y.4.3)**

Pregunta:

10. Creo que mi trabajo es muy difícil para mi nivel de habilidad.

**Tabla 80**

Fundamentos teóricos, legales y empíricos

Fundamento teórico	Fundamento legal	Fundamento empírico
<p><b><u>Compromiso Organizacional</u></b>  <i>Idalberto Chiavenato</i>                      “Es la voluntad para hacer grandes esfuerzos en favor de la organización que la emplea. Voluntad que se fortifica con prácticas que no adelgacen el número de personal, ya que esta situación es percibida como contraria a los incentivos y a las medidas de participación e involucramiento que tanto se propone. Este autor, también lo denomina “ciudadanía organizacional”.  <i>Robbins y Judge</i>                      El nivel o grado en que un empleado se identifica con la organización y sus metas, deseando participar activamente en ella y mantener su membresía.                      Grado en el que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de esta, y desea mantener su relación con ella... es la identificación del individuo con la organización que lo emplea.  <i>Meyer, J. y Allen, N.</i>                      Un estado psicológico que caracteriza la reacción de los empleados con su organización.                      Conjunto de normas políticas y procedimientos que obligan a las personas a continuar dentro de la organización o de realizar un esfuerzo adicional; también la preferencia ante la comparación hecha entre los beneficios ofrecidos por otras organizaciones.  <i>Hellriegel, D.; Slocum, J.</i>                      Es la fortaleza de la participación de un empleado en la organización y la forma en que se identifica con ella.  <i>Ivancevich, J. y Konopaske, R.; Matteson, M.</i>                      Sensación de identificación, participación y lealtad que expresa el empleado hacia la compañía.</p> <p><b><u>Desempeño laboral</u></b>  <i>Idalberto Chiavenato</i>                      Eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.                      El desempeño es una conducta laboral que implica la consecución de las metas de la organización. Asimismo, también se ha considerado como la acción que lleva a la consecución de los resultados, no el resultado de la misma.  <i>Roberts J.</i>                      En las organizaciones es difícil motivar a la gente porque sus propios intereses pueden fácilmente entrar en conflicto con los objetivos de la organización.  <i>Bonnefoy, J. y Armijo, M.</i>                      El desempeño se relaciona estrechamente con el proceso de planificación y programación de la entidad.  <i>Ivancevich, J. y Konopaske, R.; Matteson, M.</i>                      “Proceso continuo y, en pocas palabras, supone dos preguntas: ¿El trabajo se realizó en forma efectiva? y ¿El empleado utilizó al máximo sus habilidades y capacidades?</p>	<p>Constitución política del Perú 1993.                      Decreto supremo N°039-91 TR que regula la aprobación, modificación y revisión de los Reglamentos Internos de Trabajo de fecha 31 de diciembre de 1991.                      Decreto Supremo N°003-97-TR Texto Único Ordenado TUO del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral del 27 de marzo de 1997 y demás normatividad aplicable al régimen laboral de la actividad privada.                      Decreto legislativo N°635 – Código Penal de fecha 08 de abril de 1991.                      Demás normas con carácter laboral.</p>	<p>Si existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal estable, demostrándose por medio de una fuerte correlación de Pearson de 0.690.</p> <p>Si existe relación significativa entre los componentes del compromiso organizacional (afectivo, normativo, continuidad) y el desempeño laboral del personal estable, siendo la relación más destacada la del compromiso afectivo y la economía con una correlación fuerte de 0,689.</p> <p>No existe relación significativa del compromiso organizacional ni del desempeño laboral según género, edad, grado de instrucción, estado civil, jerarquía ocupacional, años de servicio, años de estabilidad del personal estable.</p>

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 81**

**Las tres dimensiones del compromiso en relación a otros elementos**

<b>Tipo de compromiso</b>	<b>Características</b>	<b>El individuo</b>	<b>Tipo de contrato psicológico</b>	<b>Valores</b>	<b>Resultados</b>
De continuidad	Se siente obligado, por ejemplo por el sueldo que percibe.	“tiene” que estar en la organización Juicios más racionales (coste personal de abandono)	Transaccional (coste de oportunidad ligado a pertenencia)	Mera aceptación o sometimiento a los valores de la empresa (incluso pueden ser contrarios pero se “aceptan” a cambio del salario)	Desempeño al mínimo Absentismo (físico o psicológico) Rotación (o intención de abandono)
Afectivo	Aparecen sentimientos de pertenencia, afecto, alegría.	“quiere” estar en la organización Enfoque más emocional	Relacional (vínculo emocional)	Identificación y congruencia entre valores de la persona y de la organización	Aceptación del cambio Satisfacción laboral Iniciativa Espíritu cooperativo Deseo de permanencia
Normativo	Lealtad, sentirse de fondo obligado	El individuo está “determinado” a contribuir a los fines de la organización Se desarrolla la firme determinación de ser leal Deber moral (no hace falta que esté presente lo afectivo, aunque si está es de ayuda)	Relacional (fidelización) (vínculo racional)	Se produce el compromiso moral mediante la identificación con los fines y objetivos de la organización (se interiorizan los valores y misión de la organización)	Contribución a los objetivos Implicación con la misión Ayuda al desarrollo de otras personas (más allá de la mera cooperación) Prescriptor de la empresa (deseo de que otros vengan a la empresa.

Fuente: González y Guillén (2008)



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

El que suscribe, Catedrático de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de las Américas, Magíster Julio César Vidal Rischmoller, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 07401072, mediante este documento:

### HACE CONSTAR

Que la Bachiller Srta. Mariella Carol Geovanna Gallardo Salazar, ha elaborado un instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas titulado:

**“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ESTABLE DEL CONSEJO DEPARTAMENTAL DE LIMA DEL COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERÚ DURANTE EL PERIODO JULIO 2014 - JULIO 2015”**

Documento que reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables, y por lo tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantean en el Plan de Tesis.

Obteniendo la siguiente calificación por aspecto:

Relevancia: 20/20

Coherencia: 20/20

Claridad: 20/20

Se expide este documento en Lima a los veinte días del mes de enero de dos mil diez y seis, a solicitud de la interesada para los fines pertinentes

Atentamente,



**Mg. Julio César Vidal Rischmoller**  
Catedrático de la Facultad de Ciencias Empresariales  
De la Universidad de las Américas

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quién suscribe, Administrador del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú, Ing. CIP Víctor Manuel Hildebrandt Pinedo, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas titulado: **"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ESTABLE DEL CONSEJO DEPARTAMENTAL DE LIMA DEL COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERÚ DURANTE EL PERIODO JULIO 2014 - JULIO 2015"**, elaborado por la Bachiller Srta. Mariella Carol Geovanna Gallardo Salazar, reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables, y por lo tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantean en la investigación.

Obteniendo la siguiente calificación por aspecto:

Relevancia: 19/20

Coherencia: 20/20

Claridad: 18/20

Atentamente,

---

**Ing. CIP Víctor Hildebrandt P.**  
**Administrador General**  
**Consejo Departamental de Lima**  
**Colegio de Ingenieros del Perú**

San Isidro, 01 de diciembre de 2015

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quin suscribe, Jefa del Área de Recursos Humanos del Consejo Departamental de Lima del Colegio de Ingenieros del Perú, Lic. Doris Albarnoz Arce, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas titulado: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ESTABLE DEL CONSEJO DEPARTAMENTAL DE LIMA DEL COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERÚ DURANTE EL PERIODO JULIO 2014 - JULIO 2015", elaborado por la Bachiller Srta. Mariella Carol Geovanna Gallardo Salazar, reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables, y por lo tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantean en la investigación.

Obteniendo la siguiente calificación por aspecto:

Relatividad: 18/20

Coherencia: 18/20

Claridad: 18/20

Atentamente,



Doris Albarnoz Arce

Jefe de Recursos Humanos  
Consejo Departamental de Lima  
Colegio de Ingenieros del Perú

**FICHA DE OBSERVACION****I.- DATOS GENERALES:**

1.1. Nombre del Personal observado: \_\_\_\_\_

1.2. Área: \_\_\_\_\_

1.3. Nombre del Observador: \_\_\_\_\_

1.4. Nombre de la Actividad en Desarrollo: \_\_\_\_\_

1.5. Fecha: \_\_\_\_\_ Tiempo: \_\_\_\_\_

**II.- CRITERIOS DE LA EVALUACIÓN:**

<b>INDICADORES</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
1. Cumple responsabilidades sin necesidad de que se le haga seguimiento.					
2. Demuestra dominio y un manejo ordenado de los procedimientos de la actividad.					
3. Muestra cuidado de su aspecto personal externo.					
4. Muestra capacidad para controlar su comportamiento y emociones demostrando confianza en sí mismo para realizar sus procesos.					
5. Se expresa utilizando vocalización, entonación y timbre de voz adecuadas al ambiente físico de su área de trabajo.					
6. Muestra actitudes de comprensión y tolerancia frente a las motivaciones y sentimientos de las personas.					
7. Manifiesta apertura y buena disposición para recibir preguntas, sugerencias y/o críticas.					
8. Manifiesta respeto y confianza a relacionarse con los demás.					
9. Utiliza los equipos y materiales necesarios para el desarrollo de la actividad.					
10. Utiliza estrategias para demostrar su experiencia y saberes.					
11. Muestra lealtad y se identifica con las metas y objetivos organizacionales.					
12. Se involucra y trabaja en cooperación con sus compañeros para lograr un solo resultado.					
13. Muestra concentración en sus funciones y no permite que circunstancias externas lo distraigan.					
14. Capacidad de juicio y análisis ante una situación laboral imprevista.					
15. Procura realizar actividades conjuntas con mayor voluntad.					
16. Demuestra capacidad para guiar y orientar a sus compañeros a realizar una actividad determinada.					
17. Se siente comprometido por velar la superación personal, profesional y espiritual de quienes lo rodean con la habilidad de saber transmitir sus pensamientos a los demás.					
18. Es capaz de mantener una relación activa entre dos o más personas en relación a un asunto determinado para llegar a un acuerdo.					
19. Cumple sus obligaciones y tareas encomendadas antes o en un plazo señalado.					
20. Manifiesta motivación para perfeccionarse a sí mismo y adquirir cualidades que mejorarán su calidad de vida.					
<b>PUNTAJES PARCIALES</b>					

**FICHA DE OBSERVACION**

<b>PUNTAJE TOTAL</b>	
<b>NOTA = PT/20</b>	

**II.- OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:**

---

VALORACIÓN	ESCALA	RANGO
No lo hace	0	0
Insatisfactorio	1	0.1 – 1.0
Algo satisfactorio	2	1.1 – 2.0
Satisfactorio	3	2.1 – 3.0
Muy Satisfactorio	4	3.1 – 4.0

---

**RESPONSABLE DE LA OBSERVACIÓN**