

## ***Capital humano en la industria constructora: Compromiso organizacional, riesgos y capacitación laboral***

*Human capital in the construction industry: Organizational commitment, risks, and training*

*Capital humano na indústria da construção: Compromisso organizacional, riscos e formação*

**Lucia Hiroko Toso Pineda**

ltossop@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-3852-0699>

**Universidad César Vallejo. Lima, Perú**

**Luis Villar Requis Carbajal**

lrequisc@undac.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-3816-7047>

**Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.**

**Cerro de Pasco, Perú**

**Félix Benjamín Espinoza Loyola**

felix150214@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-7537-5892>

**Universidad César Vallejo. Lima, Perú**

**George David Núñez Morante**

gdnunezm@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-1304-4208>

**Universidad César Vallejo. Lima, Perú**

<http://doi.org/10.59659/impulso.v.5i12.203>

Artículo recibido 4 de agosto 2025 | Aceptado 25 de septiembre 2025 | Publicado 3 de octubre 2025

### **RESUMEN**

El compromiso organizacional emerge como eje estratégico para fortalecer el capital humano mediante la gestión de riesgos y la capacitación laboral en la industria constructora. La investigación tiene como objetivo analizar la relación entre el compromiso organizacional, la gestión de riesgos y la formación laboral en el personal operativo de empresas constructoras de Lima durante el año 2025. Se trabajó un enfoque cuantitativo, aplicada y correlacional que analiza la relación entre compromiso organizacional, riesgos y formación laboral en operarios de construcción. La muestra estuvo conformada por 250 operarios de distintas empresas constructoras. Los resultados destacan un predominio del compromiso medio (62%), seguido del alto (28%). La gestión de riesgos y la formación laboral mostraron niveles medios y asociaciones significativas con el compromiso organizacional, que evidenció mayor capacidad predictiva sobre la formación laboral ( $R^2 = 0,62$ ). Se concluye que el compromiso organizacional incide estratégicamente en riesgos laborales y formación del personal operativo.

**Palabras clave:** Compromiso organizacional; Gestión de riesgos; Capacitación laboral; Capital humano; Industria constructora

### **ABSTRACT**

Organizational commitment emerges as a strategic objective to strengthen human capital through risk management and labor training in the construction industry. The investigation aims to analyze the relationship between organizational commitment, risk management and labor training in the operational personnel of construction companies in Lima during the year 2025. A quantitative, applied and correlational approach is used that analyzes the relationship between organizational commitment, risks and labor training in construction workers. The sample was made up of 250 workers from different construction companies. The results highlight a predominance of medium commitment (62%), followed by high commitment (28%). Risk management and job training showed average levels and significant associations with organizational commitment, which showed greater predictive capacity for job training ( $R^2 = 0.62$ ). It is concluded that the organizational commitment has a strategic impact on labor risks and training of operational personnel.

**Keywords:** Organizational commitment; Risk management; Labor training; Human capital; Construction industry

## RESUMO

O compromisso organizacional surge como um projeto estratégico para fortalecer o capital humano por meio da gestão de riscos e da capacitação laboral na indústria construtora. A investigação teve como objetivo analisar a relação entre o comprometimento organizacional, a gestão de riscos e a formação laboral no funcionamento pessoal de empresas construtoras de Lima durante o ano de 2025. Foi trabalhada uma abordagem quantitativa, aplicada e correlacional que analisa a relação entre o comprometimento organizacional, os riscos e a formação laboral em operações de construção. A mostra foi conformada por 250 operadores de empresas construtoras distintas. Os resultados destacaram um comprometimento médio (62%), seguido do alto (28%). A gestão de riscos e a formação laboral mostram níveis médios e associações relevantes com o comprometimento organizacional, que evidenciam maior capacidade preditiva sobre a formação laboral ( $R^2 = 0,62$ ). Conclui-se que o comprometimento organizacional incide estrategicamente nos riscos laborais e na formação do pessoal operacional.

**Palavras-chave:** Compromisso organizacional; Gestão de riscos; Capacitação laboral; Capital humano; Indústria construtora

## INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de transformación organizacional, el capital humano se erige como el principal activo estratégico para el logro de objetivos sostenibles. Su desarrollo y bienestar están vinculados al compromiso organizacional, entendido como la disposición voluntaria de los trabajadores para contribuir con eficacia al cumplimiento de la misión institucional. No obstante, este vínculo se ve condicionado por la presencia de riesgos laborales que, de no ser gestionados adecuadamente, pueden afectar la salud, productividad y clima organizacional (Hanaysha et al. 2016). En este sentido, la capacitación laboral emerge como un mecanismo clave para mitigar riesgos, fortalecer competencias técnicas y promover una cultura preventiva que favorezca tanto el desempeño individual como la resiliencia colectiva (Córdova et al. 2025).

Según Fernández y Espinosa (2025), el compromiso organizacional continúa siendo uno de los temas más complejos y recurrentemente abordados en los ámbitos de la administración, el comportamiento organizacional y la gestión de recursos humanos. Su relevancia radica en la estrecha vinculación que mantiene con factores críticos para el éxito institucional, tales como el rendimiento laboral, el ausentismo, la rotación de personal y la intención de abandono. En este sentido, el compromiso laboral y organizacional constituye un activo intangible asociado al capital humano, que actúa como indicador estratégico de gestión. Dada su naturaleza dinámica y su variabilidad intrapersonal, se requiere una medición continua que permita retroalimentar los procesos de control y mejora integral de la gestión organizacional.

En este marco, Ramírez y Mapén (2019) sostienen que el estudio del compromiso organizacional resulta fundamental en todo tipo de empresas, ya que incide directamente en la eficiencia, la retención del talento y la sostenibilidad institucional. En particular, en el sector de la construcción, dicho compromiso adquiere especial relevancia debido a las condiciones laborales cambiantes y al alto nivel de exposición a riesgos. Por ello, la articulación entre compromiso organizacional, gestión de riesgos y capacitación laboral

se vuelve estratégica. Así, fortalecer el capital humano mediante procesos formativos contribuye no solo a la prevención, sino también a la consolidación de una cultura organizacional resiliente.

Desde una perspectiva contextual, Atoche et al. (2022) señalan que la industria de la construcción en el Perú se distingue por su dinamismo y elevada capacidad de generación de empleo; sin embargo, también enfrenta una constante exposición a riesgos laborales y desafíos estructurales en la gestión estratégica del talento humano, especialmente en entornos operativos de alta exigencia y variabilidad. En este escenario, el compromiso organizacional, la gestión de riesgos y la formación laboral se configuran como variables estratégicas para asegurar la sostenibilidad empresarial, la competitividad sectorial y el bienestar integral de los trabajadores en el largo plazo.

Por su parte, Leyva y Mendoza (2018) evidencian que los riesgos psicosociales y las condiciones laborales inciden directamente en los niveles de compromiso, mientras que una capacitación prolongada, multifactorial y contextualizada contribuye a fortalecer la identidad laboral, la motivación, el sentido de pertenencia y la autonomía funcional del trabajador. No obstante, persiste una limitada comprensión empírica sobre cómo estas variables interactúan en contextos de alta exigencia operativa, lo que plantea la necesidad urgente de investigar sus efectos articulados en el compromiso organizacional y la gestión estratégica del capital humano.

los vacíos identificados en el compromiso organizacional, la gestión de riesgos y la formación laboral, el presente estudio plantea tres interrogantes clave: ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional del personal operativo en el sector construcción?, ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la gestión de riesgos laborales?, y ¿Qué influencia ejerce el compromiso sobre los procesos de formación laboral? Estas preguntas permiten explorar vínculos estratégicos entre capital humano, prevención y capacitación, con el propósito de fortalecer la sostenibilidad institucional y el desempeño operativo.

La presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre el compromiso organizacional, la gestión de riesgos y la formación laboral en el personal operativo de empresas constructoras de Lima durante el año 2025.

## MÉTODO

La presente investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional. Su propósito fue analizar la relación entre el compromiso organizacional, la gestión de riesgos laborales y la formación laboral en trabajadores operativos del sector construcción, con miras a generar evidencia empírica que oriente la toma de decisiones organizacionales.

La población objetivo estuvo conformada por 950 trabajadores operativos pertenecientes a diversas empresas constructoras ubicadas en la ciudad de Lima. Para garantizar la representatividad de los resultados, se aplicó un muestreo probabilístico estratificado, considerando como criterios de estratificación la empresa de procedencia, el área funcional y la antigüedad laboral. La muestra final estuvo compuesta por 250 participantes, calculada con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %.

Se emplearon tres instrumentos estructurados y validados para la recolección de datos. El compromiso organizacional fue medido mediante el cuestionario de Meyer y Allen, que evalúa las dimensiones afectivas, de continuidad y normativa. La gestión de riesgos laborales se evaluó a través de una escala construida con base en los lineamientos de la Ley N.º 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, adaptada al contexto organizacional del sector construcción. Por su parte, la formación laboral fue medida mediante el cuestionario adaptado de Leyva y Mendoza (2018), el cual contempla aspectos de capacitación formal, aprendizaje en el puesto y desarrollo de competencias.

La validez de contenido de los instrumentos fue establecida mediante juicio de expertos en administración y seguridad laboral, mientras que la confiabilidad se determinó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose valores superiores a 0.85 en todos los casos, lo que indica una consistencia interna alta.

El procesamiento y análisis de los datos se realizó utilizando el software estadístico SPSS, versión 26. Se aplicaron pruebas de Chi-cuadrado para identificar asociaciones entre variables categóricas, correlación de Spearman para explorar relaciones entre variables ordinales, y regresión logística binaria para estimar la probabilidad de ocurrencia de niveles altos de compromiso organizacional en función de los factores predictivos. Se verificaron los supuestos estadísticos correspondientes y se estableció un nivel de significancia de 0.05 para todas las pruebas inferenciales.

Considerando los vacíos identificados en el compromiso organizacional, la gestión de riesgos y la formación laboral, el presente estudio plantea tres interrogantes clave: ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional del personal operativo en el sector construcción?, ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la gestión de riesgos laborales?, y ¿Qué influencia ejerce el compromiso sobre los procesos de formación laboral? Estas preguntas permiten explorar vínculos estratégicos entre capital humano, prevención y capacitación, con el propósito de fortalecer la sostenibilidad institucional y el desempeño operativo.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la Tabla 1, se identifica que el nivel de compromiso organizacional predominante en el personal operativo es el medio, el cual agrupa a la mayoría de los colaboradores, representando un 62% de la muestra ( $f = 155$ ). Le sigue, en menor medida, un nivel de compromiso alto, que caracteriza a un 28% de los

empleados ( $f = 70$ ). Finalmente, se observa que solo una décima parte del personal (10%,  $f = 25$ ) manifiesta un nivel de compromiso bajo. Estos hallazgos revelan que, si bien la mayor parte de la fuerza laboral opera con un compromiso moderado, existe un segmento considerable que muestra una adhesión alta a la organización, y una minoría reducida que requiere atención prioritaria en las estrategias de gestión humana.

**Tabla 1.** *Niveles de compromiso organizacional en el personal operativo.*

Nivel de compromiso	Frecuencia	Porcentaje
Alto	70	28%
Medio	155	62%
Bajo	25	10%

En Tabla 2, se aprecia la percepción del personal operativo sobre la gestión de riesgos se concentra predominantemente en un nivel medio, representando el 65% de los casos ( $f = 163$ ). Solo una quinta parte del personal (22%,  $f = 55$ ) percibe un nivel alto de gestión de riesgos, mientras que una minoría del 13% ( $f = 32$ ) considera que existe un nivel bajo. Estos resultados evidencian que, si bien la mayoría identifica procesos de gestión de riesgos establecidos, existe un margen significativo para fortalecer su implementación y percepción entre los colaboradores.

**Tabla 2.** *Niveles de Gestión de Riesgos Percibidos en el Personal Operativo*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	55	22%
Medio	163	65%
Bajo	32	13%

En la Tabla 3, se aprecia que el nivel de formación laboral predominante entre el personal operativo corresponde al nivel medio, representando el 70% de los casos ( $f = 175$ ). Este dato sugiere que la mayoría de los colaboradores cuenta con competencias funcionales para el desempeño de sus tareas, aunque sin alcanzar niveles especializados. Por su parte, el 20% ( $f = 50$ ) reporta un nivel alto de formación, lo que constituye un segmento estratégico para procesos de mejora continua. Finalmente, un 10% ( $f = 25$ ) presenta formación baja, lo que evidencia la necesidad de intervenciones focalizadas en capacitación.

**Tabla 3.** *Niveles de formación laboral reportados*

Nivel de formación	Frecuencia	Porcentaje
Alto	50	20%

Medio	175	70%
Bajo	25	10%

Los resultados de las pruebas estadísticas, presentados en la Tabla 4, revelaron que el compromiso organizacional mantiene relaciones significativas con ambas variables de estudio. El análisis de Chi-cuadrado mostró asociaciones estadísticamente significativas con la gestión de riesgos ( $\chi^2 = 64,13$ ;  $p < 0,05$ ) y con la formación laboral ( $\chi^2 = 97,58$ ;  $p < 0,05$ ). Posteriormente, los modelos de regresión logística indicaron que el compromiso organizacional explica moderadamente la gestión de riesgos ( $R^2$  Nagelkerke = 0,28) y ejerce una influencia sustancialmente mayor sobre la formación laboral ( $R^2$  Nagelkerke = 0,62), demostrando su capacidad predictiva en ambos constructos analizados. Los hallazgos indican que el compromiso organizacional demuestra ser un predictor significativo para la gestión de riesgos y formación laboral, con mayor influencia en esta última. Los análisis confirman su valor como variable estratégica en la gestión del capital humano.

**Tabla 4. Resultados de las Pruebas de Chi-Cuadrado y Regresión Logística**

Variable Dependiente	Prueba de Chi-Cuadrado	Regresión Logística ( $R^2$ Nagelkerke)
	$\chi^2$	*p*
Gestión de Riesgos	64,13	< 0,05
Formación laboral	97,58	0,62

## Discusión

Diversos estudios han señalado que un nivel medio de compromiso organizacional, aunque funcional para mantener la operatividad básica, puede limitar el desarrollo de iniciativas proactivas, la innovación en procesos y la fidelización del talento humano. En el contexto de la industria constructora, caracterizada por condiciones laborales exigentes y alta rotación, este tipo de compromiso podría reflejar una relación instrumental más que identitaria con la organización. Así, resulta pertinente contrastar estos resultados con investigaciones que vinculan el compromiso alto con mejoras en seguridad laboral, desempeño técnico y retención, y explorar cómo la capacitación puede actuar como catalizador para elevar dicho compromiso.

En correspondencia con estudios previos, la investigación desarrollada por Hernández (2020) identificó que los empleados de la ciudad de Durango presentan predominantemente un nivel de compromiso medio, con una tendencia significativa hacia el compromiso alto. Según sus hallazgos, los trabajadores mantienen una vinculación con la institución sustentada en la inversión personal de tiempo, dinero, esfuerzo

y expectativas profesionales acumuladas, lo que genera una percepción de pérdida potencial ante una eventual desvinculación. Además, el autor señala que las oportunidades laborales fuera de la organización son percibidas como limitadas, lo que refuerza su decisión de permanecer de manera estable dentro de la empresa.

En coherencia con estudios empíricos previos, Bustamante et al. (2016) identificaron una relación significativa entre el compromiso organizacional y la intención de rotación. Mediante la aplicación de dos cuestionarios a 124 trabajadores, demostraron que niveles elevados de compromiso afectivo y normativo reducen de manera considerable el deseo de abandonar la organización. Estos hallazgos permiten interpretar que, en contextos donde predomina un compromiso organizacional medio como se evidenció en el presente estudio, la intención de permanencia puede mantenerse estable, aunque vulnerable ante factores externos. Esto refuerza la necesidad de fortalecer el componente afectivo mediante estrategias de vinculación institucional y desarrollo profesional.

De manera complementaria, Segovia (2021) documenta una intervención en el sector automotriz peruano, en la que se implementó la Gestión por Compromisos como herramienta de dirección estratégica orientada a mejorar los resultados del margen bruto en la subgerencia correspondiente. Los hallazgos evidencian la efectividad de dicha metodología al vincular el compromiso organizacional con mejoras concretas en los indicadores de desempeño financiero. Esta evidencia resulta especialmente pertinente al contrastarla con los resultados del presente estudio, en el que se observa una predominancia del compromiso medio en el personal operativo, lo que sugiere oportunidades de fortalecimiento mediante enfoques de gestión orientados a la corresponsabilidad, la alineación institucional y el desarrollo de vínculos organizacionales más sólidos, especialmente en contextos productivos marcados por alta rotación, presión por resultados y exigencias operativas continuas.

En relación con estudios que abordan dinámicas generacionales, Vidal (2022) documenta una experiencia en una entidad peruana donde se observa que el compromiso organizacional incide en el desempeño laboral con distinta intensidad según el grupo etario. Su investigación destaca que, además de las variables tradicionales asociadas al compromiso, existen otros factores poco explorados en la empresa contemporánea como las expectativas generacionales, la percepción de justicia organizacional y la identificación cultural que también influyen en dicha relación. Estos hallazgos permiten vincular el compromiso organizacional medio con una participación funcional del trabajador, aunque no plenamente consolidada, lo que indica la necesidad de estrategias diferenciadas según el perfil generacional, el tipo de tarea asignada y el entorno organizacional específico.

Por su parte, Böhrt et al. (2014) identificaron mayores niveles de compromiso en empleados del sector bancario en comparación con obreros de fábrica y trabajadores del ámbito hotelero, atribuyendo esta

diferencia a la complejidad y riqueza de las tareas desempeñadas. Este contraste permite reflexionar sobre la naturaleza del trabajo operativo en la industria constructora, donde la predominancia del compromiso medio podría estar asociada a la limitada autonomía, escasa retroalimentación y bajo reconocimiento que caracterizan dichos puestos. En esta línea, Arias y López (2020) reportan una experiencia en Ecuador que permitió identificar factores con influencia directa y positiva en el compromiso de los colaboradores hacia la organización, tales como el liderazgo participativo, la comunicación efectiva y el desarrollo profesional.

En relación con la percepción de la gestión de riesgos, los resultados evidencian que el 65% del personal operativo la ubica en un nivel medio, lo que revela oportunidades sustanciales para fortalecer su implementación y efectividad organizacional. Esta tendencia sugiere que, si bien existen procesos establecidos, aún persiste una brecha en la apropiación técnica y cultural de dichos mecanismos. En este sentido, Mora (2020) asevera que la gestión del riesgo constituye un componente esencial en organizaciones públicas y privadas, al incidir directamente en la sostenibilidad institucional. Por tanto, es necesario reforzar la formación, la comunicación interna y la participación activa del personal operativo en estos procesos.

De acuerdo con los hallazgos de Pereira y Cuero (2018), alcanzar niveles altamente efectivos en la gestión de la prevención del riesgo depende, en gran medida, de la voluntad y el compromiso de la alta dirección. Para ello, resulta fundamental definir con claridad las funciones y responsabilidades, promover la participación activa de los trabajadores mediante órganos preventivos que los representen, y sistematizar la información relacionada con los riesgos. Asimismo, los autores enfatizan que la implementación de un sistema de gestión del riesgo requiere inversiones específicas orientadas a la cualificación del personal, particularmente en el área preventiva, lo cual refuerza la necesidad de una estrategia institucional integral, sostenida y articulada con los objetivos organizacionales de largo plazo.

En consonancia con enfoques centrados en el desarrollo de competencias laborales, Rueda et al. (2015) sostienen que los programas de capacitación empresarial fortalecen las competencias necesarias para mejorar la productividad individual. En su análisis, destacan que la formación técnica eleva el nivel de desempeño de los trabajadores al dotarlos de habilidades y conocimientos homogéneos, lo que les permite asumir sus funciones con autonomía y sin requerir supervisión constante. Esta perspectiva coincide con los resultados del presente estudio, en el que la capacitación prolongada y multifactorial se consolida como un factor clave para fortalecer la identidad laboral, la motivación y el compromiso organizacional en contextos operativos exigentes, especialmente aquellos que demandan adaptabilidad, mejora continua y alineación con estándares de calidad institucional.

Los resultados evidencian que la gestión de riesgos y la formación laboral inciden directamente en el compromiso del personal operativo en constructoras de Lima, en línea con Leyva y Mendoza (2018) y Atoche et al. (2022), quienes destacan el impacto de los riesgos psicosociales y la formación escalonada. En contraste con Vivanco y Sánchez (2023), donde el compromiso se mantuvo alto pese a una cultura débil,

aquí la percepción de seguridad y la capacitación fueron determinantes. Esta divergencia responde a enfoques metodológicos distintos: mientras este estudio aplicó análisis multivariados sobre datos operativos, los anteriores privilegiaron variables culturales y motivacionales.

En concordancia con los enfoques actuales sobre desarrollo organizacional, Pérez y Alfonso (2023) afirman que la capacitación debe constituir el eje de la actividad productiva, al requerir una gestión estratégica orientada al fortalecimiento de competencias y al mejoramiento del desempeño. Este enfoque adquiere especial relevancia en entornos laborales dinámicos, competitivos y sujetos a constantes procesos de transformación. De manera complementaria, Susomrith et al. (2019) señalan que esta práctica funciona como intervención inmediata y como inversión a largo plazo; cuando se implementa eficazmente, potencia el conocimiento técnico, las habilidades operativas y el rendimiento individual, incidiendo directamente en la calidad y productividad organizacional.

Los resultados obtenidos confirman que el compromiso organizacional actúa como un predictor significativo tanto de la gestión de riesgos como de la formación laboral, con mayor incidencia sobre esta última. Al respecto, Hernández (2020) sostiene que un alto nivel de compromiso en el personal operativo no solo promueve prácticas seguras, sino que también incrementa la disposición hacia procesos formativos continuos. Esta mayor capacidad explicativa podría deberse a que dicho compromiso fomenta actitudes proactivas orientadas al desarrollo profesional, lo que refuerza la noción de que el capital humano involucrado responde con mayor receptividad a estrategias de capacitación estructurada.

Por su parte, Velázquez (2022) documenta una experiencia en una empresa del sector construcción y minería de Lima, donde se concluye que el desarrollo organizacional resulta esencial dentro de un enfoque estratégico. En dicha experiencia, se destaca la necesidad de fortalecer las competencias institucionales y del personal en función de las orientaciones estratégicas, mediante procesos de formación continua y políticas articuladas desde la alta dirección. Estos hallazgos coinciden con los resultados del presente estudio, en el que el compromiso organizacional mostró una influencia significativa sobre la formación laboral ( $R^2 = 0,62$ ), consolidándose como un eje estratégico para el desarrollo del capital humano en contextos operativos exigentes.

De acuerdo con Blanco y Moro (2023), los trabajadores presentan un alto nivel de compromiso organizacional, lo que se traduce en una identificación activa con los objetivos institucionales, al integrarlos con sus metas personales. Esta alineación favorece una mayor implicación en las tareas asignadas y contribuye al logro de resultados organizacionales sostenibles, al tiempo que fortalece la cohesión interna, mejora el clima laboral y promueve una cultura de responsabilidad compartida orientada al cumplimiento de metas estratégicas. Estos planteamientos coinciden con los hallazgos del presente estudio, donde el compromiso organizacional se evidenció como un predictor significativo de la gestión de riesgos y,

especialmente, de la formación laboral, lo que reafirma su papel como variable estratégica en la gestión del capital humano.

En conjunto, los hallazgos permiten comprender que el compromiso organizacional no solo refleja una actitud favorable hacia la institución, sino que también opera como un factor articulador entre la percepción de seguridad y la disposición hacia la formación continua. Esta doble función refuerza su valor estratégico en contextos laborales exigentes como el sector construcción, donde la retención del talento, la prevención de riesgos y la mejora del desempeño dependen en gran medida de la implicación activa del personal operativo. Así, se evidencia la necesidad de diseñar políticas integrales que fortalezcan el compromiso desde una perspectiva sistémica, articulando cultura organizacional, liderazgo y desarrollo de competencias.

## CONCLUSIONES

El 62% del personal operativo ( $f = 155$ ) presenta un nivel medio de compromiso organizacional, lo que evidencia una vinculación funcional pero no plenamente consolidada con la institución. Este resultado indica que, aunque la mayoría mantiene una relación estable con la organización, solo el 28% ( $f = 70$ ) manifiesta un compromiso alto, mientras que el 10% ( $f = 25$ ) requiere atención prioritaria desde la gestión humana para evitar riesgos de desvinculación y bajo desempeño.

La percepción sobre la gestión de riesgos también se concentra en un nivel medio, representando el 65% de los casos ( $f = 163$ ), lo que indica oportunidades de mejora en su implementación. Solo el 22% ( $f = 55$ ) considera que existe una gestión de riesgos alta, mientras que el 13% ( $f = 32$ ) la percibe como baja, lo que revela la necesidad de fortalecer los procesos preventivos, la comunicación interna y la participación operativa en entornos de alta exigencia como la construcción.

El compromiso organizacional demuestra ser una variable predictiva significativa, con asociaciones estadísticas relevantes con la gestión de riesgos ( $\chi^2 = 64,13$ ;  $p < 0,05$ ) y la formación laboral ( $\chi^2 = 97,58$ ;  $p < 0,05$ ). Los modelos de regresión logística indican que explica moderadamente la gestión de riesgos ( $R^2 = 0,28$ ) y ejerce una influencia sustancial sobre la formación laboral ( $R^2 = 0,62$ ), consolidándose como un eje estratégico para el desarrollo del capital humano en sectores operativos.

Se recomienda fortalecer el compromiso organizacional mediante estrategias diferenciadas que incluyan reconocimiento laboral, participación activa y comunicación interna efectiva. Asimismo, es necesario optimizar la gestión de riesgos a través de programas de formación técnica, retroalimentación continua y creación de órganos preventivos representativos. Dado que el compromiso organizacional mostró mayor capacidad predictiva sobre la formación laboral ( $R^2 = 0,62$ ), se sugiere priorizar inversiones en capacitación, especialmente en el área preventiva, como eje transversal para mejorar el desempeño, la seguridad y la sostenibilidad institucional en el sector constructivo.

## REFERENCIAS

- Atoche, Á., Quispe, M., Anicama, E., y Huamán, E. (2022). Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana 2021. *Diligentia*, 4(1), 40-53. <https://doi.org/10.64791/q4p1ag85>
- Arias, S., y López, H. (2020). Gestión del compromiso, prácticas laborales que la fortalecen. Caso de estudio. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 2646. <https://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.2646>
- Böhrt, R., Romero, C., y Díaz, F. (2014). El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 12(2), 227-245. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v12n2/v12n2a4.pdf>
- Bustamante, J., Fernández, M., Moscoso, Y., y Vera, J. (2016). Compromiso organizacional e intención de rotación laboral en el sector cementero de la Región Arequipa [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Alicia Repositorio Institucional. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/PUCP\\_5bcd4d0af7f88bf9b5fe96dd373af56d](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/PUCP_5bcd4d0af7f88bf9b5fe96dd373af56d)
- Blanco, Y., y Moros, H. (2020). Caracterización del compromiso organizacional utilizando la escala de Meyer y Allen en una empresa productiva. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 24 (3), <http://scielo.sld.cu/pdf/rcst/v24n3/1991-9395-rcst-24-03-e388.pdf>
- Córdova, S., Aillón, J., y Maldonado, I. (2025). La capacitación continua en la productividad laboral. *Revista InveCom*, 5(3), e050316. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14051865>
- Fernández, Y., y Espinosa, V. (2025). Compromiso laboral y organizacional. Análisis conceptual y alternativa estratégica de medición. *Revista Estrategia y Gestión Universitaria*, 13(2), e8861. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17237696>
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, (19), 289-297, <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.1394>
- Hernández, H. (2020). Valores y Compromiso Organizacional de Personal Empleado en la Ciudad de Durango. *Revista Trascender, Contabilidad y Gestión*, 5(13), 17-33. <https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.77>
- Mora, Ó. (2022). Gestión de riesgos: un desafío para las organizaciones. *Revista Administración & Desarrollo*, 52(1), 4-19. <https://doi.org/10.22431/25005227.vol52n1.1>
- Pereira, L., y Cuero, Y. (2018). Gestión empresarial en la prevención de riesgos por parte de mipymes. *Suma de Negocios*, 9(19), 68-76. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2018.v9.n19.a8>
- Pérez, K., y Alfonso, D. (2023). El proceso de capacitación. Retos para lograr resultados superiores en una organización. *Cooperativismo y Desarrollo*, 11(2), [http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v11n2/en\\_2310-340X-cod-11-02-e624.pdf](http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v11n2/en_2310-340X-cod-11-02-e624.pdf)
- Ramírez, V., y Mapén, F. (2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Koinonía*, 4(8), 166-181. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263>
- Rueda, C., Jiménez, K., y Sánchez, Y. (2015). Percepciones del impacto de la capacitación, compensación y selección del personal en la eficiencia de los proyectos. *AD-Minister*, (27), 5-26. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.27.1>
- Segovia, C. (2021). Gestión por Compromisos en el área de almacén de repuestos de una empresa concesionaria automotriz de Lima. *Industrial Data*, 24(2), 121-148. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.20435>

- Susomrith, P., Coetzer, A., y Ampofo, E. (2019). Training and development in small professional services firms. *European Journal of Training and Development*, 43(5/6), 517-535. <https://doi.org/10.1108/EJTD-11-2018-0113>
- Leyva, P., Aguilera, J., y Mendoza, L. (2022). Sistematización teórica de la formación laboral en el proceso de formación de los profesionales. *Didáctica Y Educación*, 13(3), 321-337. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/1467Vivanco>
- Velásquez, E. (2021). Gestión del proceso de capacitación en las áreas soporte de negocio en una empresa contratista de minería y construcción en Lima. *Revista Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(1), 132-154. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1491](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1491)
- Vidal, J. (2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(3), 3600-3631. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.248](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.248)