



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE NEGOCIOS – MBA**

Compromiso laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la
empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Br. Rengifo Trigoso, John Henry (ORCID: 0000-0002-1253-1904)

ASESOR:

Mg. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Gerencias funcionales

TARAPOTO – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Iker y Barbará, con mucho amor y cariño, le dedico todo mi esfuerzo y trabajo puesto para la realización de esta tesis.

John Rengifo

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios por haberme guiado por el camino de la felicidad hasta ahora, en segundo lugar, a cada uno de los que son parte de mi familia a Barbará, a Iker, a mi madre a mi hermano Ricky; por siempre haberme dado su fuerza y apoyo incondicional que me han ayudado y llevado hasta donde estoy ahora.

Por último, a mis compañeros de maestría porque en esta armonía grupal lo hemos logrado y a mi asesor Mg. Ivo Martin Encomenderos Bancallan, por ser quien me apoyo hasta cumplir esta meta.

EL AUTOR

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	12
II. MÉTODO.....	28
2.1. Tipo y Diseño de investigación	28
2.2. Operacionalización de variables	28
2.3. Población, muestra y muestreo	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
2.5. Procedimiento.....	31
2.6. Métodos de análisis de datos	31
2.7. Aspectos éticos	32
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN.....	38
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42

ANEXOS.....	45
Matriz de consistencia.....	46
Instrumentos.....	48
Validación de instrumentos.....	52
Índice de confiabilidad.....	58
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.....	60

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables	29
Tabla 2. Nivel de compromiso laboral	33
Tabla 3. Nivel de productividad	34
Tabla 4. Tabla de contingencia de los variables compromiso y productividad	35
Tabla 5. Prueba de Kolmogorov -Smirnov para una muestra	36
Tabla 6. Correlación entre el compromiso laboral y la productividad	36

Índice de figuras

Figura 1.Nivel de compromiso laboral.....	33
Figura 2.Nivel de productividad.....	34
Figura 3.Tabla de contingencia de las variables compromiso y productividad	35

RESUMEN

La investigación realizada lleva por título “Compromiso laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018”, cuyo objetivo general fue establecer la relación entre el compromiso laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018. El tipo de estudio es no experimental; el diseño de la investigación es descriptivo correlacional: asimismo la investigación conto como muestra a 5 jefes de áreas y 56 colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A, del mismo se tuvo como problema general el siguiente interrogante ¿Existe relación entre el compromiso laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018?, cuya hipótesis alterna es: Si existe relación entre el compromiso laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018. Pudiendo llegar a concluir que el nivel de compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A, es “medio” en un 52%, por cuanto la jerarquía que poseen los colaboradores no les permite desempeñar sus habilidades de manera eficiente y completa. En cuanto al nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A, es “medio” en un 46%, a pesar que no presentan una comunicación adecuada, sin embargo, estos participan en las reuniones. Conllevando aceptar la hipótesis alterna que señala “Si existe relación entre el compromiso laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018”, cuyo nivel de correlación fue positiva moderada (0.630).

Palabras claves: Clima Laboral, Productividad.

ABSTRACT

The present investigation out is titled "Labor commitment and its relationship with the productivity of the employees of the company Oleaginosas Amazónicas SA, 2018", whose general objective was to establish the relationship between labor commitment and productivity of employees of the company Oleaginosas Amazónicas SA, 2018. The type of study is non-experimental; the design of the research is descriptive correlational: also the research showed 5 heads of areas and 56 collaborators of the company Oleaginosas Amazónicas SA, the following question was considered as a general problem: Is there a relationship between labor commitment and productivity? of the collaborators of the company Oleaginosas Amazónicas SA, 2018 ?, whose alternative hypothesis is: If there is a relationship between the labor commitment and the productivity of the employees of the company Oleaginosas Amazónicas SA, 2018. Being able to conclude that the level of labor commitment of the employees of the company Oleaginosas Amazónicas SA, it is "medium" by 52%, because the hierarchy that the collaborators possess does not allow them to perform their skills efficiently and completely. As for the level of productivity of the employees of the company Oleaginosas Amazónicas S.A, it is "medium" by 46%, although they do not present adequate communication, however, they participate in the meetings. Leading to accept the alternative hypothesis that states "If there is a relationship between labor commitment and productivity of employees of the company Oleaginosas Amazónicas S.A., 2018", whose level of correlation was moderate positive (0.630).

Keywords: Labor Climate, Productivity.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, existen entidades que cada vez más se preocupan en gestionar el rendimiento laboral de sus colaboradores, con la finalidad que sus empresas sean mayormente competitivas a través de sus trabajadores. La empresa Industrias Alimenticias Noel E.I.R.L. del país de Colombia, quien por años viene brindando productos de buena calidad a sus clientes, y además cuentan con aproximadamente 60 trabajadores comprometidos y dedicados a la realización de sus actividades. En los últimos meses se ha venido reflejando diversas deficiencias laborales con respecto a la falta de compromiso de sus trabajadores, puesto que las irregularidades en las remuneraciones, los pagos de jubilaciones, los horarios accesibles y sobre todo un inadecuada gestión por parte la empresa, por tal motivo en los trabajadores existe una insatisfacción al momento de realizar sus labores, la cual implica también que tales aumente su nivel de productividad.

En el Perú, el comportamiento organizacional de vital importancia son los colaboradores y además es de importancia generar satisfacción, compromiso y productividad entre tales, lo cual será de mayor beneficio para la empresa. En Trujillo está conformado por la empresa importante El Rocio S.A, pues busca disminuir el precio y ser más productivo para alcanzar la competitividad dentro del mercado competitivo. Sin embargo, se encontraron problemas con respecto a las fallas de compromiso de sus trabajadores, pues conlleva a que sus empleados ejecuten turnos fuera de los horarios laboral, por lo que se ven perjudicados ya que las horas extras no son remuneradas, además no existe una capacitación cada un determinado tiempo para que obtengas más conocimientos al momento de realizar sus actividades. Por lo que genera quejas, un bajo rendimiento laboral, deficiente servicio a sus clientes, entre otros.

En la ciudad de Pucallpa, se encuentra la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. Con R.U.C. N° 20351410061, dedicada a la elaboración de aceites y grasas de origen vegetal y animal. Fundada el 07 de diciembre de 1998, ubicada en el Jr. Los Frutales N°. 249 Ucayali - Coronel Portillo – Callería. Tras una evaluación de las metas y objetivos de la empresa, se ha identificado deficiencias en cuanto al cumplimiento de

las actividades atribuidas a los colaboradores. Es importante señalar que la empresa siendo de gran magnitud, esta no cuenta con una gestión adecuada del recurso humano, que vele por el bienestar y motivación de los colaboradores, lo que ha generado un bajo rendimiento de los colaboradores y sobre todo un bajo nivel en la ejecución y potenciación de las tareas, formando redes incapaces de funcionar y cumplir con los objetivos y en la prosperidad económica y organizativa de la empresa. Asimismo, se ha evidenciado la existencia de algunos colaboradores que sobrepasan los 55 años, cuya edad imposibilita el desarrollo inmediato de las actividades, y en su minoría no se considera las opiniones debido a la jerarquía que ocupa el colaborador. Se conoció que el sueldo que perciben los colaboradores es un factor determinante en la permanencia de los mismos. Se cree que las deficiencias mencionadas se deben a la falta de compromiso de los cooperadores, jefes y responsables, pues se puede demostrar que tienen una inversión intelectual y emocional insuficiente en la empresa y una contribución personal insuficiente a la empresa. La empresa tiene éxito. Como todos sabemos, los trabajadores no invirtieron tiempo y energía porque no hay pago de horas extras en la empresa. Se ha demostrado que las actividades identificadas no se completaron a fin de mes, y los documentos a menudo estaban distorsionados, lo que indica una falta de canales de comunicación adecuados. Por todo ello, el propósito de este estudio es determinar la relación entre el compromiso laboral y la productividad de los empleados de Oleginos Amazónicas S.A. El edificio de oficinas en la ciudad de Pucallpa, en 2018, también determinó el nivel de compromiso y productividad de los empleados.

En los trabajos previos, tenemos a nivel internacional los siguientes: Fuetes, A. (2012) en su tesis sobre "*Compromiso laboral y su influencia en la productividad de los recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*". (Tesis de posgrado). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Guatemala. El propósito es explicar las variables presentadas. El tipo de investigación es básico, la muestra incluye 20 encuestados y la herramienta es un cuestionario. Se llegó a concluir: la satisfacción laboral fue alto en un 67%, debido a que el área encargado en realizar las funciones de forma efectiva en los procesos administrativos que encarga de constatar que las técnicas que se aplican en las estrategias del compromiso

laboral para poder verificar si se están cumpliendo, asimismo, se puede verificar que el 70% consideró que se siente satisfecho con las funciones que se ejecutan de manera eficiente y cuentan con todas las herramientas para poder desempeñar en sus funciones respectivas, además, el 30% de los colaboradores señalaron que la satisfacción laboral es deficiente, debido a la falta de herramientas para poder cumplir con las actividades de cada personal. Por otro lado, se evidencio que los ascensos laborales en la institución no se están ejecutando de acuerdo al desempeño de las funciones de cada colaborador, es decir que el gerente general de la empresa no tomo en consideración a los trabajadores que si cumplen en sus funciones laborales. Es por ello que, se le recomienda a la compañía que debe analizar los procesos de cada personal para poder evaluar la capacidad que cada uno mantienen con el propósito de poder incentivar en el nivel de la productividad laboral de la entidad (p.83).

Funes, M. (2013) en su investigación *“Compromiso laboral y su incidencia en el desempeño laboral en una institución del estado”*. (Tesis de posgrado). Universidad Rafael Landívar. Nueva Guatemala de la Asunción, enero de 2013. Tuvo como objetivo principal explicar el grado de incidencia en las variables mencionadas. El modelo de investigación fue descriptivo. La muestra estuvo formada por 72 personas de entre 20 y 75 años de la agencia y utilizaron cuestionarios como herramienta. Llegando a la conclusión: que la entidad no dispone con colaboradores responsables que puedan cumplir con las funciones de laborales de manera formal lo cual esto perjudica en las actividades correspondientes para poder cumplir con los clientes, asimismo, se vio que el compromiso efectivo de los trabajadores es regular en un 30% al no estar comprometidos con su campo de trabajo, esto afectará el desempeño laboral de la entidad. Además, los trabajadores mencionaron que la entidad no recibió capacitación para mejorar sus funciones, no cuentan con todos los materiales para poder cumplir con las actividades pendientes que dispone la entidad, y en base a ello no se puede cumplir con los trabajos pendientes que se presentan a menudo por la falta de un control de las actividades y un supervisor encargado en controlar las funciones de las actividades. Por todas las incidencias el compromiso laboral incide positivamente en el desempeño laboral por ello se recomienda implementar un

sistema que controle todas las actividades de los colaboradores para poder cumplir de manera efectiva en la institución (p.45).

Nieto, E. (2017) en su investigación sobre “*La productividad laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, año 2016*”. (Tesis de posgrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito. El objetivo principal fue explicar la correlación existente entre las variables mencionadas. El tipo de investigación es descriptiva, con una muestra de 126 trabajadores, y se utilizan cuestionarios como herramientas. Conclusión: La institución no cuenta con un área de donde los trabajadores puedan tener un lugar donde descansar y poder controlar sus actividades correspondientes, sin embargo, se evidencio que la entidad no dispone de un buen ambiente laboral por las malas infraestructuras que cuenta y los colaboradores indicaron que el 28% de las infraestructuras del ambiente cumple con las necesidades de los colaboradores, por otro lado, se evidencio que dentro la institución no hay un plan de motivación a los trabajadores para que se pueden desempeñar en sus funciones de manera correcta, así como también el salario afecta a los trabajadores debido a que el sueldo que la institución los cancela no es lo suficiente para poder solventar sus gastos económicos, y también en la condición que trabajan es ineficiente en un 40%. Y se evidencio que también existe una relación significativa de correlación positiva en 0.899, lo cual se puede manejar las problemáticas que cuenta la empresa, es por ello que se recomienda a la compañía que debe implementar un sistema que pueda controlar las actividades correspondientes cada colaborador, así como también activar el sistema de motivación en los trabajadores y el incentivo monetario para poder cumplir con los responsabilidades (p.58).

A nivel nacional, Zapata, R. (2017) en su investigación titulada “*Compromiso laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de una publica de salud, Lima, 2015 – 2016*”. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Lima. El propósito principal fue explicar las variables mencionadas. El estudio fue básico, cuya muestra fueron 25 colaboradores, y se aplicó cuestionarios como instrumentos. Conclusión: Los compromisos laborales de la organización son ineficientes porque

los trabajadores no están plenamente comprometidos con poder responder a las preguntas de los usuarios, por eso los colaboradores deben involucrarse para que puedan promover sus ideas y conocimientos para que, en cambio, el 52% de los encuestados Los participantes mencionaron que el compromiso laboral es regular, el 13% dijo que el compromiso laboral es medio y el 35% mantiene el compromiso laboral bajo prometido, de igual forma, el compromiso continuo con la organización no es factible porque el resultado promedio obtenido fue del 45%, de los cuales solo 9 trabajadores indicaron que había algún problema, y 16 colaboradores confirmaron que la organización a menudo tenía problemas de control. Con base en esto se obtiene la relación entre compromiso de actividad y avance de función, y el resultado muestra que existe una correlación entre input de trabajo y productividad, con un valor de 0.845, donde SPSS 22 indica que existe una correlación positiva entre estas dos variables. De igual manera, el input de trabajo también afectará Productividad del empleado (p.72).

Casas, J. (2017) en su investigación sobre “*Compromiso laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de la ciudad de Eten, año 2016*”. (Tesis de posgrado). Universidad Privada Juan Mejía Baca. Chiclayo. Perú. El propósito principal fue explicar las variables mencionadas. El tipo de estudio fue cuantitativo y propositivo, el instrumento fue mediante cuestionarios, la muestra estuvo conformada por 51 colaboradores del área administrativa y 8 del área especializada en unidad administrativa. Conclusión: El 40% de los encuestados mencionaron que cumplen con sus responsabilidades de forma eficiente, en el área administrativa se obtuvo un resultado negativo, debido que los colaboradores no muestran responsabilidad en sus funciones, y no se demuestra un comportamiento independiente que puedan cumplir de manera formal en las actividades correspondientes que son asignadas a cada colaborador, así como también no se presenta un poder de decisión del área representativo para las mejorar de los nuevos proyectos que se pueden mostrar de forma efectiva. En cuanto a al grado de estructura se vio afectada en los objetivos propuestos por la municipalidad debido que no pueden recompensar a sus colaboradores de forma eficiente. Por otro lado, la productividad de los colaboradores es irregular en un 76%, debido a que no

existe una comunicación continua entre colaboradores en diferentes áreas para poder entender los problemas que están ocurriendo, en este caso relacionado con Pearson. El valor de rendimiento es 0,681, lo que puede inferir que la entrada del trabajo afectará efectivamente la productividad de los empleados. (p.81).

Sánchez, M. (2017) en su investigación titulada "*Cumplimiento laboral y su relación con el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Chavín S.A.*". (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Huaraz. El propósito general es describir las variables anteriores. El tipo y diseño del estudio son experimentales, descriptivos de corte transversal, y la herramienta se encuesta a través de cuestionarios. La muestra está compuesta por 44 empleados del área administrativa nombrados y empleados por EPS Chavín S.A. composición. Conclusión: Existe evidencia de que mantiene una correlación positiva significativa del 40% de las cuales no se puede obtener un resultado definitivo de la problemática que se están presentando en la institución, es decir que la entidad no está cumpliendo con el cronograma que se le presenta a cada área para poder cumplir con los objetivos de las áreas representadas, asimismo, se observó que no se están cumpliendo con las actividades que se presentan en las mensualmente para poder asignar las funciones para cada colaborador, en cuanto al compromiso organizacional se obtuvo un resultado medio de un 65% debido que los trabajadores de muestran comprometidos en sus áreas respectivas. Por tanto, el valor del coeficiente de Pearson obtenido es 0,675, lo que confirma que existe una relación significativa entre las dos variables De igual forma, los colaboradores mencionaron que están satisfechos con su trabajo en la empresa. (p.84).

Al igual que los autores regionales que precisan lo siguiente: Angulo, A. (2017) en su trabajo de estudio sobre "*Los procesos de compromiso laboral y su nivel de productividad de los trabajadores administrativos de la Red de Servicios de Salud de Picota, 2016*". (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Tarapoto. El propósito principal fue examinar las variables presentadas. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional, la muestra fue constituida por 25 colaboradores, y se utilizó cuestionarios como instrumentos. Conclusión: Los colaboradores

mencionaron que la red de servicios de salud de Picota demostró que si cumplen con los principales compromisos organizacionales, los "compromisos bajo demanda" representarían el 73% de los colaboradores. Se determinó que el principal nivel de productividad era "bueno", como lo muestra el 61% de los trabajadores, y se determinó la relación entre el compromiso organizacional y el nivel de productividad de los colaboradores administrativos de la Red de Servicios de Salud Picota y por eso, en el informe Desarrollar las consecuencias, mantener esta relación es una categoría superior, porque una de las razones que llevan al aumento de nuestro desempeño laboral se debe a razones de desempeño laboral. Por todo ello, se recomienda que las organizaciones deban monitorear el nivel de productividad de la entidad con el fin de obtener mejores resultados en el proceso de verificación de la terminación del trabajo de cada persona, y se recomienda que se concentren en promover el trabajo de todo el personal. Comprender mejor el enfoque de bajo nivel demostrado por la organización. (p.49).

Lomas, R. (2017) en su investigación sobre "*Desempeño laboral y su efecto en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Buenos Aires, en el año 2016*". (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Tarapoto. El propósito general fue explicar la problemática de las variables presentadas en el estudio. El estudio fue no experimental, teniendo como muestra a 75 trabajadores, el instrumento fue el cuestionario. Se llegó a concluir que: Mediante la realización de estadísticas se pueden obtener directamente resultados positivos, en este caso el desempeño laboral de los colaboradores es efectivo y sus actividades se realizan con regularidad, debido que los colaboradores si cumplen con sus actividades en las fechas determinadas, además, se obtuvo un resultado positivo en la organización de las tareas a cumplir de manera responsable, en cuanto a la productividad se evidencio que los trabajadores, si mantienen un nivel medio, sin embargo mantienen dificultades en mantener en orden las documentaciones que son manejadas por el administrador del área, por lo que se deduce que, la correlación de Pearson es 0.945, donde nos presenta las variable desempeño laboral interviene en la productividad en un 90%, por lo que se puede recomendar que la municipalidad debe tomar mejores decisiones de la problemática que presenta (p.54).

Vásquez, S. y Chuquisengo, M. (2017) en su tesis sobre *“El proceso organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2016”*. (Tesis de posgrado). Universidad peruana unión. Tarapoto. El propósito general fue evaluar la relación de las variables. El estudio fue descriptivo, teniendo como muestra a 101 trabajadores, y se aplicó cuestionarios como instrumentos. Llego a concluir que: De acuerdo, al primer objetivo general se obtuvo un resultado positivo del personal y la satisfacción laboral se consiguió un grado de similitud de ($r = 0.989$; $p = .000$), es decir, que a mayor porcentaje de la de desempeño del personal, Se puede obtener una mayor satisfacción laboral de los colaboradores administrativos en San Martín-Tarapoto, de esta manera se encuentra que la proporción de participación laboral también se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de la región administrativa del estado, que es de 37% Provincia de San Martín-Ciudad de Tarapoto. Por todo ello se recomienda a la organización, incentivar a sus trabajadores para poder obtener un mayor resultado en cuanto al nivel de productividad, y desempeño laboral, asimismo, debe formar capacitaciones constantes para poder reforzar los conocimientos que ellos cuentan, además, el proceso organizacional le sirve de gran manera a la municipalidad debido le permite que puedan llevar un control adecuado de las actividades pendientes y del cumplimiento adecuado de cada organigrama que la municipalidad maneja, aplicando dichos procesos se obtendrá un resultados mayor y una mayor calificación en el ambiente laboral que la municipalidad maneja (p.77).

En cuanto a las bases teóricas tenemos lo siguiente: variable compromiso laboral, concepto según, Álvarez et al (2011), Con base en la comprensión de la motivación por parte de los empleados, infieren que el compromiso laboral se manifiesta en la organización como el deseo del empleado de conservar la lealtad o la pertenencia a la empresa. Asimismo, en este estado de motivación dominan los sentimientos positivos de logro profesional. (p.170). Harrer, Schmidt y Hayes (2012) creen que el compromiso laboral incluye la denominada participación personal, satisfacción y entusiasmo laboral. Asimismo, el compromiso laboral es una actitud hacia el trabajo, y también es un estado en el que los empleados están de acuerdo con la organización

y sus objetivos y quieren seguir formando parte de la organización (pág. 86). El compromiso laboral es una actitud hacia el trabajo y un estado en el que los empleados están de acuerdo con la organización y sus objetivos y esperan seguir siendo parte de la organización. (Robbins, 2013. pág. 63)

Peralta (2013), el concepto de compromiso laboral se ha vuelto cada vez más importante en las organizaciones porque las personas quieren entender las razones que mantienen a los empleados en la organización. De manera similar, se han realizado algunos estudios para utilizar insumos laborales relacionados como indicadores predictivos del desempeño. También lo asocian con bajo ausentismo y alto desempeño misionero. (p. 93).

Son Beneficios del compromiso laboral, Santos (2013) infirió que cuando un trabajador tiene una promesa de trabajo, le traerá ciertos beneficios, como: a) Reducir la supervisión de los empleados. b) Eficacia de la organización. c) Los empleados consideran sus propias metas y las metas de la organización desde una perspectiva personal. d) Reducción de la rotación de empleados. e) Agradable entorno de trabajo. (p. 32)

Factores a comprender en el compromiso laboral, de acuerdo al análisis de la variable compromiso laboral se tomará en consideración la teoría presentada por Robbins (2013), quien nos menciona las siguientes dimensiones e indicadores:

Compromiso afectivo: Robbins (2013) infiere que es el modelo de compromiso el que describe en detalle cómo se sienten los empleados acerca de la organización, porque "cuál es la identificación del individuo con una organización en particular y el poder de participación". (Página 20). Para ello, mencione los siguientes indicadores: a) Características personales: Se refiere a características relacionadas con el compromiso, como edad, sexo y nivel educativo. b) Características estructurales: Se refiere a la relación más cercana con el empleado / supervisor, el cual tiene un puesto claro y una sensualidad importante en la organización. c) Características laborales: Se refiere a participar en la toma de decisiones, los empleados también quieren satisfacer la satisfacción de necesidades dentro de la

organización, el uso de habilidades y la expresión de valores. **Compromiso de continuidad**, Robbins (2013) mencionó que este es el grado en que las personas perciben que deben permanecer en la organización. Por otro lado, en el compromiso continuo, es probable encontrar que la inversión del personal en tiempo y energía sea consistente, la cual se perderá cuando salga de la organización, es decir, se jubilará en costo (económico, físico, psicológico) o buscará otro. La posibilidad de un trabajo es muy pequeña y las pérdidas incurridas, es decir, seguir participando en la organización traerá beneficios, y dejar la empresa incurrirá en costos. (p.20). Para ello menciona los siguientes indicadores: a) Por conveniencia: Hace referencia a que un colaborador mantiene su permanencia o continuidad en su compromiso laboral por el simple hecho de buscar su propio bienestar, por ejemplo ante la elección de quedarse en una empresa pequeña o en una grande el trabajador siempre elegirá la que más le convenga. b) Por necesidad económica: Es cuando un colaborador continúa laborando en una entidad por el simple hecho de necesidad propia o económica, es decir todo dependerá de la situación que el colaborador esté atravesando. c) Por comodidad: Un colaborador mantendrá su compromiso laboral de manera continua cuando se sienta cómodo en su lugar de trabajo es decir, al tener un espacio agradable para trabajar el trabajador tendrá permanencia laboral y con ello mayor será su productividad. **Compromiso normativo**, Robbins (2013) mencionó que el compromiso con la norma se basa en la lealtad a la organización, lo que puede deberse a la aceptación de beneficios en el sentido de brindar obligaciones recíprocas. De manera similar, el individuo debe permanecer en la organización para tener un sentido de "obligación, porque cree que es lo correcto. El sentido de lealtad del individuo hacia la organización puede deberse a presiones culturales o familiares". (p. 21). Para ello menciona los siguientes indicadores: a) Por obligación moral: En este caso, los colaboradores sienten que la obligación moral que sigue existiendo en la empresa se refleja de la misma forma que un sentido de obligación con la deuda (por oportunidades y recompensas previamente obtenidas). b) Por lealtad: cuando un empleado es leal a su organización, si se siente endeudado por brindarle oportunidades valiosas o recompensas, entrará en vigencia para su organización. c) Beneficio mutuo: Esto se debe a que el trabajador siente un compromiso con la empresa en algún momento porque recibe algún apoyo especial o le da la oportunidad

de mejorar en algún momento, es decir, ha logrado crecimiento personal, gratitud y gratitud. Valor social. Proporcione el pago recibido en un momento determinado.

En relación a la variable productividad, el concepto según Zuloaga, Canalejo y Jaramillo (2008) señalaron que la productividad es la relación entre los resultados y el tiempo en que se obtienen. Cuanto menos tiempo se tarda en obtener el resultado deseado, mayor es la productividad del sistema o del personal. (P. 45)

Cornejo (2011) "Este es el desempeño laboral y el desempeño que muestran los trabajadores cuando realizan las principales funciones y tareas requeridas por sus puestos en el contexto de acciones laborales específicas. Esto puede demostrar su idoneidad." Se refiere a las personas. Usamos fluidez, Busque resultados de forma natural y sin estrés. La productividad personal nos ayuda a realizar mejor las tareas y acciones que se deben realizar, y gestionar el tiempo y los recursos disponibles de la mejor manera. (p.54). Ríos, G., Ríos, M., Ríos, V. (2015) mencionaron que la productividad "es una medida de la eficiencia del trabajo realizado y la Medidas del valor económico del capital, porque una alta productividad implica generar una gran cantidad de valor económico aumentado, reduciendo la mano de obra, el capital o los insumos necesarios "(p. 2). Koontz, Weihrich y Cannice (2012) definen la productividad como la proporción de insumos de producción en un cierto período de tiempo considerando la calidad. Además, se menciona que la productividad se puede mejorar aumentando la producción con el mismo insumo, reduciendo el insumo mientras se mantiene el mismo producto, y aumentando la producción y reduciendo el insumo para cambiar favorablemente el negocio. (p.42)

Controlar de la productividad, Las empresas que tengan un nivel de productividad mayor a su capacidad de brindar bienes o servicios, contarán con un mayor margen de utilidad. Y si la productividad crece más en comparación con la competencia, pues sus márgenes de utilidad se incrementarán positivamente. Por el contrario, si sus niveles de productividad son inferiores corren el riesgo de no poder competir y subsistir en el mercado. Entonces se dice que para controlar la productividad la gestión administrativa debe actuar y priorizar los procesos para lograr una mayor

productividad. Ello se logra mediante una buena calidad de servicios, que sean capaces de competir y garantizar satisfacción a los clientes. (Federación empresarial Metalúrgica Valenciana, 2014, p.4). **Importancia de la productividad**, La productividad es una combinación que promueve el crecimiento económico de una empresa u organización. Las empresas de renta media enfrentan períodos de bajo crecimiento, lo que a su vez reduce la felicidad de empleados y gerentes. Además, según el análisis, cuanto menor es la tasa de crecimiento de la productividad, mayor es la posibilidad de una disminución en la producción de recursos o productos. En general, aumentar la productividad es importante, porque las economías, empresas u organizaciones más productivas tienden a mantener mayores ingresos y un mayor retorno de la inversión. (Ríos, G., Ríos, M., Ríos, V., 2015, p.6). **Evaluación de la Productividad**, El análisis de datos relacionados con las variables de productividad adoptará la teoría propuesta por Ríos, G., Ríos, M., Ríos, V. (2015), y se evalúan a través de las siguientes dimensiones: **Efectividad de funciones**, Ríos, G., Ríos, M., Ríos, V. (2015) Es la capacidad de lograr una meta o lograr un resultado específico, es decir, la relación entre el resultado logrado y el resultado recomendado. (p. 5) Asimismo, evalúa mediante los siguientes indicadores: a) Rendimiento en las actividades: Permite evaluar el desempeño del personal para verificar si se lograron los objetivos planteados. Además, se señala que es un transcurso consecuente y repetido que reconoce estimar cuantitativamente y cualitativamente la eficiencia de las actividades que desarrollan de los individuos que trabajan dentro de una compañía. Se realiza con la finalidad de encontrar o considerar el valor, la perfección y las maneras de los colaboradores acerca de la contribución que realizan a la organización. Lo cual permitirá evidenciar los problemas de supervisión y gerencia, la integración de personas a la organización. b) Cumplimiento de los objetivos: Relación existente entre los beneficios alcanzados y el esfuerzo que se ha hecho, es decir son los beneficios que puede obtener de una inversión realizada previamente. Se puede diferenciar rentabilidad económica, financiera y social. La rentabilidad económica hace referencia a los beneficios por la totalidad de sus inversiones, la rentabilidad bancaria hace narración al patrocinio que recibe cada uno de los accionistas de la sociedad y, la liquidez general hace presente a los bienes que puede conseguir una corporación de una aspiración o transformación de una compañía.

c) Optimización de la actividad: Mejorar la producción es una filosofía que puede optimizar y mejorar la calidad del producto, mejorando así la calidad del producto. Este es un factor importante que puede mantener una posición importante en el mercado para optimizar el desempeño, la clave para lograr este objetivo radica en la planificación y el diseño de la estrategia del proceso productivo. Si se alcanza el objetivo planificado, la productividad aumentará.

Eficiencia en las funciones, Ríos, G., Ríos, M., Ríos, V. (2015), Cuando se trata de eficiencia, significa alcanzar una meta con el mínimo de recursos, es decir, es la relación entre los recursos o metas y la cantidad de recursos utilizados. A menos que la empresa también pueda lograr sus objetivos con eficacia, la eficacia en sí misma no es suficiente. Por ejemplo, una organización puede lograr sus objetivos a través de métodos ineficientes, lo que resulta en costos más altos y productos o servicios poco competitivos; la empresa también puede ser muy eficiente, no lograr los mejores objetivos y perder todo el mercado. Por tanto, una empresa de alto rendimiento debe ser eficaz y eficiente para ser eficaz. Los gerentes o administradores no saben si son productivos a menos que primero comprendan sus metas y las metas de la organización. (p. 5), Teniendo en cuenta los siguientes indicadores: a) Recursos utilizados: Hace referencia al número o unidades de recursos que utiliza la empresa para brindar un servicio. Además, se señala que está relacionado con la productividad que una empresa tenga ya que este se define como la relación entre el monto de mercancías adquiridos y los patrimonios que se utiliza. Mediante de ello se podrá evaluar la capacidad de un sistema para poder producir ciertos productos o servicios requeridos y la manera como se aprovecha los recursos utilizados. b) Recursos Programados: Hace referencia al número o unidades de recursos que la empresa programa o establece utilizar para lograr la eficiencia. Las empresas u organizaciones muchas veces establecen cantidades inadecuadas para la producción y ello hace que se desperdicie grandes cantidades de recursos. c) Optimización de los gastos: Una empresa programa y mide y minimiza sus gastos para no despilfarrar el dinero, de tal manera que equilibre con los ingresos y poder lograr la eficiencia. Se sabe que cuanto más gasto se realice, menos utilidad se tendrá,

por ello que el control y cumplimiento de montos adecuados es importante, además se deben incurrir en un monto no planeado por una buena causa y muy necesaria.

d) Cumplimiento de ingresos: La empresa plantea objetivos para obtener los ingresos utilizando el mínimo de recursos, por ello que es importante la aplicación de políticas, reglas, estrategias y metas para cumplir con los ingresos que se pretende alcanzar. Además de ellos el cumplimiento de los ingresos permitirá realizar una adecuada evaluación de la situación de una empresa.

Celeridad de las funciones, Ríos, G., Ríos, M., Ríos, V. (2015), infiere que la eficacia es la manera con la que un departamento consigue los objetivos de acuerdo a las necesidades de la empresa, es decir es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. (p.5), Para lo cual se tomaron en consideración los siguientes indicadores: a) Desempeño de los colaboradores: Hace referencia a la realización de las labores o funciones que les corresponden a los trabajadores. Las empresas u organizaciones deben asegurarse que cada colaborador se desempeñó con sus habilidades y aporte algo significativo a la organización. Entre los factores que contribuyen en el desempeño del personal son sus capacidades, compatibilidad con el puesto, objetivos y responsabilidades, relación con el jefe, factores físicos y ambientales, temas de salud y bienestar y la relación entre compañeros. b) Estrategias para cumplir las metas: Son aquellas acciones que se realizan para cumplir las metas establecidas. Además, se puede definir como el arte y ciencia para formular, implantar y evaluar las decisiones que se toman dentro de una organización de tal manera que permitan llevar a cabo los objetivos y cumplir las metas. Las estrategias se pueden dar a largo plazo mediano y corto plazo, depende del tiempo que se requiera para cumplirlo. c) Efectividad de los procesos: Se refiere a que tan certeros son los procesos que se realizan para lograr mayor productividad, pues la meta de los administradores a través de la efectividad de los procesos es crear superávit, productividad y lo que ello implica es eficiencia, eficacia y efectividad.

En base a la realidad problemática descrita es necesario formular el problema general. ¿Existe relación entre el compromiso laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018?, Como

problemas específicos tenemos: ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A., 2018? ¿Cuál es el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A., 2018?

Así que, el presente trabajo justifica su investigación: destacando la función **Conveniencia**, para la investigación, los beneficios para el desarrollo son razonables, porque formará los tipos de beneficios que posee la empresa, alegando que los beneficios pasarán a ser los resultados de la investigación, y los mismos beneficios permitirán revelar y explicar los factores que conducen a la falta de variables. . Compromisos laborales que afectan la productividad de los empleados. **Relevancia Social**, esta investigación se basa en los beneficios y la utilidad que brindan los resultados de la investigación a la población, ya que permite a las empresas obtener información oportuna y confiable para la toma de decisiones y comprender la relación entre insumo de trabajo y productividad y colaborador de la entidad. **Implicancias Prácticas**, el propósito de esta investigación es ayudar a mejorar las deficiencias de la empresa en el compromiso laboral y la eficiencia de los empleados de Oleaginosas Amazónicas SA La investigación también es de gran trascendencia porque permite a la empresa tomar decisiones decisivas sobre las deficiencias existentes. **Valor Teórico**, la presente investigación tiene valor teórico puesto que se pretende brindar conocimientos teóricos en cuanto a las variables en estudio (Compromiso laboral y productividad). Para la variable compromiso laboral se aplicó la teoría expuesta por Robbins (2013), por otro lado, la para la variable productividad se aplicó la teoría expuesta por Ríos, et al. (2015). **Utilidad Metodológica**, esta encuesta se demostrará de forma metodológica, porque incluirá una evaluación de los resultados a obtener, ya que se utilizará un método descriptivo para resolver los problemas que plantea la encuesta y lograr la investigación objetivo. Asimismo, se utilizarán procedimientos y técnicas analíticas para evaluar estas dos variables, y los resultados formarán la base para una mejor toma de decisiones.

La finalidad de este proyecto conlleva esencialmente a: Establecer la relación entre el compromiso laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018. A sí como los

objetivos específicos, Conocer el nivel de compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018. Determinar el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018.

Del proyecto podemos suponer lo consiguiente: **Hi:** Si existe relación entre el compromiso laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018. **Ho:** No existe relación entre el compromiso laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018. Así mismo **H1:** El nivel de compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018., es medio; **H2:** El nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018, es medio.

I. MÉTODO

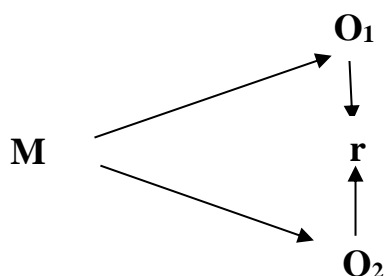
2.1. Tipo y Diseño de investigación

Tipo de investigación

Esta investigación no es experimental porque tiene como objetivo resolver los problemas reflejados y así transformar los hechos sobre nosotros. (Muñoz, c., 2015; p. 129).

Diseño de investigación

Según Muñoz (2015), el diseño es descriptivo-relevante, por lo tanto, describe el comportamiento de la variable en el entorno en el que ocurre, y también da respuesta a cada objetivo planteado en la investigación, y finalmente concluye que la relación existe entre variables, (p. 132).



M: 61 colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A

O1: Compromiso laboral

O2: Productividad

r: relación

2.2. Variables, Operacionalización

Variable 1: Compromiso Laboral

Variable 2: Productividad

Tabla 1.*Operacionalización de las variables*

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso laboral	El compromiso con el trabajo es una actitud hacia el trabajo. Asimismo, es un estado en el que los empleados están de acuerdo con la organización y sus objetivos y quieren seguir formando parte de la organización. (Robbins, 2004. p.63)	El compromiso laboral es el vínculo entre el empleado y la empresa mediante una actitud proactiva por ambas partes.	Compromiso afectivo	Características personales Características estructurales Características relativas al trabajo	Ordinal
			Compromiso de continuidad	Por conveniencia Por necesidad económica Por comodidad Por obligación moral	
			Compromiso normativo	Por lealtad Por reciprocidad	
Productividad	Ríos, G., Ríos, M., Ríos, V. (2015) nos mencionan que la productividad “es una medida para ver la eficiencia del trabajo realizado y del capital utilizado para producir valor económico, puesto que una alta productividad involucra producir mucho más valor económico, disminuyendo el trabajo, el capital o los insumos requeridos” (p.2)	Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad	Efectividad de funciones	Rendimiento en las actividades Cumplimiento de los objetivos Optimización de las actividades Recursos utilizados	Ordinal
			Eficiencia en las funciones	Recursos programados Optimización de los gastos Cumplimiento de ingresos	
			Celeridad de las funciones	Desempeño de los colaboradores Estrategias para cumplir las metas Efectividad de los procesos	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

Población

La población está compuesta por cinco jefes regionales y 56 empleados de Oleaginosas Amazónicas S.A.

Muestra

Esta muestra es no probabilística, porque es para conveniencia del autor determinarla, por lo que se han considerado los 61 empleados de Oleaginosas Amazónicas S.A.

Criterio de selección

Inclusión

- Personales mayores a 6 meses de actividad
- Personal con contrato laboral fijo
- Personal administrativo

Exclusión

- Personal dedicado a la elaboración de aceite.
- Personal menor a 6 meses de actividad

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para las variables en estudio (Compromiso laboral) se utilizó como técnica la encuesta, puesto que es muy utilizado en la investigación debido a que permitirá la manipulación de los hechos que se obtuvo a través de la muestra. En cuanto a la variable productividad se ha empleado como técnica la observación.

Instrumento

En relación a las variables en desarrollo (Compromiso laboral), se empleó como instrumento el cuestionario, la cual nos permitió obtener información sobre el problema donde se describió y se llevó a cabo el análisis de la información, así como

su respectiva interpretación. Por otro lado, para la variable productividad, se ha empleado una ficha de observación.

Con respecto al primer variable compromiso laboral consto de 18 preguntas. El segundo cuestionario de la variable la productividad estuvo conformado por 16 interrogantes.

Por ello se llevarán como escales de instrumentos y variables de acuerdo a lo detallado el siguiente recuadro:

Compromiso laboral		Productividad	
Escala del instrumento	Escala de la variable	Escala del instrumento	Escala de la variable
Nunca	Bajo	Nunca	
Casi nunca	Medio	Casi nunca	Bajo
A veces		A veces	Medio
Casi siempre	Alto	Casi siempre	
Siempre		Siempre	Alto

Fuente: Elaboración propia

Validación

Para que los instrumentos sean validados se necesitaron de expertos en referencia a las variables presentadas para que puedan dar validez a los instrumentos aplicados en la investigación y se pueda obtener resultados en referente a la problemática que se está dando en la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. y de acuerdo a los resultados se procesaran los datos para poder tomar mejores decisiones.

Confiabilidad

Para que los instrumentos utilizados sean de manera confiable estuvo evaluado mediante el estadístico de Alfa de Cronbach, donde se pudo exponer el grado de confiabilidad y se procedió con su aplicación de los instrumentos en relación a las variables mencionadas.

2.5.Métodos de análisis de datos

Para analizar los datos extraídos y procesar la información, se desarrolló utilizando los programas estadísticos Microsoft Excel y SPSS 22, porque promueven las muestras de datos en las tablas y gráficos de frecuencias relacionales, y estos datos se utilizarán para la colaboración en los siguientes aspectos: Resultados. Cabe señalar

que para explicar la correlación entre variables se utiliza la r de Pearson y se obtendrán los siguientes resultados:

Hipótesis estadística:

$H_0 : r = 0$ No existe relación entre el compromiso laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018.

$H_1 : r \neq 0$ Si existe relación entre el compromiso laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018.

Dónde:

r : Es el grado de correlación que existe entre las variables de estudio.

Es por ello que se presenta el cuadro siguiente para considerar las siguientes escalas:

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
+1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (Valderrama, S., 2016, p. 45).

2.6.Aspectos éticos

El actual estudio en desarrollo mantiene un respeto de los derechos que el autor al citar correctamente las informaciones adquiridas de cada libro, revistas, artículos científicos, tesis ya ejecutadas, entre otros. Además, se respetó el anonimato de los individuos que respondieron los cuestionarios del estudio.

II. RESULTADOS

Tras la aplicación de los instrumentos se ha logrado obtener resultados veraces y fiables que permitieron el desarrollo de cada uno de los objetivos propuestos en la investigación como se muestra a continuación en las siguientes tablas y figuras.

Nivel de compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018.

Tabla 2.
Nivel de compromiso laboral

Escala del instrumento	Escala de la variable	F	%
Nunca	Bajo	12	20%
Casi nunca			
A veces	Medio	32	52%
Casi siempre	Alto	17	28%
Siempre			
Total		61	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta aplicada.

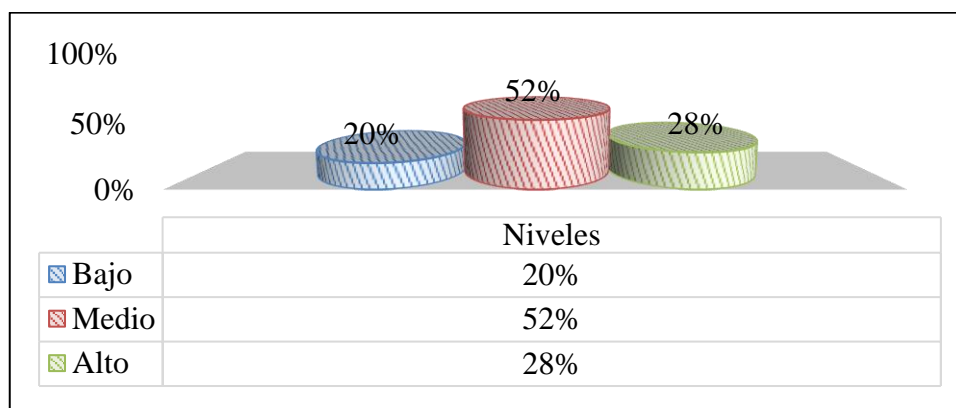


Figura 1. *Nivel de compromiso laboral*

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta aplicada

Análisis

De acuerdo a la tabla 2 y figura 1, se evidencia que de 61 trabajadores el 20% señalado que el nivel de compromiso laboral es “bajo”, en cuanto al 52% confirmo un nivel “medio” y el 28% de los colaboradores señalaron que el nivel de compromiso es “alto”.

Nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018.

Tabla 3.
Nivel de productividad

Escala del instrumento	Escala de la variable	F	%
Muy bajo	Bajo	14	23%
Bajo	Medio	28	46%
Medio	Alto	19	31%
Alto			
Muy alto			
Total		61	100%

Fuente: Elaboración de instrumentos en base a encuesta aplicada.

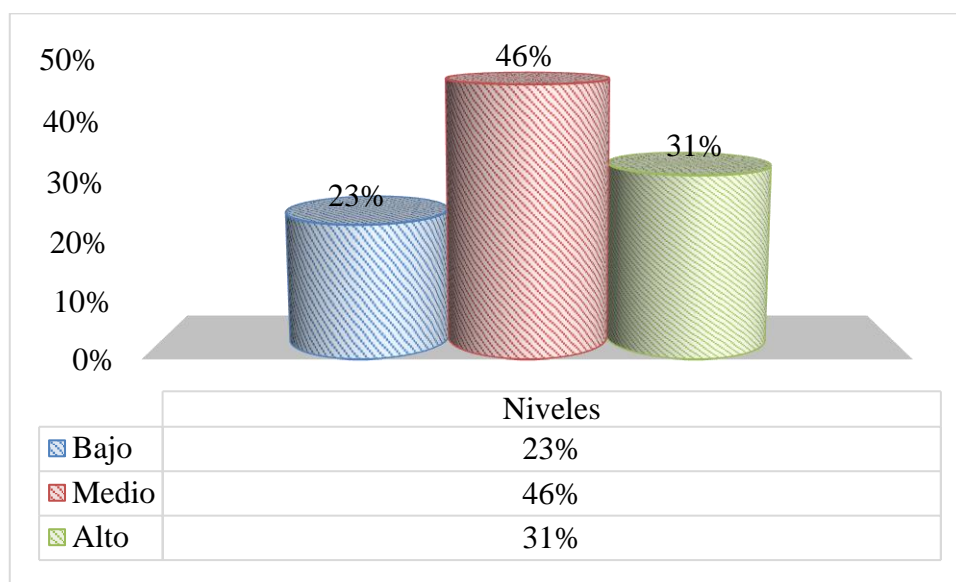


Figura 2. *Nivel de productividad*

Fuente: Elaboración en base al instrumento aplicado

Análisis

Se presenta en la en la tabla 3 y figura 2, la aplicación de los instrumentos a 61 colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A., donde el 23% presenta un nivel de productividad “bajo”, el 46% muestra un nivel “medio” y el 31% de los colaboradores presentan un nivel “alto”.

Relación entre el compromiso laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018.

Tabla 4.

Tabla de contingencia de los variables compromiso y productividad

			Productividad			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Compromiso laboral	Bajo	Recuento	0	4	8	12
		% del total	0%	7%	13%	20%
	Medio	Recuento	5	16	11	32
		% del total	8%	26%	18%	52%
	Alto	Recuento	9	8	0	17
		% del total	15%	13%	0%	28%
Total	Recuento	14	28	19	61	
	% del total	23%	46%	31%	100%	

Fuente: Elaboración de instrumentos en base a encuesta aplicada

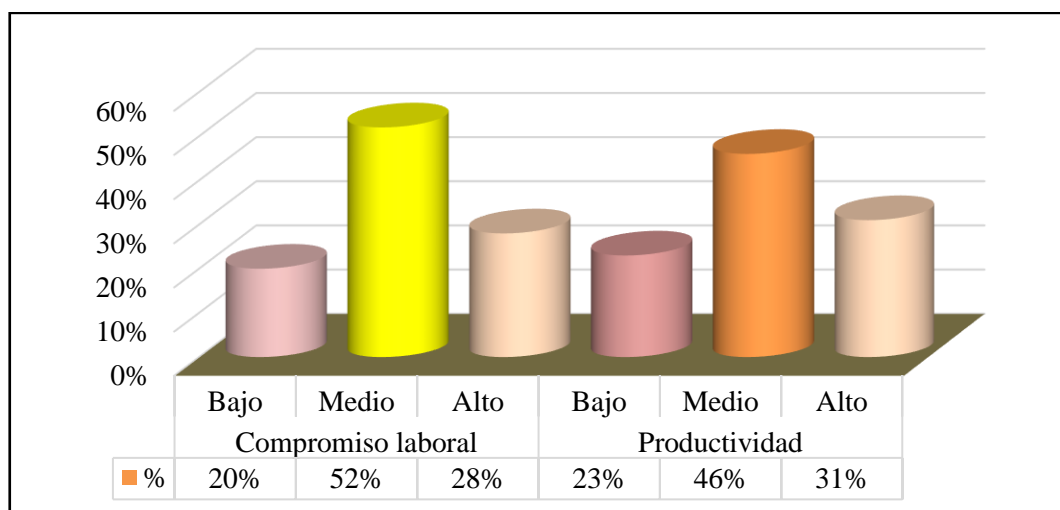


Figura 3. *Tabla de contingencia de las variables compromiso y productividad*

Fuente: Elaboración en base a los instrumentos ejecutados

Análisis

Con respecto a la tabla 4 de contingencia y a la figura 3, se evidencia que ambas variables en desarrollo “Compromiso laboral y productividad”, presentan niveles congruentes, por cuanto el 52% de los colaboradores señalaron que el nivel de compromiso laboral es “medio”. Por otro lado, el 46% presentan un nivel de productividad “medio”.

En tal sentido se presentan los resultados de manera inferencial:

Tabla 5.

Prueba de Kolmogorov -Smirnov para una muestra

		Compromiso laboral	Productividad
N		61	61
Parámetros normales ^{a,b}	Media	72.3653	85.0144
	Desviación estándar	7.03455	7.13338
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.086	.078
	Positivo	.086	.078
	Negativo	-.080	-.063
Estadístico de prueba		.086	.078
Sig. asintótica (bilateral)		,074 ^c	,089 ^c

Fuente: Elaboración de instrumentos en base a encuesta aplicada.

Análisis

Como indica la tabla 5, se evidencia la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra, donde se evidencia que ambas variables presentan una significancia asintótica superior al 0.05, (compromiso laboral =0.074; productividad =0.089), lo que conlleva aplicar la correlación de Pearson para determinar la relación entre las variables en estudio, de esa manera se procederá aceptar una de las hipótesis propuestas en la investigación.

Tabla 6.

Correlación entre el compromiso laboral y la productividad

		Compromiso laboral	Productividad
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	1	,630**
	Sig. (bilateral)		.020
	N	61	61
Productividad	Correlación de Pearson	,630**	1
	Sig. (bilateral)	.020	
	N	61	61

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

Fuente: Elaboración de instrumento en base a encuesta aplicada

Análisis

Se evidencia en la tabla 6, la correlación de las variables (Compromiso laboral y productividad), por cuanto la significación bilateral es inferior al 0.05, es decir 0.020, cuyo nivel de correlación es 0.630, confirmando una correlación positiva moderada, conllevando aceptar la hipótesis alterna, que señala “Si existe relación entre el compromiso laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A., 2018”

Calculo del coeficiente determinante:

$r^2 =$ Coeficiente determinante

$r^2 = (0.630)^2$

$r^2 = 40\%$

Análisis

Con relación a los resultados mencionados se evidencio que la variable clima laboral interviene en un 40% en la productividad de los colaboradores, por lo que refiere que existen otros factores que también son partícipes para que los colaboradores desarrollen un nivel “medio” en la productividad de sus actividades.

III. DISCUSIÓN

Para determinar el nivel de compromiso laboral de los empleados de Oleginos Amazónicas SA, se realizó una encuesta a 61 empleados de la empresa encuestada, cuyos resultados arrojaron que el 52% de los empleados consideraba el ambiente de trabajo como “medio” porque su sistema jerárquico no les permitía realizar las actividades de manera efectiva. También nos brindaron la necesidad de recursos materiales de manera oportuna, y demostraron que sus superiores carecían de evidencias de participación en la solución de ciertos problemas en el desempeño de sus actividades. Sin embargo, a pesar de su edad, la mayoría de los empleados siguen comprometidos con el desempeño eficaz de las actividades. De igual manera, los resultados obtenidos por Funes (2013) son similares a los resultados del estudio, concluyeron que el 42% de los colaboradores de la agencia guatemalteca tienen un bajo nivel de compromiso porque la agencia no tiene estructura ni estructura. Realizar actividades en entornos adecuados. Por otro lado, la investigación de Nieto (2017) presenta una realidad diferente a los resultados, pues los colaboradores del Instituto Central de Tecnología adelantaron 65% de compromisos laborales de alto nivel.

En cuanto al nivel de productividad de los colaboradores de Oleginos Amazónicas SA, los resultados muestran que el 46% de la productividad es “media” porque existe evidencia de que no hay suficiente comunicación y relaciones interpersonales entre colaboradores. La actividad no se completó a tiempo. Sin embargo, suelen asistir a reuniones y expresar opiniones para facilitar sus actividades. Los resultados obtenidos por Casas (2017) arrojaron resultados diferentes porque concluyeron que el personal administrativo del municipio regional de Etten tiene una mayor productividad debido a raciones, recompensas y apoyo de superiores.

Finalmente, para efectos generales, se aceptó otra hipótesis, la cual decía "¿Existe relación entre los compromisos laborales de Oleaginosas Amazónicas SA y la productividad de los empleados, 2018", el nivel de correlación fue de 0.630, lo cual se confirmó como correlación media positiva debido a la existencia de una Algunos defectos en el entorno de trabajo menos que ideal, definen por tanto un nivel moderado de productividad, pero pueden mejorarse. También sugiere la relación entre los dos. En el mismo trabajo ejecutado por Casas (2017), En cuanto a la extensión de la estructura,

se ve afectada por las metas marcadas por el municipio porque no pueden recompensar efectivamente a los colaboradores. Por otro lado, la productividad de los colaboradores es irregular en un 76%, debido a que no existe una comunicación continua entre colaboradores en diferentes áreas para poder entender los problemas que están ocurriendo, en este caso relacionado con Pearson. El valor de rendimiento es 0,681, lo que puede inferir que la entrada del trabajo afectará efectivamente la productividad de los empleados.

IV. CONCLUSIONES

- 4.1. El nivel de compromiso laboral de los colaboradores de Oleaginosas Amazónicas SA es “medio”, que es del 52%, esto se debe a que el sistema jerárquico del empleado no le permite utilizar sus habilidades de manera efectiva y completa, y los recursos materiales relacionados no serán proporcionados de manera oportuna. Sin embargo, a pesar de su edad, la mayoría de los empleados siguen comprometidos con el desempeño eficaz de las actividades.
- 4.2. En este sentido, aunque no se comunicaron adecuadamente, el nivel de productividad de los empleados de Oleaginosas Amazónicas SA fue “medio” al 46%, lo que imposibilitó que las actividades se llevaran a cabo en un tiempo determinado, asistieron a reuniones y expresaron sus opiniones. Para lograr los objetivos de la empresa.
- 4.3. Como se expresa en la meta general, se aceptó otra hipótesis, es decir, "¿Existe relación entre el compromiso laboral de Oleaginosas Amazónicas S.A. en 2018 y la productividad de los empleados", y la correlación es moderadamente positiva (0,630). Al determinar el coeficiente, se puede determinar que el entorno de trabajo variable interfiere con el 40% de la productividad del colaborador.

V. RECOMENDACIONES

- 5.1 Al gerente general de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A, otorgar los recursos necesarios (materiales), para la ejecución eficiente y el cumplimiento oportuno de las actividades. Asimismo, proporcionar a los colaboradores autonomía en la toma de decisiones, a fin que puedan demostrar sus habilidades y técnicas que contribuyen en el cumplimiento de las metas.

- 5.2 Al gerente general de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A, diseñar canales de comunicación más flexibles y eficientes, manteniendo informados a todos los niveles de la empresa mediante informes que ayuden a conocer las actividades y acciones a ejecutar y que brinde la seguridad de que el mensaje que se envió fue claro y recibido por las personas involucradas.

- 5.3 Al gerente general de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A, implementar un área de recursos humanos que contribuya en la creación y ejecución de los planes de formación, en el estudio del potencial de cada uno de los colaboradores, con el fin de evaluar el clima laboral, controlar el desempeño de las tareas, e incentivar en la participación de las actividades.

REFERENCIAS

- Álvarez, S.; Cardona, P.; Chinchilla, M.; Miller, P.; Pérez, J.; Pin, J.; Rodríguez, J.; Torres, M. (2001). *Paradigmas del Liderazgo*. (2da. Edición). Madrid: McGraw Hill.
- Angulo, A. (2017). “Relación entre compromiso organizacional y nivel de productividad de los trabajadores administrativos de la red de servicios de salud Picota, 2016”. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12894/angulo_ij.pdf?sequence=1
- Casas, J. (2017). “El clima laboral y su influencia en la Productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de ciudad Eten, 2016”. (Tesis de posgrado). Universidad Privada Juan Mejía Baca. Recuperado de: <http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/93/1/Tesis%20Oficial%20Jhon%20Vasquez.pdf>
- Cornejo, M. (2011). *Excelencia directiva para lograr la productividad*. (1° edición). México: Editorial ebooks Patagonia
- Federación empresarial Metalúrgica Valenciana. (2014). *Introducción a la Productividad*. España: FEMEVAL. Recuperado por: <http://www.femeval.es/informesymanuales/documents/i%20introduccion%20a%20la%20productividad/files/introduccion%20a%20la%20productividad.pdf>.
- Fernández, C. y Baptista, L. (2014) “Metodología de la investigación” (6° ed.) México: McGraw-Hill Education.
- Fuetes, A. (2012) “Satisfacción laboral y su Influencia en la productividad (Estudio realizado en la delegación de Recursos Humanos Del Organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango”. (Tesis de posgrado). Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades campus de Quetzaltenango. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Funes, M. (2013) “Compromiso laboral en una institución del estado” (Tesis de posgrado). Universidad Rafael Landívar Facultad De Humanidades Departamento De Psicología Nueva Guatemala de la Asunción recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/Funes-Mariela.pdf>

- Harrer, J.; Schmidt, F. y Hayes, T. (2002). Bussines unit level relationship between employeesatisfaction, employee engagementand bussines outcomes a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87 (2), 268-279. APA PsycNet for institutions (2002) by the American Psychological Association.
- Lomas, R. (2017) “Satisfacción laboral y su relación con la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017”. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muñoz, C. (2015) “Metodología de la investigación” (1° ed.) México: Oxford University Press.
- Nieto, E. (2017) “Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto tecnológico superior central técnico, en el año 2017” (Tesis de posgrado). Pontificia Universidad Católica Del Ecuador Facultad De Psicología. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14304/Disertaci%C3%B3n%20Erika%20Estefan%20Nieto%20Hidalgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ríos, G., Ríos, M., Ríos, V. (2015). Productividad. México: Pearson
- Robbins, S. (2013). Comportamiento Organizacional. (10°ed). México: Pearson Educación.
- Sánchez, M. (2017). “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la EPS Chavín S.A.” (Tesis de posgrado). Universidad cesar vallejo recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12036/sanchez_jl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santos, L. (2011). Relación entre compromiso organizacional y valor hacia el trabajo en una empresa de químicos. (Tesis de posgrado). Universidad de Rafael Landívar: Guatemala.
- Vásquez, S. y Chuquisengo, M. (2017) “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2016”. (Tesis de posgrado). Universidad peruana unión. Recuperado

de.http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/736/Kelita_Tesis_bac_hiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zapata, R. (2017) “Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016”. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14475/Zapata_QR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zuloaga C., Canalejo C. y Jaramillo R. (2008). Guía para la implementación de un sistema de información para el apoyo a la planeación, programación y control de la producción en PYMES.

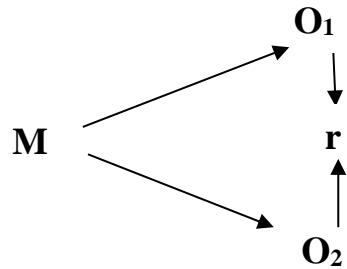
ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: Compromiso laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A., 2018”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Existe relación entre el compromiso laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>F1: ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018?</p> <p>F2: ¿Cuál es el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación entre el compromiso laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A., 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Conocer el nivel de compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018.</p> <p>Determinar el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Si existe relación entre el compromiso laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A., 2018.</p> <p>Ho: No existe relación entre el compromiso laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1 El nivel de compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018, es medio.</p> <p>H2 El nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018, es medio.</p>	<p style="text-align: center;">Técnica</p> <p style="text-align: center;">Encuesta Observación</p> <p style="text-align: center;">Instrumentos</p> <p style="text-align: center;">Cuestionario Ficha de observación</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	

No experimental-Correlacional



M: 61 colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A
 O1: Compromiso laboral
 O2: Productividad

Población

La población estará conformada por 5 jefes de áreas y 56 colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A.

Muestra

La muestra estará constituida por la totalidad de la población, es decir 61 colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A.

Variables	Dimensiones
Compromiso laboral	Compromiso afectivo
	Compromiso de continuidad
	Compromiso normativo
Productividad	Efectividad de funciones
	Eficiencia en las funciones
	Celeridad de las funciones

Instrumentos



Cuestionario de Compromiso laboral

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar el nivel de compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018.

Instrucciones:

Marcar con (x) en el recuadro según su criterio, además se pide sinceridad al momento de llenar el cuestionario.

Datos generales del trabajador
Nombre:

Nunca	1
Casi nunca	2
Aveces	3
Siempre	4
Casi siempre	5

N°	Compromiso Laboral	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
D1	Dimensión: Compromiso afectivo					
	Características personales					
1	¿Su edad ha sido un impedimento para desarrollar sus actividades laborales?					
2	¿Su nivel de educación ha sido un limitante para desarrollar sus actividades objetivamente?					
	Características estructurales					
3	¿El puesto que ocupa ha impedido que desarrolle sus habilidades eficientemente?					
4	¿La jerarquía que posee ha limitado la participación de sus ideas?					
	Dimensión: Características relativas al trabajo					
5	¿Se siente satisfecho de cómo su jefe lo involucran en el trabajo?					
6	¿Suele suplir las necesidades de la empresa, con las actividades que realiza?					
D2	Dimensión: Compromiso de continuidad					
	Por conveniencia					

7	¿Siente que su permanencia dentro de la empresa es por obligación?					
8	¿Se siente satisfecho con el interés que presenta la empresa en relación a la permanencia de sus trabajadores?					
	Por necesidad económica					
9	¿Usted trabaja en la empresa solo por la remuneración que percibe?					
10	¿Su estabilidad suele ser permanente por la necesidad que padece?					
	Por comodidad					
11	¿Usted siente comodidad dentro de la empresa al momento de realizar sus labores?					
12	¿Suele estar satisfecho ante la comodidad que le brinda la empresa?					
D3	Dimensión: Compromiso normativo					
	Por obligación moral					
13	¿Usted se siente obligado a seguir trabajando dentro de la empresa?					
14	¿Siente usted de alguna manera la sensación de deuda con la empresa?					
	Por lealtad					
15	¿Aunque existan críticas para la empresa en la que labora, tanto internas como externas, su confianza y lealtad en ella se mantiene firme?					
16	Se siente muy identificado con la empresa y de tener otra oportunidad de trabajo lo pensaría antes de presentar su renuncia					
	Por reciprocidad					
17	¿Cree usted que su permanencia en la empresa es porque en algún momento recibió algún tipo de apoyo especial y usted debe ser agradecido de alguna u otra forma?					
18	¿Ha sentido usted en algún momento que su permanencia en el trabajo es de manera recíproca?					



Ficha de observación de Productividad

La presente ficha tiene por objetivo determinar el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018.

Instrucciones:

Marcar con (x) en el recuadro según su criterio, además se pide sinceridad al momento de llenar el cuestionario.

Jefe del área:
*Datos generales del trabajador
Nombre:

Muy bajo	1
Bajo	2
Medio	3
Alto	4
Muy alto	5

N°	Productividad	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Efectividad de funciones					
1	¿Cómo califica la labor realizada por los el trabajador en relación al desempeño de sus funciones?					
2	¿Cómo califica la implicación, motivación o incentivación del trabajador que tiene frente a sus responsabilidades para el cumplimiento de los objetivos?					
3	¿Cómo calificas el cumplimiento de las funciones desempeñadas por el trabajador?					
4	¿Cómo califica el aporte que realiza el trabajador en beneficio a su unidad?					
5	¿Cómo califica la disposición que tiene el trabajador frente a los clientes?					
	Dimensión: Eficiencia en las funciones					
6	¿Cómo calificas al trabajador en cuanto al correcto uso de los insumos para desempeñar las labores correspondientes en su área?					

7	¿Cómo calificas la verificación constante que realiza el trabajador en cuanto a sus actividades?				
8	¿Cómo calificas la comunicación por el colaborador en el cumplimiento de los objetivos?				
9	¿Cómo califica la aplicación de los nuevos conocimientos por parte del trabajador en su lugar de trabajo?				
10	¿Cómo califica la participación del trabajador en las reuniones de trabajo?				
Dimensión: Celeridad en las funciones					
11	El trabajador posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa. ¿Cómo lo califica?				
12	¿Cómo califica la relación interpersonal del colaborador?				
13	¿Cómo califica al trabajador en relación al cumplimiento de los procesos que establece la empresa?				
14	¿Cómo califica al trabajador al hacer buen uso del equipo e instrumentos de trabajo?				
15	¿Cómo calificas la participación del personal para el crecimiento empresarial?				
16	¿Cómo califica al trabajador en relación a la forma que organizan sus responsabilidades en su área?				

Validación de instrumentos

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Ivo Martín Encomenderos Bacallán
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Docente de investigación
 Instrumento de evaluación : Encuesta Compromiso Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. John Henry Rengifo Trigos.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES					
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Compromiso laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso laboral			X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Compromiso laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.			X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL.						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido si aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 10 de Noviembre de 2018

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5


 Mg. Ivo M. Encomenderos Bacallán
 ECONOMISTA
 Reg. 8134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Ivo Martín Encomenderos Bacallán
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Docente de investigación
 Instrumento de evaluación : Ficha de observación
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. John Henry Rengifo Trigoso.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Productividad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Productividad de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL:						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 10 de Noviembre de 2018

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5



 Mg. Ivo M. Encomenderos Bacallán
 ECONOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Silvestre Quintana Pumachoque
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Docente de investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. John Henry Rengifo Trigoso.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Compromiso laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Compromiso laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

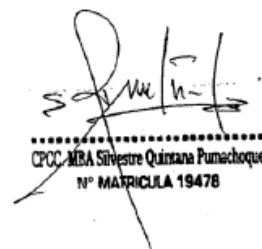
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, de Noviembre de 2018


 CPCC MBA Silvestre Quintana Pumachoque
 N° MATRICULA 19478

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Silvestre Quintana Pumachoque
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Docente de investigación
 Instrumento de evaluación : Ficha de observación
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. John Henry Rengifo Trigoso.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Productividad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Productividad de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 10 de Noviembre de 2018

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8



 CICC MBA Silvestre Quintana Pumachoque
 N° MATRICIA 19478

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : M. Sc. Juan Zegarra Chung.
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Docente de investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (e) del instrumento (s) : Br. John Henry Reagifo Triguero.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Compromiso laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Compromiso laboral de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recojo a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responde al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL:						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "excelente" sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido al aplicarlo.)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 10 de Noviembre de 2018

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5

Ecce. M.Sc. Juan Zegarra Chung
 08191302

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : M, Sc. Juan Zegarra Chung
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Docente de investigación
 Instrumento de evaluación : Ficha de observación
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. John Henry Rengifo Trigos.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Productividad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Productividad de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				✓	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 10 de Noviembre de 2018

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Econ: M.Sc. Juan Zegarra Chung
08191302

Índice de confiabilidad

“Variable I. Clima Laboral”

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	18

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Items1	35,80	201,167	,869	,980
Items2	35,80	196,750	,877	,980
Items3	36,08	194,743	,911	,979
Items4	35,88	191,027	,919	,979
Items5	35,76	190,190	,932	,979
Items6	36,04	195,707	,897	,980
Items7	36,00	193,917	,897	,980
Items8	35,84	197,057	,895	,980
Items9	35,72	194,377	,897	,980
Items10	35,92	195,077	,873	,980
Items11	36,00	196,667	,884	,980
Items12	35,92	194,660	,885	,980
Items13	35,92	194,660	,885	,978
Items14	36,04	195,707	,897	,980
Items15	36,00	193,917	,897	,980
Items16	35,84	197,057	,895	,980
Items17	35,72	194,377	,897	,980
Items18	35,84	197,057	,895	,980

Variable II. Productividad

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a		0,0
Total		20	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	16

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Items1	51,83	423,623	,831	,983
Items2	51,75	419,848	,847	,983
Items3	51,96	413,694	,870	,983
Items4	52,04	416,563	,856	,982
Items5	52,00	419,652	,851	,983
Items6	51,88	417,332	,869	,983
Items7	51,92	422,601	,897	,982
Items8	51,83	423,623	,831	,983
Items9	51,75	419,848	,847	,983
Items10	51,96	413,694	,870	,983
Items11	52,00	425,130	,838	,983
Items12	52,08	417,819	,864	,983
Items13	52,13	420,723	,866	,983
Items14	52,21	411,389	,897	,982
Items15	51,88	417,332	,869	,983
Items16	51,92	422,601	,897	,982

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.



Pucallpa, 29 de octubre del 2018.

Señor:
Br. John Henry Rengifo Trigoso
Maestrante Administración de Negocios
Universidad Cesar Vallejo, sede Tarapoto

Ciudad.-

ASUNTO : Autoriza estudio desarrollo de tesis.

Es grato dirigirme a usted, expresándole mi cordial saludo a nombre de la empresa OLEAGINOSAS AMAZONICAS S.A del estudio de investigación de su tesis de maestría denominada "Compromiso laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A., 2018" la empresa, autoriza la ejecución del estudio brindando las facilidades que el caso requiere.

Sin otro particular, me despido.

Atentamente;

OLEAGINOSAS AMAZONICAS S.A.

C.P.C. VICTOR RICARDO GONZALES DEL AGUILA
MAT. N° 18 - 346
JEFE DE CONTABILIDAD