



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Compromiso Organizacional y su influencia en la Productividad
de la Empresa Remar Soluciones, Lince 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Cabellos Bernaola, Katheryne Lourdes (ORCID: 0000-0003-2292-5648)

Soria Nieves, Cesar Wilfredo (ORCID: 0000-0002-5703-686X)

ASESOR:

Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose (ORCID: 0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedicado a nuestras familias, por el apoyo, que nos han brindado para la elaboración de este trabajo; a la empresa Remar Soluciones, por permitirnos realizar el estudio en base a su organización.

Así como también la dedicamos a futuros investigadores, para que les sea posible revisarla y tomarla como referencia en futuras investigaciones.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos especialmente a nuestros abuelitos, quienes fueron el pilar de nuestras familias y nos inculcaron siempre que con esfuerzo y dedicación todo es posible.

A nuestros padres, por el apoyo incondicional que siempre nos brindan, por inculcarnos valores como el respeto, la responsabilidad y honestidad, y sobre todo por motivarnos a mejorar día a día.

Agradecemos también a nuestro asesor y docentes universitarios, quienes compartieron sus conocimientos, nos apoyaron y son un ejemplo para todos sus alumnos

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	34
VI CONCLUSIONES	38
VII RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1: Correlación entre variables	14
Tabla 2: Operacionalización de las variables	15
Tabla 3: niveles de intensidad en respuestas	16
Tabla 4: Validación de expertos	16
Tabla 5: Alfa de Cronbach variable Compromiso Organizacional	17
Tabla 6: Alfa de Cronbach variable Productividad	17
Tabla 7: Niveles de la variable Compromiso Organizacional	19
Tabla 8: Nivel de la dimensión Compromiso Afectivo	20
Tabla 9: Nivel de la dimensión Compromiso de Continuidad	21
Tabla 10: Nivel de la dimensión Compromiso Normativo	22
Tabla 11: Nivel de la dimensión lealtad	23
Tabla 12: Nivel de la variable Productividad	24
Tabla 13: Nivel de la dimensión eficiencia	25
Tabla 14: Nivel de la dimensión eficacia	26
Tabla 15: Nivel de la dimensión efectividad	27
Tabla 16: Prueba de normalidad	28
Tabla 17: Correlación entre las variables Compromiso Organizacional y Productividad	29
Tabla 18: Correlación entre la variable Productividad e indicador Compromiso Afectivo	30
Tabla 19: Correlación entre la variable Productividad e indicador Compromiso Continuo	31
Tabla 20: Correlación entre la variable Productividad e indicador Compromiso Normativo	32
Tabla 21: Correlación entre la variable Productividad e indicador Compromiso Normativo	33

Índice de figuras

Figura 1: Niveles de la variable Compromiso Organizacional	19
Figura 2: Nivel de la dimensión Compromiso Afectivo	20
Figura 3: Nivel de la dimensión Compromiso de Continuidad	21
Figura 4: Nivel de la dimensión Compromiso Normativo	22
Figura 5: Nivel de la dimensión lealtad	23
Figura 6: Nivel de la variable Productividad	24
Figura 7: Nivel de la dimensión eficiencia	25
Figura 8: Nivel de la dimensión eficacia	26
Figura 9: Nivel de la dimensión efectividad	27

RESUMEN

En la investigación Compromiso organizacional y su influencia en la productividad de la empresa Remar Soluciones, Lince 2022. Se establecieron las teorías de los autores Coll, Lodahl y Kejner para la variable compromiso organizacional y Coll, Campoverde y Combazam para la variable productividad, la investigación es de tipo aplicada, nivel descriptivo – correlacional, diseño no experimental, de corte transversal y enfoque cuantitativo, se tiene como objetivo determinar la influencia del compromiso organizacional en la productividad de la empresa Remar Soluciones, Lince 2022. Conformada por 30 colaboradores, en la recolección de datos se empleó como instrumento el cuestionario con la escala tipo Likert, el cual está compuesto por 20 items de cada variable. Para realizar el análisis de datos de las dos variables se utilizó el programa estadístico SPSS versión 27. El propósito de su aplicación fue realizar el cruce de información para la obtención de tablas y gráficos de porcentajes, así como también obtener los resultados estadísticos mediante la prueba de Spearman para verificar la hipótesis entre las variables, de los cuales se obtuvo una relación positiva media de 0.416. Finalmente, se concluye que es necesario realizar un reforzamiento del compromiso organizacional en la institución estudiada.

Palabras clave: compromiso organizacional, productividad, encuesta

Abstract

In the research Organizational commitment and its influence on the productivity of the company Remar Soluciones, Lince 2022, The theories of the authors Coll, Lodahl and Kejner were established for the organizational commitment variable and Coll, Campoverde and Combazam for the productivity variable, the research is of an applied type, descriptive level - correlational, non-experimental design, cross-sectional and quantitative approach, it aims to determine the influence of organizational commitment on the productivity of the company Remar Soluciones, Lince 2022. Made up of 30 collaborators, the questionnaire with the Likert-type scale was used as an instrument for data collection, which is composed of 20 items for each variable. To carry out the data analysis of the two variables, the statistical program SPSS version 27 was used. The purpose of its application was to carry out the crossing of information to obtain tables and graphs of percentages, as well as to obtain the statistical results through the test of Spearman to verify the hypothesis between the variables, of which an average positive relationship of 0.416 was obtained. Finally, it is concluded that it is necessary to reinforce the organizational commitment in the institution studied.

Keywords: organizational commitment, productivity, survey

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad podemos llegar a considerar al Compromiso Organizacional como un componente esencial para el buen rendimiento de la productividad de los colaboradores por lo que según Trofimov (2017) significa que mientras mayor sea el número de empleados involucrados en trabajo de una organización, el nivel de compromiso con la misma será mayor. Para que sea posible realizar la medición de esta variable Meyer y Allen (1991) desarrollaron escalas para poder analizar el Compromiso Organizacional, conformados por compromiso afectivo, que trata sobre la identificación, vinculación emocional, y participación del individuo con la organización; el compromiso continuo, se encuentra basado en el valor que los colaboradores asocian con desvincularse de la empresa; y el compromiso normativo (CN), que mide el compromiso de los colaboradores para permanecer en la organización. Muchas organizaciones exitosas cuentan con un gran compromiso al cuidar de las necesidades de sus colaboradores, ya que, consideran que la organización que fomenta la satisfacción de los trabajadores puede asegurar un incremento del compromiso y por ende una mayor productividad laboral dentro de la organización. (Wagar 2003).

Algunos autores en sus investigaciones señalan que en Bolivia el Compromiso Organizacional se encuentra estrechamente relacionado con la adultez en los colaboradores, esto debido que el resultado de su investigación refleja que los empleados con mayor edad tienen un compromiso más fuerte con la organización en comparación a los más jóvenes; así mismo mencionan que la dimensión con mayor porcentaje es la de Continuidad, siendo la segunda la dimensión Afectiva (Gastel et al., 2021).

En Colombia Aldana (2017) determinaron que las condiciones laborales también tienen efectos en el compromiso organizacional de los empleados, así pues existe una necesidad de flexibilizar el conjunto que es empresa – empleado con la finalidad de obtener beneficios para ambas partes; ya que según el autor, distintos sectores económicos las instituciones han presentado una variación en la dinámica estructural provocando con ello la multifuncionalidad de tareas para un mismo puesto, una mayor carga laboral, el incremento de horas de trabajo, la desigualdad salarial entre otros factores que afecta directamente la relación entre el colaborador

y la institución, lo cual conlleva a un reto en cuanto a la creación de estrategias que vuelvan a afianzar esta relación.

En países como Nigeria, algunos estudiosos señalan que la necesidad de estudiar el compromiso organizacional sobre la productividad del cliente interno es uno de los análisis más críticos a nivel organizacional, ya que, contribuye en identificar el impacto sobre la productividad de los empleados que puede llegar a lograr el compromiso organizacional y con ello obtener el apoyo de estos para la organización y a su vez maximizar los beneficios otorgados a los empleados, ya que, los consideran como parte fundamental en las organizaciones, es decir que sus aciertos y logros, se consideran a su vez como logros institucionales. También mencionan que los empleados pueden significar un impacto favorable o adverso para la productividad en la empresa (Osa & Amos 2014).

En el ámbito nacional Huancas (2020) señala que en las empresas peruanas existen un fuerte vínculo que relaciona la productividad en la empresa con el compromiso organizacional, lo que conlleva a prestar mayor atención al colaborador para que así incremente su compromiso y con ello la productividad laboral; ya que, con ello se logrará un desarrollo considerable entre ambas partes; es por ello que muchas organizaciones actualmente apuestan por el talento humano y a su vez son los mismos colaboradores quienes principalmente buscan obtener mejores resultados mediante una buena gestión, de responsabilidad y del buen manejo de los bienes lo que a su vez se traduce en una mejorara de la productividad.

Ramírez (2020) en su investigación acerca de Compromiso Organizacional y Productividad en Pucallpa, menciona que efectivamente existe un vínculo muy fuerte entre dichas variables; se observó que el compromiso afectivo es el que tiene un mayor impacto en el trabajador y por otra parte el compromiso normativo el que tiene menor o una influencia nula con respecto a la productividad.

Localmente la empresa Remar Soluciones S.A.C, que tiene como principal actividad la importación de productos para limpieza institucional y comercialización de los mismos, presenta una deficiencia en la productividad de algunos de sus colaboradores, quienes indican que no consideran que su compromiso para con la

empresa sea la misma que la de hace algunos meses atrás, esto debido a diversos factores la falta de reconocimiento hacia sus labores, algunos mencionan que el sueldo de algunos es más atractivo aun cuando realizan las mismas actividades, lo que conlleva a una baja productividad dentro de la empresa; así mismo, manifiestan que sus requerimientos no han sido considerados por sus respectivos jefes; que por el contrario este tema no es tomado en cuenta y continúa el desagrado por parte de los colaboradores.

Con lo expuesto anteriormente, se determina como problema general de la presente investigación ¿Cómo influye el compromiso organizacional en la productividad de la empresa Remar Soluciones, Lince 2022?, problemas específicos ¿Cuál es la influencia del compromiso afectivo en la productividad de la empresa Remar Soluciones, Lince 2022?, ¿Cuál es la influencia del compromiso continuo en la productividad de la Empresa Remar Soluciones, Lince 2022?, ¿Cuál es la influencia del compromiso normativo en la productividad de la empresa Remar Soluciones, Lince 2022?, ¿Cómo influye la lealtad en la productividad de la empresa Remar Soluciones, Lince 2022?.

La actual investigación busca identificar la influencia del compromiso organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Remar Soluciones S.A.C. del distrito de Lince, 2022. La justificación teórica es verdadera, dado que, se genera conocimiento valioso y científico para el desarrollo del presente estudio y quedará como un antecedente para que más adelante pueda ser utilizada en posteriores investigaciones investigadores y puedan utilizarlo como referencia en trabajos que se relacionen con las variables estudiadas; además de crear un antecedente de estudio con el que cuente la empresa para que con el resultado obtenga ayuda en las decisiones gerenciales que serán tomadas y estén relacionadas con estas variables. Se justifica también respecto al punto de vista práctico, ya que, esta investigación pretende aportar conocimiento y entendimiento de la situación presentada en la empresa Remar Soluciones S.A.C. Finalmente metodológicamente hablando se ahonda en técnicas, métodos, herramientas e instrumentos que permiten el estudio de las variables.

En función a lo antes citado se define el objetivo general como: Determinar la influencia del compromiso organizacional en la productividad de la Empresa Remar

Soluciones, Lince 2022, en los objetivos específicos hemos planteado lo siguiente determinar la influencia del compromiso afectivo en la productividad de la empresa Remar Soluciones, Lince 2022, determinar la influencia del compromiso continuo en la productividad de la empresa Remar Soluciones, Lince 2022, determinar la influencia del compromiso normativo en la productividad de la empresa Remar Soluciones, Lince 2022, determinar la influencia de la lealtad en la productividad de la Empresa Remar Soluciones, Lince 2022.

En cuanto a la hipótesis general se establece lo siguiente: Existe una influencia significativa del compromiso organizacional en la productividad de la Empresa Remar Soluciones, Lince 2022; y como hipótesis específicas se consideran las siguientes existe una influencia significativa del compromiso afectivo en la productividad de la Empresa Remar Soluciones, Lince 2022, existe una influencia significativa del compromiso continuo en la productividad de la Empresa Remar Soluciones, Lince 2022, existe una influencia significativa del compromiso normativo en la productividad de la Empresa Remar Soluciones, Lince 2022., existe una influencia significativa de la lealtad en la productividad de la Empresa Remar Soluciones, Lince 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el medio internacional Sánchez (2021) en la investigación determinada como “Factores psicosociales y la productividad en las microempresas de la provincia de Tungurahua”, realizada para conocer cuáles son los aspectos psicosociales que corresponden al vínculo entre la productividad de las microempresas de Tungurahua. Realizada con enfoque cualitativo y tipo de investigación descriptiva-bibliográfica. En la demografía, se pudo observar la participación de 13.998 microempresas, a las cuales se les aplicó un cuestionario de juicio establecido por Goleman el cual contiene 4 ítems de motivación y también el cuestionario de Cequea et al. que cuenta con 4 ítems que se centran en productividad. Los resultados fueron que la relación y la colaboración entre trabajadores es asertiva. Se concluye que debe de tomarse en cuenta los valores éticos ya que beneficiarían de forma laboral y personal.

Asimismo, Vizcaíno (2020) en el estudio “Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario”, tuvo la finalidad de identificar si existe compromiso y complacencia laboral en la organización entre trabajadores de que brindan servicios internamiento en un instituto. Desarrollada de manera cuantitativa y con un diseño no experimental que además posee un corte transversal descriptivo/correlacional. La demografía en todos los empleados del IESS con un conjunto de 100 personas entre los 18 y 59 años con un aproximado de 40% varones y 60% mujeres, su muestra es señalada como cuestionarios online enfocada en análisis estadístico SPSS.

De igual manera, Enciso (2020) en su investigación “Mediación del clima entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional”, con el propósito de analizar y comprender la conexión entre sus variables de investigación. La metodología es de corte cuantitativa, no experimental, transaccional. Cantidad de personas, diez mil trabajadores, a quienes se le aplicó diferentes instrumentos de acuerdo con la variable, en conjunto se usaron el Cuestionario de Liderazgo, FOCUS-93, por medio de la escala de compromiso Intelectual Social y Afectivo (ISA). Los resultados señalan que si existe relación que afecta al clima organizacional, encontrándose presente un vínculo directo entre el compromiso en la organización y el clima organizacional. Debido a ellos se tiene la necesidad de

aplicar diferentes métodos de liderazgo para que se pueda gestionar el talento personal y por consiguiente crezca el compromiso que se tiene hacia la organización.

Adicionalmente se tiene a Fontalvo (2018) quien realizó el trabajo de investigación “La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional”, en donde tuvo el propósito de poder determinar cuáles son las características de la productividad, precisando a su vez qué factores influyen para que se generen frutos en la productividad dentro de las entidades. En esta investigación en la metodología, se observó que se realizó un análisis racional. En esta investigación se enfocó a en la población misma, en donde se puede observar que se hicieron diferentes análisis con los artículos conceptuales que permitieron que se definan los catalizadores de la productividad. La actual investigación demuestra lo recopilado indicando un existe vínculo entre las estrategias de la gestión de calidad, el cual tendría que ir de la mano de la innovación lo cual permitiría que se dé una adecuada productividad a la entidad laboral.

También, Cervantes (2018) nos habla en su tesis “Compromiso organizacional en una radiodifusora de México. Caso: GR MORELOS”, con el propósito de delimitar la magnitud del compromiso motivacional en los empleados de la radiodifusora en investigación. Con metodología tipo experimental, descriptivo con un enfoque transeccional correlacional. Demografía del 100% de los laboradores de la radiodifusora, a quienes se les aplica la escala de Meyer y Allen en conjunto con la escala de Likert, instrumentos aplicados como Kolmogórov-Smirnov o KS homogeneidad, Alfa de Cronbach y prueba de validez (KMO). La evidencia obtenida menciona que los trabajadores de la radiodifusora no presentan impacto en relación al compromiso organizacional. Por esta razón, se plantea la mejora en del compromiso de continuidad por parte del organismo, brindándole la ansias y voluntad a los trabajadores de seguir siendo parte.

En cuanto a Barajas y Bernal (2016) realizó la investigación que tiene por título la “La relación entre satisfacción y el compromiso organizacional en los trabajadores del área de postcosecha de la empresa Flores la Conchita LTDA”, la cual tiene como propósito reconocer la interrelación entre sus variables de estudio. Su metodología tiene un enfoque cuantitativo y de tipo transversal. Demografía de 220

asalariados, encargados de responsabilidades administrativas y operativas, se aplicó dos tipos de cuestionarios: Meyer y Allen y; Meliá y Peiró siendo propios la satisfacción en la empresa y el compromiso respectivamente. Obtuvo que entre las variables de estudio se presenta un vínculo positivo medio. También se presenta como propuesta el involucrar más a sus trabajadores en situaciones que permitan incrementar su compromiso con la empresa.

A nivel nacional Ramírez (2019) con la investigación “Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en Protege Oriente S.A., Pucallpa”, analiza el vínculo del compromiso dentro de una organización de vigilancia privada y el nivel de productividad. La metodología en este caso fue cuantitativa de tipo aplicada y el diseño descriptivo correlacional. Personas encuestadas, 54 trabajadores encuestados en escala de tipo Likert, se determinó la presencia de una estrecha vinculación entre las dos variables en estudio; se demuestra que, sin el compromiso, el nivel de producción con la organización de los colaboradores no sería el mismo, así como también los empleados no contarían con una relación significativa con la productividad debido a diversos factores que no ayudan a mejorar el compromiso dentro de la organización. Así pues, para la mejora del compromiso organizacional y la productividad dentro de la empresa a la cual pertenecen, se deben otorgar beneficios que los motiven a seguir realizando sus funciones.

Asimismo, Lorenzo (2018) en su investigación titulada “La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017”, realizada con el propósito conocer el vínculo entre el nivel de productividad y la competencia laboral de los receptores públicos. Esta investigación fue de tipo correlacional. En cuanto a la demografía de esta investigación, se tomó en cuenta a 65 (sesenta y cinco) sujetos con los cuales se llevó a cabo un cuestionario con escala de Likert. A través de la misma, los resultados que han sido alcanzados señalan que existe una relación fructífera y favorable entre la productividad laboral y las destrezas que efectúan los servidores públicos, pero a su vez, es necesaria la mejora entorno a la productividad laboral para que así se puedan reforzar e incrementar las habilidades de los trabajadores.

De igual manera, Zapata (2018) nos comenta su investigación denominada “Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016”, con propósito de comprobar si existe vínculo directo entre la productividad de sus empleados y el compromiso en la empresa. Su metodología es descriptiva correlacional, además tiene por diseño ser no experimental, con un enfoque transversal cuantitativo. En cuanto demografía presenta veinticinco (25) empleados del centro hospitalario Santa Martín, a quienes se les aplicaron tanto la técnica Alfa de Cronbach en conjunto con encuestas en escala Likert. Los resultados confirman que existe una gran asociación entre sus dos variables compromiso y productividad del organismo de salud mencionado. Además, se determina la necesidad de brindar eventos para los asalariados, en donde se encuentran con elementos motivacionales, para agregar compromiso a sus funciones con la finalidad de que la productividad crezca.

En este sentido se tiene a Salvador y Sánchez (2018) que en su trabajo denominado “Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente”, la cual tuvo como propósito el poder recaudar datos que van a permitir investigar y reflexionar sobre la vinculación que se encuentra frente al compromiso organizacional y el liderazgo de los gerentes. La metodología aplicada fue cuantitativa con el tipo de diseño no experimental, transversal de grado descriptivo-correlacional. En cuanto a la demografía aplicada se establece la cantidad de 130 maestros a quienes se les aplicó el instrumento denominado encuesta. Luego de tomados en cuenta los resultados, se determina que en cuanto al liderazgo de la gerencia y el compromiso organizacional se encuentra una relación positiva, mientras que la vinculación que se tiene entre el establecimiento de metas, las expectativas de liderazgo directivo y el compromiso organizacional es de magnitud moderada.

También Loyola (2017) en su tesis “Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes del colegio Nuestra Señora del Rosario, San Juan de Lurigancho”, realizado con el propósito de precisar el vínculo que se presenta frente a la relación entre el desempeño de los profesores y la gestión en la administración del colegio NSR. El estudio tuvo un enfoque de carácter descriptivo correlacional. Demografía que se aplicó a (12) pedagogos a los cuales se le aplicó el cuestionario determinado

como técnica del censo, tipo Likert. Los datos conseguidos señalan la existencia del vínculo existente en la gestión de los directivos y el desempeño laboral arrojando un 74.9% de coincidencia entre las mismas. A su vez, se tiene la necesidad, sobre capacitación e implementación de nuevas técnicas de aprendizaje relacionándolos con la evolución de las tecnologías y de la mano también aplicar eventos que motiven a los docentes a la labor en equipo.

Seguidamente, nuestro trabajo de investigación se sustentará mediante las siguientes bases teóricas; donde se tiene a Coll (2020), quien menciona que el compromiso organizacional empieza a tener relevancia para la academia posteriormente a una publicación realizada por Lodahl y Kejner en el año de 1995; desde ese momento el compromiso organizacional se convirtió en un campo muy estudiado para las empresas, ya que, se demostró que se encuentra muy ligado a la motivación, mencionando que si un empleado no se encuentra motivado entonces no está comprometido con la organización, por ende su nivel de productividad tiende a disminuir. Por otro lado, Coronado (2020) se refiere al compromiso organizacional como un conducto que puede llevar al colaborador a tomar la decisión de brindar su esfuerzo por un mejor beneficio a largo plazo, lo cual, representa una ventaja para la familia, la economía individual y nacional.

Respecto a las dimensiones del Compromiso Organizacional Singh y Gupta (2015) las identifican como compromiso afectivo, al cual se refieren al apego afectivo que tiene un empleado con la organización, lo que hace que el colaborador permanezca comprometido; compromiso normativo, que se está ligado al sentimiento de obligación del individuo basado en el apego a la organización; finalmente indica que la definición de compromiso continuo es el nivel de compromiso que maneja un colaborador frente a percepción económica que este tiene.

A su vez Hafiz (2017) concluyó que el compromiso afectivo posee una influencia muy representativa sobre el desempeño de los empleados, teniendo un efecto significativo con respecto al nivel de calidad con respecto al desempeño de los colaboradores; de acuerdo con Setiawan (2011) el compromiso normativo tiende a tener un impacto en el desempeño de los colaboradores; según Parinding (2015) el compromiso de continuidad se basa en la preocupación de un individuo de perder lo que se ha ganado hasta el momento en la organización, tales como el salario,

reconocimiento, entre otros. Así como Pérez y Gardey, (2021) definen a la lealtad como una virtud que implica el cumplimiento de un compromiso aun en circunstancias adversas o cambiantes.

Para el presente estudio se tomaron en cuenta los siguientes indicadores para la dimensión compromiso afectivo; identificación, Brown (2015) menciona que se basa en la percepción del individuo hacia sí mismo con respecto a la institución y la contribución, según Oxford Languages (2022) la define como la acción de dar algo para un fin especial; el compromiso continuo se medirá a través de las opciones laborales, que según De Gieter et. al. (2018) son las posibilidades que tienen los trabajadores para ascender u ocupar un puesto distinto y mejor en el que se encuentran, es decir, que la empresa cuenta con una línea de carrera definida; y la necesidad laboral que según Bundy et. al. (2018) trata sobre el grado de ajuste o compatibilidad de las relaciones para considerarlas positivas.

Así como el compromiso normativo se medirá con el deber, como la responsabilidad de corresponder en lo moral a alguien, efectuar obligaciones por gratitud, respeto y otros factores, cumplir con la obligación en lo laboral y moral (Real Academia Española 2010) y la reciprocidad que es definida por Barraza y Acosta (2008) como una relación de intercambio entre lo que brinda el individuo por la institución y lo que recibe a cambio; y la lealtad es medida con la lealtad por inercia se refiere a la toma de decisiones por hábito, más no por motivación (Solomon, 2017, p. 186), y lealtad verdadera, definida por De Carrasco y De Álvarez (2009) como un compromiso alto y una probabilidad alta de continuar en la organización.

La Productividad Laboral según Coll (2020) quien la describe como el cálculo de la eficiencia del trabajo, el cual es aplicable a una persona, un equipo de personas, e incluso a una maquinaria, que mide el vínculo entre el trabajo en relación con todo lo que este ha requerido para dicha producción. Así mismo, Campoverde y Combaza (2017) conceptualizan la productividad laboral como la acción de poder perfeccionar las categorías o estados de los procesos que son llevados a cabo, conforme a los presupuestos brindados por mano de obra o por los materiales empleados. Es por esta razón que debe darse un buen desarrollo e implementación de la comunicación frente a todos los trabajadores de una misma entidad, siendo este tipo de labor fundamental para lo que sería la buena aplicación

de sus estrategias y de esta forma, a raíz del uso de diferentes instrumentos o mecanismos poder conservarse dentro del mercado.

Burches (2020) detalla la efectividad, eficiencia y eficacia como dimensiones que logra tener la productividad laboral; quien define eficiencia como la manera más económica de hacer las cosas; a la eficacia como la capacidad de producción de una cantidad deseada en base a los insumos y/o materiales con los que se cuentan; y a la efectividad como la forma de hacer correctamente las cosas con la mínima cantidad de insumos. Así mismo la RAE (2021) las define como, eficiencia, la competencia de para lograr los resultados requeridos menos recursos; eficacia, es la competencia de poder conseguir el efecto esperado; y la efectividad como la capacidad de combinar las acciones de las otras 2 dimensiones anteriormente mencionadas.

Para las dimensiones de la productividad se tomarán en cuenta los posteriores indicadores que medirán de la siguiente manera: la eficiencia, uso óptimo de los recursos y al cumplimiento de las obligaciones; la eficacia, al logro de metas y a las alternativas creativas y la efectividad, que es una combinación de las dos dimensiones anteriormente mencionadas, tiene como indicadores tanto a la evaluación continua como a los objetivos planteados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Este estudio es de tipo aplicada, esto es, que el objetivo es aplicar teorías o conocimientos que contribuyan con la resolución de un problema o una necesidad. (CONCYTEC 2018) Así mismo esta investigación tiene un enfoque cuantitativo basado en la medición numérica de los datos recolectados y posteriormente se analizan estadísticamente, para probar teorías y poder generar pautas de comportamiento. (Sampieri y Mendoza, 2018)

Diseño de investigación: Se desarrollará el diseño no experimental, de corte transversal y descriptivo correlacional, de acuerdo con Álvarez (2020) en este diseño y tipo de investigación el investigador no manipula las variables y la variable debe ser medida una sola vez, en un determinado periodo de tiempo y con una muestra determinada de unidades a evaluar. Además, Cauas (2015) describe los tipos de estudio descriptivo correlacional como estudios correlacionales sencillos y correlativos a los cuales se les aplica el método de la encuesta para realizar la investigación.

3.2. Variables y operacionalización

Según Pérez y Gradey (2021) una variable es una o varias palabras que representan aquello que está sujeto a una variación; es decir, no cuenta con estabilidad, constancia o permanencia. A su vez menciona que existen 2 tipos de variables y se relacionan entre sí, de tal forma que, si la variable independiente tiene alguna variación, esta influye en la variable dependiente. En esta investigación se tomará como variable independiente al Compromiso Organizacional y como dependiente a la Productividad Laboral

Definición conceptual:

Cauas (2015) nos comenta que define la variable dependiendo del planteamiento que esta tiene en el estudio; además nos dice que debe incluir una cita referencial del autor al que corresponde dicha definición, ya que, esta se obtiene de otras investigaciones ya comprobadas y a su vez actualizadas, es decir, que con el tiempo otros investigadores encontraron variaciones notables que agregaron o cambiaron dichas definiciones

V1: Compromiso Organizacional

Coll (2020), quien menciona que el compromiso organizacional empieza a tener relevancia para la academia posteriormente a una publicación realizada por Lodahl y Kejner en el año de 1995; desde ese momento el compromiso organizacional se convirtió en un campo muy estudiado para las empresas, ya que, se demostró que se encuentra muy ligado a la motivación, mencionando que si un empleado no se encuentra motivado entonces no está comprometido con la organización, por ende su nivel de productividad tiende a disminuir. Por otro lado, Coronado, et al. (2020) define al compromiso organizacional como un conducto que puede llevar al trabajador a tomar la decisión de brindar su esfuerzo por un mejor beneficio a largo plazo, lo cual, representa una ventaja para la familia, la economía individual y nacional.

V2: Productividad Laboral

La Productividad según Coll (2020) alude a la evaluación de la eficiencia del trabajo, la cual es aplicable a una persona, un equipo de personas, e incluso a una maquinaria, que mide la conexión entre los bienes que se produce una persona en relación con los bienes que ha utilizado para dicha producción. Así mismo, Campoverde y Combaza (2017) conceptualizan a la productividad como la acción de poder perfeccionar las categorías o estados de los procesos que son llevados a cabo, conforme a los presupuestos brindados por mano de obra o por los materiales empleados. Es por esta razón que debe de darse un buen desarrollo e implementación de la comunicación frente a todos los trabajadores de una misma entidad, siendo este tipo de labor fundamental para lo que sería la buena aplicación de sus estrategias y de esta forma, a raíz del uso de diferentes instrumentos o mecanismos poder conservarse dentro del mercado.

Definición operacional:

El analizar la primera variable (CO) nos llevará a aplicar la técnica de la encuesta la cual se desarrollará mediante un instrumento de tipo cuestionario que se medirá con la escala tipo Likert desarrollada en sus dimensiones que vienen siendo el compromiso normativo, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y la lealtad, y aplicada los indicadores.

En consecuencia, para el estudio de la variable productividad laboral se optará por medirla aplicando la encuesta como técnica, la cual se desarrollará por medio de un instrumento de tipo cuestionario que se medirá con la escala tipo Likert desarrollada en sus dimensiones que son la eficiencia, eficacia y efectividad, y aplicada los indicadores.

Indicadores:

Son herramientas que permiten cuantificar la particularidad de las variables de un método más amplio según sus dimensiones (Jeager 1978). Estas, deberán tener consistencia con el marco teórico y también con lo planteado anteriormente en los instrumentos de recopilación de datos. En esta investigación contamos con dos indicadores por cada dimensión, los cuales se encuentran detallados en la tabla 1 titulada "Operacionalización de las Variables"

Escala de medición: Para el trabajo actual se utilizará la escala de medición ordinal, ya que, se aplicará la escala de medición que está basada en Likert que cuenta con 5 niveles de intensidad para una misma pregunta y que de acuerdo con Hartley (2014) estas escalas son aplicadas en una gran cantidad de investigaciones a nivel internacional.

Tabla 1: Correlación entre variables

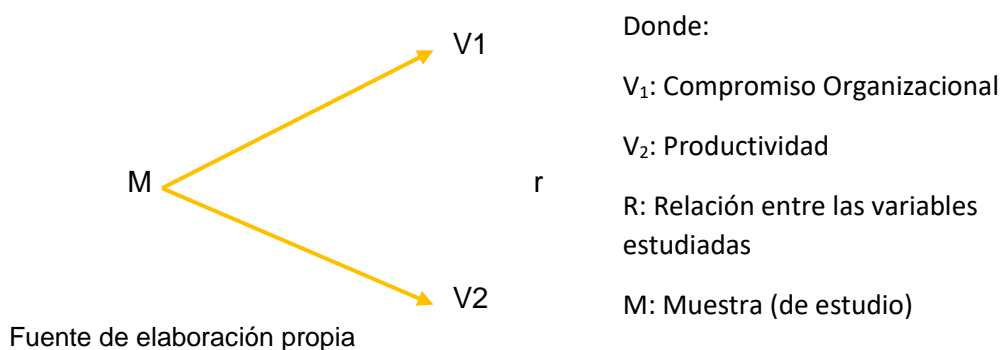


Tabla 2: Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso Organizacional	Coronado, et al. (2020) define al compromiso organizacional como un conducto que puede llevar al trabajador a tomar la decisión de brindar su esfuerzo por un mejor beneficio a largo plazo, lo cual, representa una ventaja para la familia, la economía individual y nacional.	Para el análisis de esta variable estudiada se optará por medirla aplicando la técnica de la encuesta la cual se desarrollará mediante un instrumento de tipo cuestionario que será medido mediante la escala tipo Likert desarrollada en sus dimensiones compromiso afectivo, de continuidad, normativo y lealtad y aplicada los indicadores.	Compromiso Afectivo	Identificación	Escala Ordinal tipo Likert
				Contribución	
			Compromiso de Continuidad	Opciones laborales	
				Necesidad laboral	
			Compromiso Normativo	Reciprocidad	
				El deber	
Lealtad	Por inercia				
	Verdadera				
Productividad Laboral	Coll (2020) se refiere a la medición de la eficiencia del trabajo, la cual es aplicable a una persona, un equipo de personas, e incluso a una maquinaria, que mide el vínculo entre lo producido por una persona en relación con los bienes o recursos que se han utilizado en dicha producción.	Para el análisis de esta variable estudiada se optará por medirla aplicando la técnica de la encuesta la cual se desarrollará mediante un instrumento de tipo cuestionario que será medido mediante la escala tipo Likert aplicada en sus dimensiones efectividad, eficiencia y eficacia y aplicada a los indicadores	Eficiencia	Uso óptimo de recursos	Escala Ordinal tipo Likert
				Cumplimiento de obligaciones	
			Eficacia	Logro de metas	
				Alternativas creativas	
			Efectividad	Objetivos planteados	
				Evaluación continua	

Fuente: Elaboración propia

3.3. Población, muestra y muestreo

En esta oportunidad la muestra será una muestra censal, la cual es definida por Hayes (1999) como el total de toda la población, la cual generalmente es utilizada cuando es necesario conocer las opiniones de todos o cuando la población es de fácil acceso; sin embargo, el costo podría ser relativamente elevado. Debido a que la entidad a evaluar actualmente solo cuenta con 30 colaboradores en general y las investigaciones según las normas de la universidad deben aplicarse a un mínimo de 30 trabajadores, ya sea por área o en general.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se empleará como técnica la encuesta que según Acosta (2016) es un instrumento que sirve para recabar información específica de un grupo de personas; esta técnica se trata de la aplicación de un cuestionario, con la meta de obtener resultados que sean medibles y contribuyan con la afirmación o negación de la hipótesis.

También el instrumento para la obtención de datos para su medición en esta tesis será el cuestionario, el cual, es definido como una serie de preguntas presentadas por escrito, las cuales, se aplican en una entrevista o en una encuesta. (Acosta 2016); así como Low (1999) lo define como una técnica de comunicación directa donde quien formula la pregunta se encuentra ausente, en consecuencia, los términos de esta deben ser claros y directos para una buena interpretación.

Tabla 3: niveles de intensidad en respuestas

Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
--------------------------------------	---------------------------	---	------------------------	-----------------------------------

Fuente: elaboración propia

Tabla 4: Validación de expertos

Aplicable	Metodológicos
Nº 1	Dra. África Calanchez
Nº 2	Dr. Kerwin Chávez
Nº 3	Dr. Mirko Merino Nuñez

Fuente de elaboración propia

Tabla 5: Alfa de Cronbach variable Compromiso Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	20

Fuente: Programa estadístico SPSS

Según el resultado que se indica en la tabla 2 se visualiza que la fiabilidad obtenida para la variable CO; posterior a la aplicación del cuestionario y la verificación en el programa estadístico SPSS, ha obtenido una calificación excelente, ya que, se ha obtenido el puntaje, de 0.924 en el Alfa de Cronbach; lo cual nos lleva a deducir que el cuestionario sí es confiable para el correcto análisis de datos y con ello obtener resultados verídicos en base a la primera variable.

Tabla 6: Alfa de Cronbach variable Productividad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	20

Fuente: Programa estadístico SPSS

De acuerdo con lo observado en la tabla 3 la fiabilidad obtenida para la variable Productividad; posterior a la aplicación del programa estadístico SPSS, ha obtenido una calificación de bueno, ya que, se ha obtenido el puntaje, de 0.893 en el Alfa de Cronbach; con lo cual se deduce que el cuestionario sí es un instrumento que cuenta con la confiabilidad adecuada para el correcto procesamiento de datos y con ello obtener resultados verídicos en base a la segunda variable

3.5. Procedimientos

En cuanto al método para la recopilación de datos se identificó el problema en principio a la observación y algunos comentarios de los trabajadores de la empresa que se investigó, con ello se procedió con la formulación del problema, hipótesis y objetivos; y posteriormente se realizó la búsqueda y procesamiento de información que se plasmó en el trabajo de investigación.

Luego de esto se determinó la muestra donde se aplicó el instrumento de investigación, se solicitó la validación del instrumento por tres validadores internos o externos, una vez concluida la validación se procedió con la aplicación del mismo,

con ello se realizó el estudio de las respuestas utilizando el programa SPSS que tiene la versión 27 para que finalmente se realizasen las interpretaciones y con ello se verificó si la hipótesis se aceptaba o era nula.

3.6. Método de análisis de datos

En este punto se debe utilizar el programa estadístico SPSS 27 para procesar y analizar los datos de las respuestas conseguidas con el instrumento; con estos resultados obtenidos se desarrollan los gráficos y tablas que se generan del mismo programa; y con ello se realizan las interpretaciones tanto a nivel descriptivo como inferencial para determinar la validez de la hipótesis

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo a la Universidad César Vallejo (2017) el Artículo 15 sobre la Política Anti plagio de la Resolución del Consejo Universitario N°0126-2017-UCV del Manual de Usuario la institución rechaza todo acto de copia y cuida la integridad del autor o autores de los trabajos de investigación, es por ello que, se deben citar a los autores que se toman como referencia; a su vez todos los trabajos de investigación deben ser analizados previamente en Turnitin y con ello se determina si el porcentaje de igualdad es aceptable o no

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados Descriptivos

Tabla 7
Niveles de la variable Compromiso Organizacional

		Compromiso Organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	10,0	10,0	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	23,3	23,3	33,3
	De acuerdo	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

Figura 1
Niveles de la variable Compromiso Organizacional



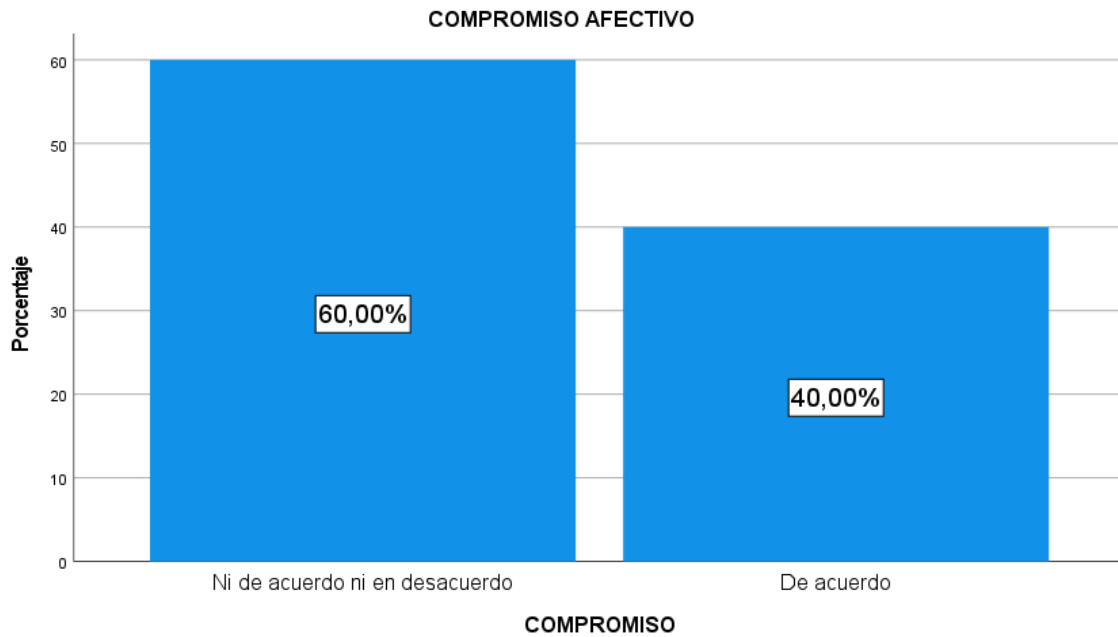
Respecto a los resultados observados en la tabla 7 y figura 1 se deduce que la relación del compromiso organizacional en los colaboradores en Remar Soluciones SAC, representa un 66.67% que expresa estar de acuerdo con los componentes del compromiso organizacional, un 23.33% señala que no está de acuerdo ni en desacuerdo y un 10.00% menciona no estar de acuerdo con dichos factores.

Tabla 8
Nivel de la dimensión Compromiso Afectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	60,0	60,0	60,0
	De acuerdo	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

Figura 2
Nivel de la dimensión Compromiso Afectivo



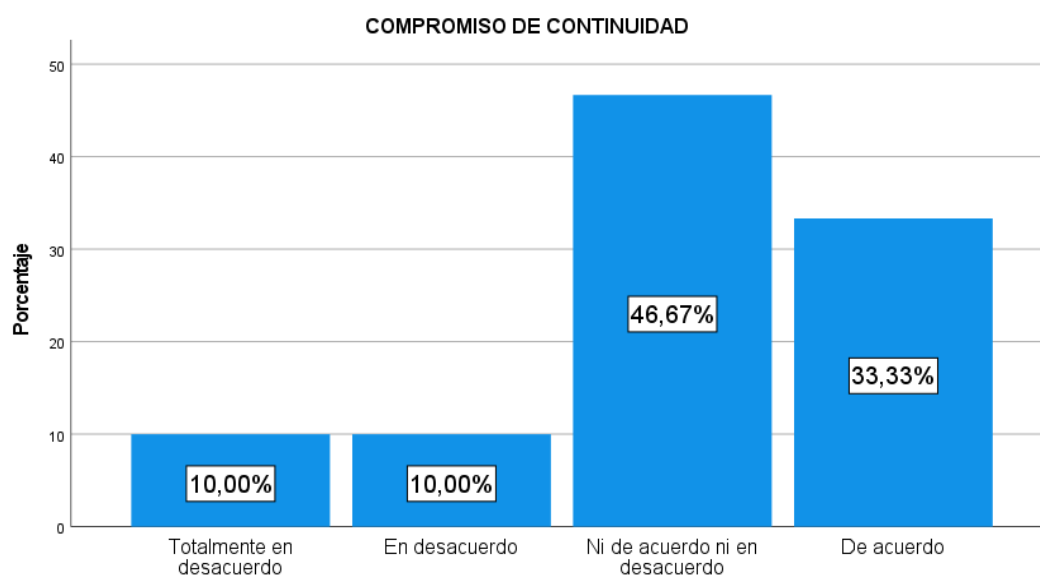
Según el producto obtenidos en la tabla 8 y asimismo en la figura 2 se puede ver que la relación del compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Remar Soluciones SAC, está representado por 60.00% que menciona estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con los elementos inmersos en esta dimensión y el 40.00% restante indica que se encuentra de acuerdo con el nivel de esta dimensión.

Tabla 9
Nivel de la dimensión Compromiso de Continuidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	3	10,0	10,0	20,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	46,7	46,7	66,7
	De acuerdo	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

Figura 3
Nivel de la dimensión Compromiso de Continuidad



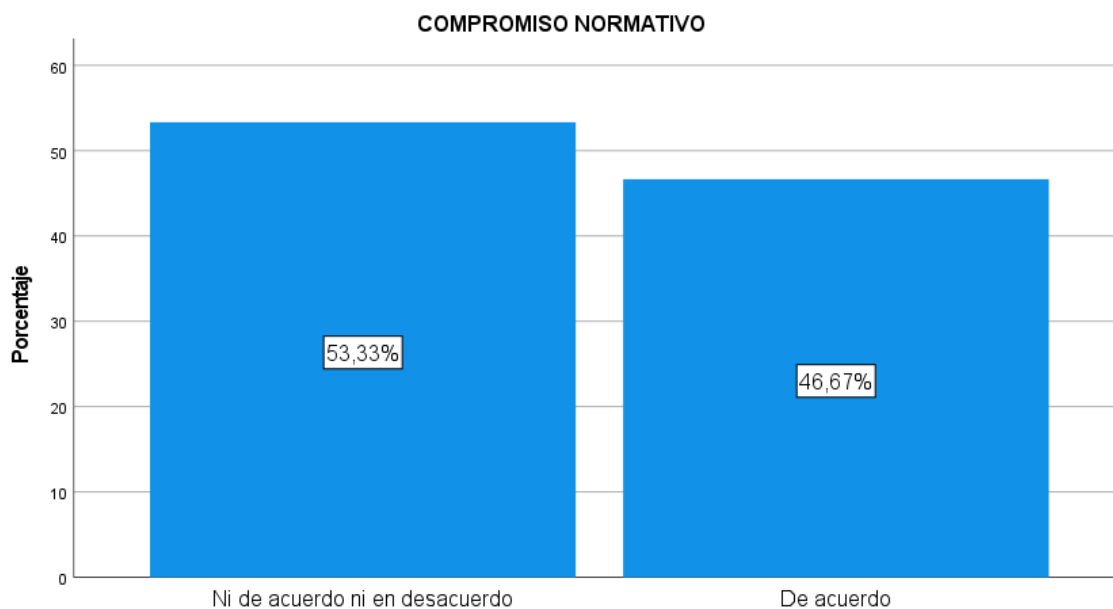
Como se observa en la tabla 9 y figura 3 la relación del Compromiso de Continuidad de los empleados de la organización Remar Soluciones SAC, un 46.67% indica no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con los factores del compromiso de continuidad, un 33.33% señala que está de acuerdo con dichos factores, un 10.00% indica estar en desacuerdo y el 10.00% sobrante menciona encontrarse totalmente en desacuerdo con esta dimensión.

Tabla 10
Nivel de la dimensión Compromiso Normativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	53,3	53,3	53,3
	De acuerdo	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

Figura 4
Nivel de la dimensión Compromiso Normativo



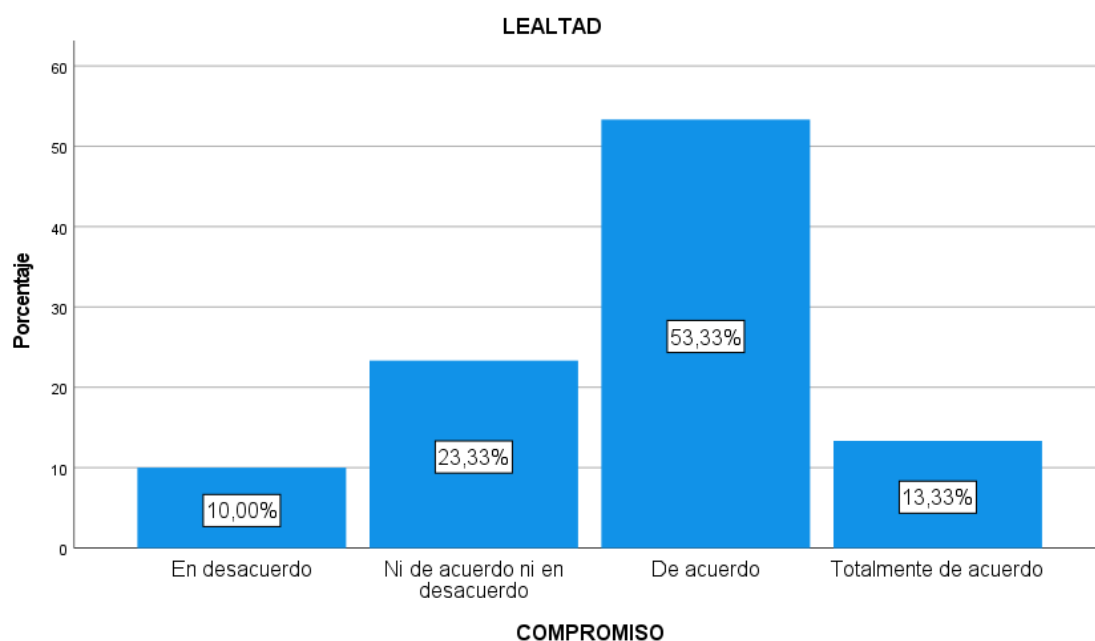
Ahora bien, con los datos que se obtuvieron en la tabla 10 y figura 4 respectivamente se visualiza que la relación del Compromiso Normativo en la empresa Remar Soluciones SAC, se encuentra representado en un 53.33% que indica no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la normativa de la empresa y un 46.67% indica que está de acuerdo.

Tabla 11
Nivel de la dimensión lealtad

		Lealtad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	10,0	10,0	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	23,3	23,3	33,3
	De acuerdo	16	53,3	53,3	86,7
	Totalmente de acuerdo	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

Figura 5
Nivel de la dimensión Lealtad



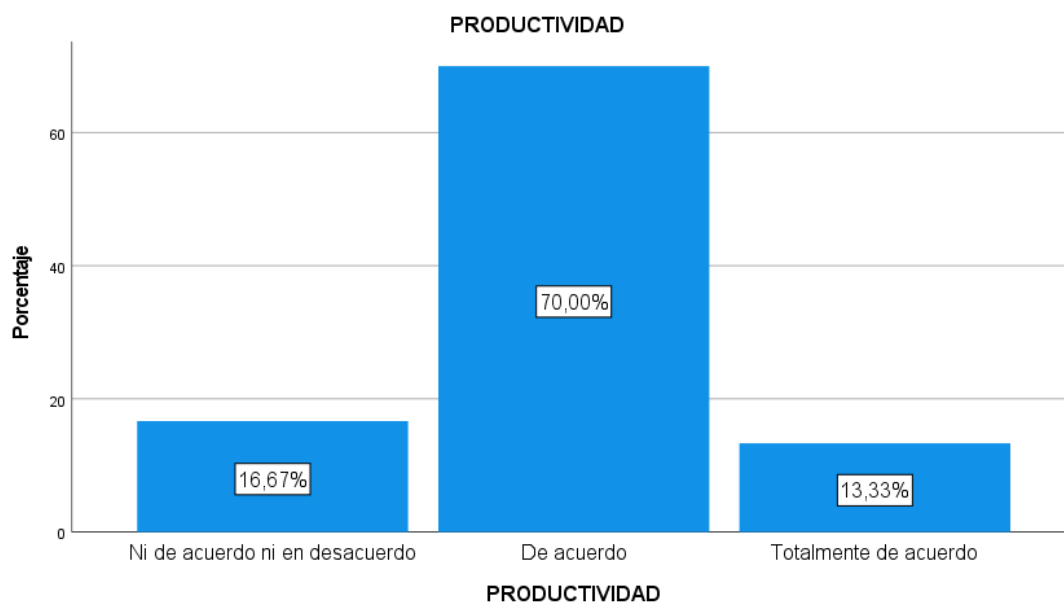
De acuerdo con la información obtenida en la tabla 11 y figura 5 la relación de la dimensión de Lealtad en la empresa Remar Soluciones SAC, refleja una representación en un 53.33% que indica estar de acuerdo con lo relacionado a la lealtad; un 23.33% señala que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, así como también un 13.33% se encuentra totalmente de acuerdo y un 10.00% está en desacuerdo.

Tabla 12
Nivel de la variable Productividad

		Productividad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	16,7	16,7	16,7
	De acuerdo	21	70,0	70,0	86,7
	Totalmente de acuerdo	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

Figura 6
Nivel de la variable productividad



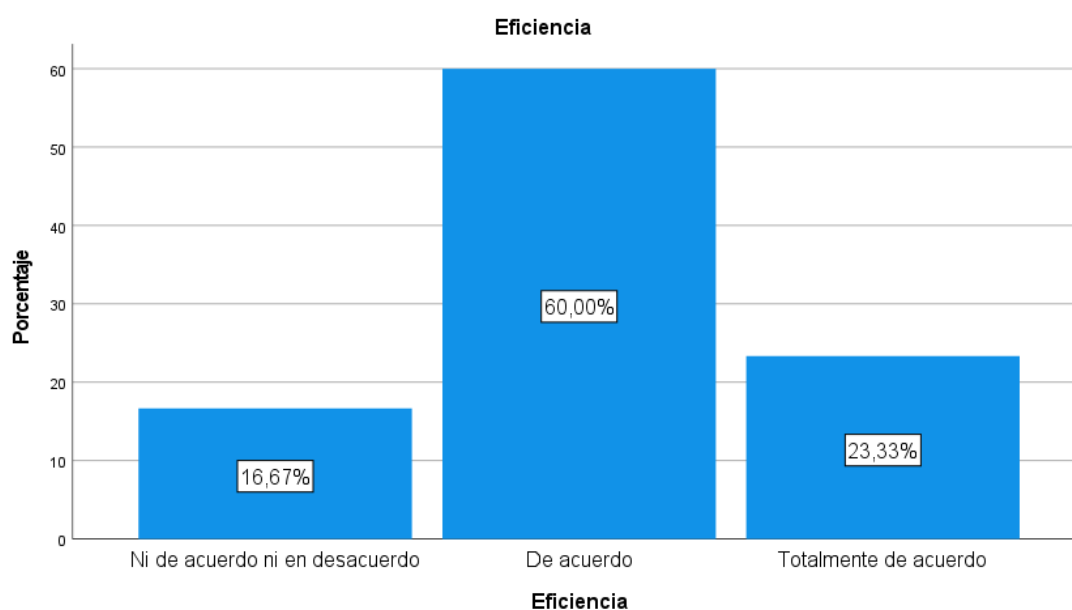
La información obtenida en la tabla 12 y figura 6 indica la relación de la dimensión de Productividad en la empresa Remar Soluciones SAC, señala una representación de un 70.00% que indica estar de acuerdo con los factores inmersos en la productividad; un 16.67% señala que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con dichos factores y un 13.37% se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla 13
Nivel de la dimensión eficiencia

		Eficiencia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	16,7	16,7	16,7
	De acuerdo	18	60,0	60,0	76,7
	Totalmente de acuerdo	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

Figura 7
Nivel de la dimensión Eficiencia



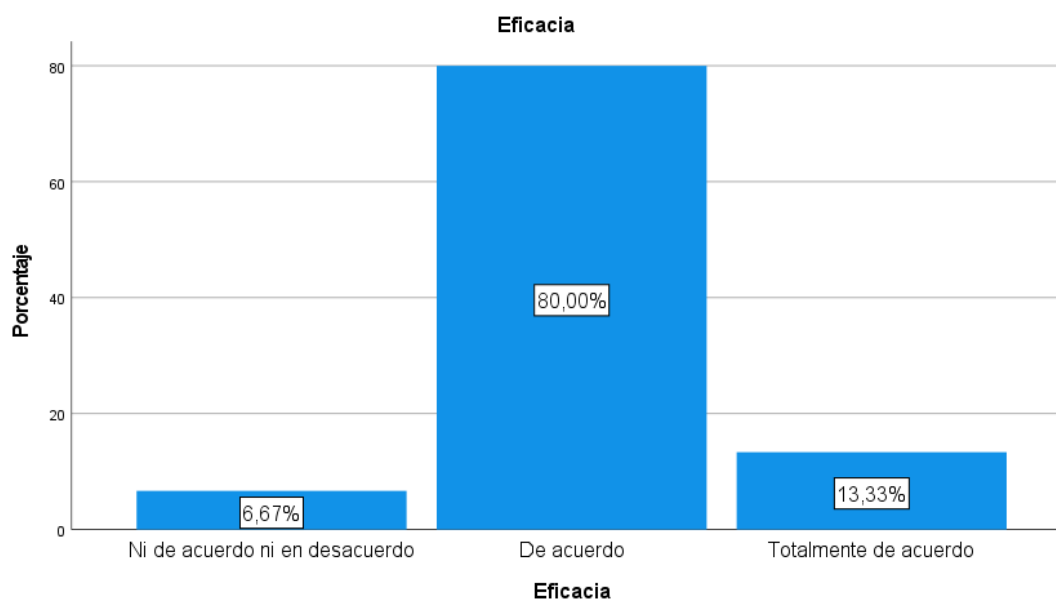
De resultados obtenidos en la tabla 13 y figura 7 se observa que la relación de la dimensión de Eficiencia en la empresa Remar Soluciones SAC, señala que un 60.00% indica estar de acuerdo con lo relacionado a la eficiencia mientras que un 23.33% señala que se encuentra totalmente de acuerdo con los factores inmersos en esta dimensión y que un 16.67% indican estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la misma.

Tabla 14
Nivel de la dimensión eficacia

		Eficacia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	6,7	6,7	6,7
	De acuerdo	24	80,0	80,0	86,7
	Totalmente de acuerdo	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

Figura 8
Nivel de la dimensión Eficacia



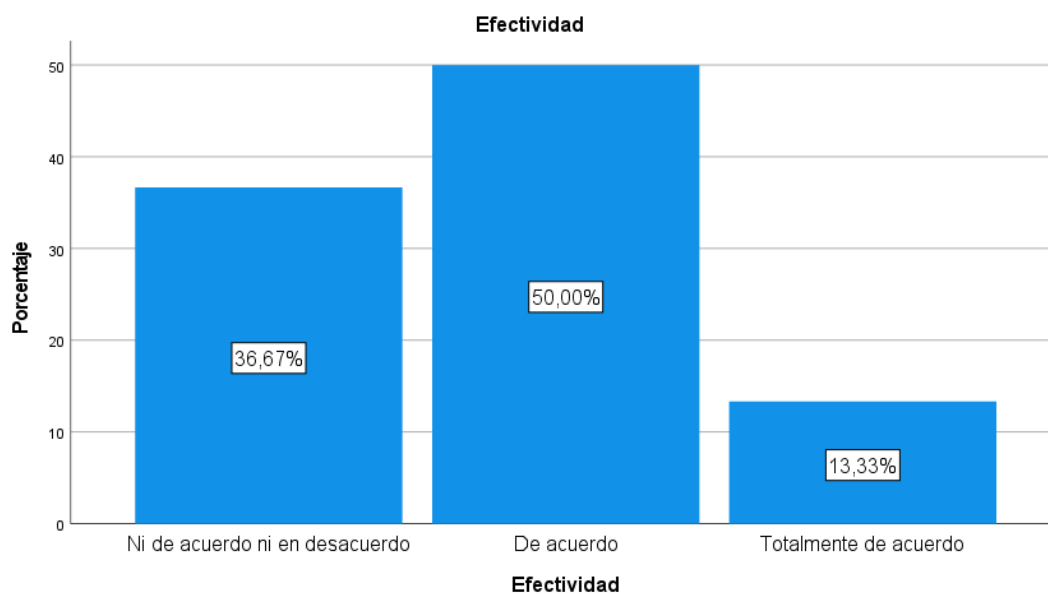
Se observa entre la tabla 14 y figura 8 en la dimensión de Eficacia en la empresa Remar Soluciones SAC existe una relación que señala que un 80.00% está de acuerdo con todo lo que se refiere a la eficacia, a su vez un 13.33% señala que se encuentran totalmente de acuerdo con los factores de esta dimensión y que un 6.67% indican no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la misma.

Tabla 15
Nivel de la dimensión efectividad

		Efectividad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	36,7	36,7	36,7
	De acuerdo	15	50,0	50,0	86,7
	Totalmente de acuerdo	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

Figura 9
Nivel de la dimensión Efectividad



De acuerdo con lo observado en la tabla 15 y figura 9 la relación en la dimensión de Eficacia en la empresa Remar Soluciones SAC señala que un 50.00% está de acuerdo en todo lo referido a la eficacia; así como un 13.33% señala que se encuentran totalmente de acuerdo con esta relación y que un 36.67% indican no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la misma

4.2 Resultados Inferenciales

Tabla 16

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Organizacional	,405	30	,000	,656	30	,000
Productividad	,357	30	,000	,729	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Programa estadístico SPSS

Una vez aplicada la prueba de normalidad en la cual se ha empleado para ello Shapiro-Wilk, debido a que la muestra del objeto de estudio se encuentra constituida por 30 individuos de la empresa Remar Soluciones SAC. La cual dio como resultado <0.05 , por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna dado que los datos no siguen una distribución normal, debido a esto se utilizó el coeficiente de Spearman para las correlaciones de pruebas no paramétricas.

4.3 Prueba de Hipótesis

Hipótesis general

H1 = Existe una influencia significativa del Compromiso Organizacional en la Productividad de la Empresa Remar Soluciones, Lince 2022.

H0 = No existe una influencia significativa del Compromiso Organizacional en la Productividad de la Empresa Remar Soluciones, Lince 2022.

Tabla 17

Correlación entre las variables Compromiso Organizacional y Productividad

		Correlaciones		
			Compromiso organizacional	Productividad
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,416*
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	30	30
	Productividad	Coefficiente de correlación	,416*	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Programa estadístico SPSS

Mediante la prueba de Rho Spearman se logró obtener un coeficiente de correlación de 0.416 lo que representa una relación positiva media entre las variables Compromiso Organizacional y Productividad, y además se obtuvo un valor de significancia de 0,022 lo que resulta menor a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, considerando así que existe una relación entre el compromiso organizacional y la productividad en la empresa Remar Soluciones SAC 2022.

Hipótesis específica 1

H1: Existe una influencia significativa del compromiso afectivo en la productividad de la Empresa Remar Soluciones, Lince 2022.

H0: No existe una influencia significativa del compromiso afectivo en la Productividad de la Empresa Remar Soluciones, Lince 2022.

Tabla 18

Correlación entre la variable Productividad e indicador Compromiso Afectivo

			Productividad	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,039
		Sig. (bilateral)	.	,838
		N	30	30
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,039	1,000
		Sig. (bilateral)	,838	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Programa estadístico SPSS

Mediante la prueba de Rho Spearman se logró obtener un coeficiente de correlación de 0.039 lo que representa una relación positiva media entre la variable Productividad e indicador Compromiso Afectivo, y además se alcanzó un valor de significancia de 0,838 lo que resulta superior a 0,05 entonces se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 , considerando así la no existencia de una relación entre la productividad y el compromiso afectivo en la empresa Remar Soluciones SAC.

Hipótesis específica 2

H1: Existe una influencia significativa del compromiso continuo en la Productividad de la Empresa Remar Soluciones, Lince 2022

H0: No existe una influencia significativa del compromiso continuo en la Productividad de la Empresa Remar Soluciones, Lince 2022

Tabla 19

Correlación entre la variable Productividad e indicador Compromiso Continuo

			Productividad	Compromiso Continuo
Rho de Spearman	Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,122
		Sig. (bilateral)	.	,520
		N	30	30
	Compromiso Continuo	Coeficiente de correlación	,122	1,000
		Sig. (bilateral)	,520	.
		N	30	30

Fuente: Programa estadístico SPSS

Mediante la prueba de Rho de Spearman se logró obtener un coeficiente de correlación de 0.122 lo que representa una relación positiva media entre la variable Productividad e indicador Compromiso Continuo, y además se obtuvo un valor de significancia de 0,520 lo que resulta mayor a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, considerando así que no existe una relación entre la productividad y el compromiso continuo en la empresa Remar Soluciones SAC.

Hipótesis específica 3

H1: Existe una influencia significativa del compromiso normativo en la Productividad de la Empresa Remar Soluciones, Lince 2022.

H0: No Existe una influencia significativa del compromiso normativo en la Productividad de la Empresa Remar Soluciones, Lince 2022.

Tabla 20

Correlación entre la variable Productividad e indicador Compromiso Normativo

			Productividad	Compromiso Normativo
Rho de Spearman	Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,421*
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	30	30
Compromiso Normativo	Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación	,421*	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Programa estadístico SPSS

Mediante la prueba de Rho Spearman se logró obtener un coeficiente de correlación de 0.421 lo que representa una relación positiva media entre la variable Productividad y el indicador Compromiso Normativo, del mismo modo se obtuvo un valor de significancia de 0,020 lo que resulta menor a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, considerando así que existe una relación entre la productividad y el compromiso normativo en la empresa Remar Soluciones SAC.

Hipótesis específica 4

H1: Existe una influencia significativa de la lealtad en la Productividad de la Empresa Remar Soluciones, Lince 2022.

H0: No Existe una influencia significativa de la lealtad en la Productividad de la Empresa Remar Soluciones, Lince 2022.

Tabla 21

Correlación entre la variable Productividad e indicador Compromiso Normativo

			Productividad	Lealtad
Rho de Spearman	Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,636**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Lealtad	Coeficiente de correlación	,636**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Programa estadístico SPSS

Mediante la prueba de Rho Spearman se logró obtener un coeficiente de correlación de 0.636 lo que representa una relación positiva considerable entre las variables productividad y el indicador lealtad, y de la misma manera, se obtuvo un valor de significancia de 0,000 lo que resulta a ser menor a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, considerando así que existe una relación entre la productividad y el compromiso normativo en la empresa Remar Soluciones SAC.

V. DISCUSIÓN

Tuvimos como objetivo general en esta investigación establecer si la influencia del compromiso organizacional en la productividad de la Empresa Remar Soluciones, Lince 2022, además se quiso determinar el vínculo entre las dimensiones de la primera variable; compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo y lealtad; con la variable productividad. Respecto a los resultados que se obtuvieron con las variables de estudio compromiso organizacional y productividad se observó un coeficiente en la correlación de 0.416 lo que representa una relación positiva media entre las variables estudiadas, así como se pudo determinar un valor de significancia de 0,022 y que al ser menor a 0,05 se decide aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, lo que comprueba la relación entre el compromiso organizacional y la productividad en la empresa Remar Soluciones SAC 2022.

Estos resultados se pueden comparar con los conseguidos en la investigación de Zapata (2018) que esta titulada como compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016, en donde se estableció un coeficiente en la correlación Rho de Spearman de 0.844 con un nivel de significancia menor a 0.05, con lo cual se manifestaba la existencia de una vinculación sustancial muy fuerte entre las variables estudiadas, señalando que mientras mayor sea el compromiso organizacional será mayor la productividad dentro de la organización. Es decir, que es necesario fortalecer el clima organizacional en los colaboradores para con ello obtener una productividad alta. Para Coronado, et al (2020) el compromiso organizacional es el conducto que lleva al trabajador a tomar la decisión de brindar su esfuerzo por un mejor beneficio a largo plazo para la familia, la economía individual y nacional.

Asimismo, en la presente tesis el primer objetivo específico fue determinar la influencia del compromiso afectivo en la productividad de la Empresa Remar Soluciones, Lince 2022, con lo que, se buscó señalar la relación de la primera dimensión del compromiso organizacional con la productividad. En relación a los resultados de la primera hipótesis específica se estableció un coeficiente de correlación de 0.039 lo que representa una relación positiva media y además se obtuvo un valor de significancia de 0,838 lo que resulta mayor a 0,05 lo cual acepta

la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, considerando así que no existe una relación entre la productividad y el compromiso afectivo en la empresa Remar Soluciones SAC 2022.

Es posible comparar los resultados conseguidos en esta tesis con los alcanzados en la investigación de Ramírez (2019) que esta denominada como compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en Protege Oriente S.A, quienes indicaron que existía un vínculo directo, significativo y positivo entre el compromiso afectivo y la productividad, al obtener un valor de $s = 0.000$ y $r_s = 0.844$, por lo cual, señala que es importante para las organizaciones generar un compromiso organizacional en el cual se tenga presente el compromiso afectivo de los trabajadores hacia la organización, así como también indica que este compromiso es más intenso en el personal de mayor edad que en los jóvenes. Así mismo Hafiz (2017) menciona que el compromiso afectivo tiene un predominio significativo sobre el desempeño de los colaboradores, teniendo un efecto relevante con respecto a la calidad del desempeño de los trabajadores.

Así también se consideró como segundo objetivo específico determinar la influencia del compromiso continuo en la productividad de la Empresa Remar Soluciones, Lince 2022. Donde se buscó estudiar la relación entre la segunda dimensión del compromiso organizacional, y la variable productividad. En cuanto a la hipótesis específica segunda, la cual, buscó una correspondencia entre el compromiso continuo y productividad se determinó un coeficiente de correlación de 0.122 lo que representó una relación positiva media e igualmente se obtuvo un valor de significancia de 0,520 que resultó ser mayor a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, considerando así que no existe una relación entre la productividad y el compromiso continuo en la empresa Remar Soluciones SAC 2022.

Para ello es posible contrastar los resultados con los alcances obtenidos en la investigación de Quispe y Paucar (2020) que nos comentan en su investigación nombrada satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú en la cual se menciona que no presentaron relación del compromiso continuo dentro de su investigación, obteniendo los resultados de $LR \chi^2(10) = 17.87$; $p\text{-valor} = 0.0572$; en los cuales influyeron como la

remuneración y reconocimiento de los colaboradores. Según Parinding (2015) el compromiso de continuidad se basa en la preocupación de un individuo de perder lo que se ha ganado hasta el momento en la organización, tales como el salario, reconocimiento, entre otros.

Además, se tiene como tercer objetivo específico el establecer la influencia del compromiso normativo en la productividad de la Empresa Remar Soluciones, Lince 2022, en el cual se busca estudiar la relación de la tercera dimensión del compromiso organizacional con la variable productividad. En relación con la tercera hipótesis específica, se busca establecer la respectiva relación entre el compromiso normativo y la productividad, lo cual se determina con la prueba de Rho Spearman en la cual se obtiene un coeficiente de correlación de 0.421 que representa una relación positiva media, así como también se obtuvo un valor de significancia de 0,020 que resulta inferior a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, considerando así que existe una relación entre la productividad y el compromiso normativo en la empresa Remar Soluciones SAC 2022.

El contraste de este resultado es posible compararlo con el trabajo de investigación que realizó Zapata (2018) y esta titulada como compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016 en el cual se evidenció una relación correlativa significativa entre el compromiso normativo y la productividad, en vista de que lo obtenido en esa investigación fue un coeficiente de correlación de 0.786 y un valor de significancia de 0.01. También cabe mencionar que según Singh y Gupta (2015) se refiere al vínculo del individuo basado en el apego a las normas de la organización.

Finalmente tenemos al cuarto y último objetivo específico determinar la influencia de la lealtad en la productividad de la Empresa Remar Soluciones, Lince 2022 el cual se estudia la relación de la cuarta dimensión del compromiso organizacional con la productividad. Con relación a la cuarta hipótesis específica, se observa la relación de correspondencia entre la lealtad y la productividad, la cual se determina con un coeficiente de correlación de 0.636 lo que representa una relación positiva considerable e igualmente se obtuvo un valor de significancia de 0,000 lo que resulta menor a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la

hipótesis nula, considerando así la existencia de una relación entre la productividad y el compromiso normativo en la empresa Remar Soluciones SAC.

Este resultado se puede comparar con Sánchez (2021) quien en su investigación determinada como “Factores psicosociales y la productividad en las microempresas de la provincia de Tungurahua” en la cual se menciona que los factores psicosociales, dentro de los cuales se encuentra la lealtad, tienen una correlación positiva considerable frente a la productividad, dentro de los factores se encuentra la lealtad, la cual, en el trabajo anteriormente mencionado, guarda una fuerte relación con el desarrollo de la productividad, debido a que, se considera un factor esencial en la motivación intrínseca de los colaboradores hacia el desarrollo de sus respectivas actividades. Así mismo Pérez y Gardey, (2021) definen a la lealtad como una virtud que implica el cumplimiento de un compromiso aun en circunstancias adversas o cambiantes.

VI CONCLUSIONES

En la actualidad es de conocimiento general la importancia que ejerce el compromiso organizacional en las organizaciones, donde buscan reforzarlo para contribuir con el mejoramiento de la productividad, para ello se evalúan diversos factores, los cuales se han evaluado en esta investigación y se concluye lo siguiente:

1. En cuanto al objetivo general se acepta la hipótesis alterna, esto es afirmar la existencia de la relación positiva media entre el compromiso organizacional y la productividad en la empresa Remar Soluciones SAC 2022, al conseguir una correlación de 0.416 y un valor de significancia de 0.022; por lo cual se concluye que, habría mayor productividad si se incrementa el compromiso organizacional del colaborador.
2. Con respecto al primer objetivo específico se aceptó la hipótesis nula, rechazando la alterna, a pesar de que se hallase una relación positiva entre el compromiso afectivo y la productividad en la empresa Remar Soluciones SAC 2022, al obtener un coeficiente de correlación de 0.039 y con un valor de significancia de 0,838. Con que deduce, en este caso específico que el compromiso afectivo no afecta la productividad de los empleados.
3. En el segundo objetivo específico se aceptó también la hipótesis nula, a pesar de que el compromiso continuo tiene una conexión positiva media con la productividad en la empresa Remar Soluciones SAC 2022, donde se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.122 y un valor de significancia de 0,520; por lo cual se deduce que no existe un vínculo entre el compromiso continuo y la productividad.
4. En cuanto al tercer objetivo específico se aceptó la hipótesis alterna, rechazando la nula, así mismo se estableció una relación positiva media entre el compromiso normativo y la productividad en la empresa Remar Soluciones SAC, Lince 2022; donde se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.421 el valor de significancia de 0,020; por lo cual se concluye que es imperativo mantener siempre claros los objetivos y la comunicación asertiva dentro de los niveles de la organización.
5. Finalmente tenemos al cuarto objetivo específico, en el cual se acepta la H_1 , teniendo una correlación positiva media entre lealtad y productividad en la

empresa Remar Soluciones SAC 2022; donde se observó un coeficiente de correlación de 0.636 y se obtuvo una de significancia de 0,000, deduciendo así, que la lealtad en esta organización es un factor que se relaciona positivamente con la productividad.

VII RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se brindan para este trabajo de investigación, van dirigidas en primera instancia a los gerentes de la empresa Remar Soluciones SAC; así como también a cualquier otra organización que presente resultados similares a los anteriormente mencionados y desee mejorar la relación entre el compromiso organizacional para con la productividad.

1. A pesar de que actualmente la relación es positiva entre las variables de estudio, se deben realizar actividades que impliquen reforzar el compromiso organizacional para con ello mantener siempre vinculado al colaborador; como, por ejemplo, crear una fuerte cultura del trabajo en equipo, logrando generar sinergia para el desarrollo de la productividad.
2. Como segunda recomendación, se recomienda generar el vínculo emocional que identifique a la persona con la organización; es decir, generar un involucramiento de deseo y afecto hacia los proyectos, metas y objetivos de la misma, el cual permita generar el deseo de permanencia a largo plazo del colaborador en la empresa.
3. Para construir un compromiso de continuidad asertivo y beneficioso para ambas partes, los gerentes deben tomar en cuenta, la construcción de equipos, los cuales mantengan siempre una comunicación asertiva, abierta y libre; una fuerte confianza y sobre todo una comunicación transparente de lo que se espera de los colaboradores.
4. Se recomienda también, mantener la relación del compromiso normativo de forma activa pero sutil, ya que, este se encuentra ligado a las normativas de la institución, las cuales deben ser claras y concisas para que los trabajadores no incurran en faltas que perjudiquen la relación entre ellos con la organización. Por lo cual, se debe mantener una clara comunicación de las principales normativas de la institución.
5. Finalmente se recomienda no perder el vínculo de lealtad, así como analizarlo y definir qué factores conllevan a que esta sea verdadera, para que con ella se refuerce el compromiso de cada colaborador para con la organización.

REFERENCIAS

- Aldana Edna, Tafur Janery y Leal Martín (2017) Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. Recuperado en 24 de abril de 2022, de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>.
- Álvarez Risco, Aldo (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales.
- Autor desconocido (2022) Definición y propósito de la investigación aplicada, Duoc Uc Bibliotecas. Recuperado en <https://bibliotecas.duoc.cl/investigacion-aplicada/definicion-proposito-investigacion-aplicada>.
- Barajas Cárdenas, Nathalia. y Bernal Barreto, Luisa (2016). Relación entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores del área de poscosecha de la empresa Flores la Conchita LTDA [Trabajo de grado]. Repositorio de la universidad de Cundinamarca
- Barraza Macías, Arturo y Acosta Chávez, Magdalena (2008, octubre - diciembre). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. Innovación Educativa. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf>
- Brown, Andrew. (2015). Identities and identity work in organizations. *International journal of management reviews*, 17(1), 20-40.
- Bundy, Jonathan, Vogel, R. M., & Zachary, M. A. (2018). Organization–stakeholder fit: A dynamic theory of cooperation, compromise, and conflict between an organization and its stakeholders. *Strategic Management Journal*, 39(2), 476-501.
- Campoverde, José & Comboza, María (2017). Factor psicosocial de la desmotivación y su relación con la productividad con la productividad [tesis de pregrado]. Repositorio Institucional Milagro. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/3572>

- Cauas, Daniel (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. Bogotá: biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia, 2, 1-11.
- Cervantes Pérez Claudia. (2018). Compromiso organizacional en una radiodifusora de México. Caso: Morelos [Tesis Magistral]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/1752/CEPCRL04T.pdf?sequence=1>.
- Coll Morales Francisco (2020) Compromiso Organizacional, Economipedia.com. Recuperado en <https://economipedia.com/definiciones/compromiso-organizacional.html>.
- Coll Morales Francisco, 16 de julio, 2020 Productividad laboral. Economipedia.com. recuperado en <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>.
- De Carrasco Baptista, María Virginia., & de Álvarez León, María de Fátima (2009). Lealtad de marca y factores condicionantes. *Visión gerencial*, (1), 24-36.
- De Gieter, S., Hofmans, J., & Bakker, A. B. (2018). Need satisfaction at work, job strain, and performance: A diary study. *Journal of occupational health psychology*, 23(3), 361.
- Enciso, E. (2020). Mediación del clima entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional [Tesis doctoral]. Repositorio de la Universidad de Almería. <http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/10888/ENCISO%20FORERO%20ELEONORA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fontalvo Herrera, T., De La Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión empresarial*, 16(1), 47-60.
- Gastel E., & Arce P. (2021). Compromiso Organizacional y Contrato Psicológico en el Personal de Ventas de una Organización Distribuidora de Productos de Belleza. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología*

UCBSP, 19(1), 20-58. Recuperado en 24 de abril de 2022, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612021000100002&lng=es&tlng=es.

Jaeger, R. (1978): "About educational indicators." En L.S. Shulman (Ed.) *Review of Research in Education*, 6.

Hafiz, Arabian (2017). Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore, *Arabian Journal of Business and Management Review*, Vo. 7, Issue 2, pp. 1-7

Hartley, James. (2014). Some thoughts on Likert-type scales. *International journal of clinical and health psychology*, 14(1), 83-86.

Huancas, Ermelí (2020). Compromiso organizacional y productividad en los colaboradores de la oficina de Operaciones U.E. 300, Moyobamba - 2020 [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51880>

Lorenzo, G. (2018). La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección general de formación profesional y capacitación Laboral del MTPE–Lima, 2017. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Low, Graham. (1999) "What Respondents Do with Questionnaires: Accounting for Incongruity and Fluidity". *Applied Linguistics* 20/4. pp. 503-533

Loyola H. (2017). Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes del colegio Nuestra Señora del Rosario, San Juan de Lurigancho [Tesis de pregrado]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Loyola Huachos, B. N. (2017). Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes del colegio Nuestra Señora del Rosario, San Juan de Lurigancho.

Marín Portillo, K. y Atencio Cárdenas, E. (2008). Proceso Académico-Administrativo de la Revista Científica y Ética del Investigador: estudio de un caso. *Omnia*, 14(3), 160-183 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73711121009>

- Meyer, J. & Allen, N. (1991). Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional. (Human Resource Management Review). Vol.1, n° 1, pp. 61 – 98.
- Meyer Jhon y Allen Natalie (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 6189.
- Omar, A. (2015). Constructos fundacionales de la psicología organizacional positiva. Revista Latinoamericana de Psicología Positiva, 2(1), 72-87.
- Osa, I. G., & Amos, I. O. (2014). The impact of organizational commitment on employees productivity: A case study of Nigeria Brewery, PLC. International Journal of Research in Business Management, 2(9), 107-122.
- Oxford Languages (2022) Copyright © 2022 Oxford University Press. All rights reserved.
- Parinding, R. G. (2015). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. E-Journal Manajemen Magister, Vol. 1, No. 2, pp.1 – 37.
- Pérez Porto Julián y Gardey Ana. Publicado: 2008. Actualizado: 2021. Definición de variable (<https://definicion.de/variable/>)
- Pérez Porto Julián y Gardey Ana. Publicado: 2009. Actualizado: 2021. Definicion.de: Definición de lealtad (<https://definicion.de/lealtad/>)
- Ramirez, F. B., Stalaya, I. A., Estala, I. H., & Zuta, M. E. C. (2020). Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en Protege Oriente SA, Pucallpa, 2019. Repositorio de revistas de la universidad privada de Pucallpa, 4(3), 7-7. Recuperado en file:///C:/Users/user/Downloads/159-Texto%20del%20art%C3%ADculo-668-1-10-20200128.pdf.
- Real Academia Española, 2010
- Salvador Cornelio, E. M. & Sánchez Ortega, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. Revista de investigaciones

Altoandinas, 20(1), 115-124.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2313-29572018000100011&script=sci_arttext&tlng=pt

Sampieri, R. H. y Mendoza Torres C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México.

Sánchez, V. (2021). Factores psicosociales y la productividad en las microempresas de la provincia de Tungurahua [Trabajo de titulación]. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/33578/1/668%200E.pdf>

Sebastián Gabini (2018) Potenciales predictores del rendimiento laboral, Buenos Aires. URL:<https://www.teseopress.com/rendimientolaboral>.

Setiawan, A. (2011), "Analisis Pengaruh Affective Commitment, Continuance Commitment, dan Normative Commitment Terhadap Kinerja", Sarjana, Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.

Singh, A., & Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment. Benchmarking: An International Journal, 22(6), 1192–1211. doi:10.1108/BIJ-01-2014-0007

Solomon, M. R. (2017). Consumer Behavior (Twelfth Ed; Pearson Education, ed.).

Toro Álvarez, F. (2016). Análisis del compromiso organizacional en empresas colombianas. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 21(1), 14-17.

Trofimov A.; Bondar L.; Trofimova D.; Miliutina K.; Riabchych L. (2017). Organizational commitment factors: role of employee work engagement. Revista Espacios Vol.38 No 24. P.18.

Virginia, P. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario* [tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio de la Pontificia Universidad

Católica del Ecuador
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2947/1/77127.pdf>

Wagar T. (2003). Innovative Human Resource Practices and Organizational Commitment; An Empirical Investigation.

Zapata Quispe, R. (2018). Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016 [Tesis Magistral]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14475/Zapata_QR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de medición

Cuestionario sobre variable Compromiso Organizacional

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5						
Ítems			Alternativas de respuestas							
			1	2	3	4	5			
Dimensión: compromiso afectivo										
1	Está comprometido con la empresa									
2	Permanecer en la empresa es un asunto de deseo									
3	Me identifico con los valores y lo que representa la empresa									
4	Reconocen el esfuerzo y dedicación.									
5	Continúo en la empresa por la consideración que le tengo a la actual gerencia									
Dimensión: compromiso de continuidad										
6	Tengo una línea de carrera definida									
7	Es posible postular a un puesto diferente dentro de un periodo de tiempo determinado dentro de la empresa									
8	Continúo en la empresa porque consideran mis estudios.									
9	Continúo en la empresa debido a que incrementa mi experiencia laboral.									
10	La remuneración cumple con mis expectativas									
Dimensión: compromiso normativo										
11	Seguiría laborando en la empresa a pesar de tener mejores opciones									
12	Siento que mi trabajo contribuye a mejorar la empresa									
13	Le debo mucho a la institución por ello continúo en la empresa.									
14	Cumplo con las funciones designadas a mi puesto									
15	Respeto el reglamento de la institución									
Dimensión: lealtad										
16	Siento que la empresa merece mi lealtad									
17	La gerencia me apoya cuando tengo que ausentarme por motivos personales									

18	Me siento emocionalmente vinculado con la empresa					
19	Hablo positivamente del desarrollo de la empresa					
20	Considero que para cualquier persona sería bueno trabajar en esta empresa					

Cuestionario sobre Variable Productividad

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5						
Ítems					Alternativas de respuestas					
					1	2	3	4	5	
Dimensión: eficiencia										
1	Distribuyo el tiempo para cumplir con todas mis funciones									
2	Me capacito constantemente para realizar un mejor trabajo									
3	Ahorro recursos, tiempo y dinero en el trabajo									
4	Es una persona proactiva al trabajar									
5	Existe una comunicación asertiva en la organización.									
6	Fue fácil adaptarme al trabajo remoto									
7	Cumpló con los objetivos propuestos									
Dimensión: eficacia										
8	De ser necesario trabajo horas extra para cumplir con los objetivos									
9	Cuando es necesario trabajo fines de semana para cumplimiento de metas									
10	Cumpló con las actividades designadas a mi puesto									
11	Utilizo las herramientas de la mejor forma posible para realizar mejor mis actividades									
12	Posee los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus actividades									
13	Desarrollo mi creatividad al resolver problemas del día a día.									
Dimensión: efectividad										
14	Persigo los objetivos institucionales de una manera asertiva y perseverante									
15	Dedico tiempo extra para mejorar el centro laboral									
16	Brinda su mayor esfuerzo en el desarrollo de las actividades									
17	Realizo más actividades de las que me competen									
18	Se realizan controles diarios para verificar el avance de las actividades									
19	El supervisor revisa mi trabajo al final de la semana									
20	Reconocen mi esfuerzo con el cumplimiento de metas									

Anexo 2: Operacionalización de la variable

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso Organizacional	Coronado, et al. (2020) define al compromiso organizacional como un conducto que puede llevar al trabajador a tomar la decisión de brindar su esfuerzo por un mejor beneficio a largo plazo, lo cual, representa una ventaja para la familia, la economía individual y nacional.	Para el análisis de esta variable estudiada se optará por medirla aplicando la técnica de la encuesta la cual se desarrollará a través de un instrumento de tipo cuestionario que será medido mediante la escala tipo Likert desarrollada en sus dimensiones compromiso afectivo, de continuidad, normativo y lealtad y aplicada los indicadores.	Compromiso Afectivo	Identificación	Escala Ordinal tipo Likert
				Contribución	
			Compromiso de Continuidad	Opciones laborales	
				Necesidad laboral	
			Compromiso Normativo	Reciprocidad	
				El deber	
Lealtad	Por inercia				
	Verdadera				
Productividad Laboral	Coll (2020) se refiere a la medición de la eficiencia del trabajo, la cual es aplicable a una persona, un equipo de personas, e incluso a una maquinaria, que mide la relación entre el trabajo o los bienes producidos por una persona en relación con los recursos que este ha utilizado para dicha producción.	Para el análisis de esta variable estudiada se optará por medirla aplicando la técnica de la encuesta la cual se desarrollará a través de un instrumento de tipo cuestionario que será medido mediante la escala tipo Likert aplicada en sus dimensiones efectividad, eficiencia y eficacia y aplicada a los indicadores	Eficiencia	Uso óptimo de recursos	Escala Ordinal tipo Likert
				Cumplimiento de obligaciones	
			Eficacia	Logro de metas	
				Alternativas creativas	
			Efectividad	Objetivos planteados	
				Evaluación continua	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3: Validación de experto N° 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Africa Calanchez Urribarrí

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo - UCV

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Autor (s) del instrumento (s): Cabellos Bernaola, Katherlyne Lourdes

Soria Nieves, César Wilfredo

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

II.- 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 aprobado 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, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, 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.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					12	35

(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)


III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lima, 11 de julio de 2022


 Dra. Africa Colancho Urribarri
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Africa Calanchez Urribarrí

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo - UCV

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

Autor (s) del instrumento (s): Cabellos Bernaola, Katherlyne Lourdes

Soria Nieves, César Wilfredo

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

II.- 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 aprobado 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, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, 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.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					12	35

(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)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lima, 11 de julio de 2022


 Dr. Africa Colancho Urbina
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Firma

Anexo 4: Validación de experto N° 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Kerwin José Chávez Vera

Institución donde labora: Universidad César Vallejo - UCV

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Autor (s) del instrumento (s): Cabellos Bernaola, Katheryne Lourdes

Soria Nieves, César Wilfredo

II.- 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 aprobado 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, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, 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.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					8	40

(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)

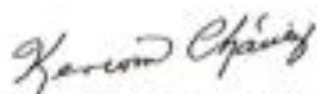
III - OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 11 de julio de 2022



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®

 Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Kerwin José Chávez Vera

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo - UCV

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

Autor (s) del instrumento (s): Cabellos Bernaola, Katheryne Lourdes

Soria Nieves, César Wilfredo

II.- 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 aprobado 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, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, 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 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.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					8	40

(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)


III - OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 11 de julio de 2022



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®

 Firma

Anexo 5: Validación experto N° 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Mirko Merino Nuñez

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo - UCV

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Autor (s) del instrumento (s): Cabellos Bernaola, Katherlyne Lourdes

Soria Nieves, César Wilfredo

II.- 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 aprobado 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, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, 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.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					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)


III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 30 de junio de 2022



Dr. Mirko Mejino Prádena
 Doctor en Administración de la Empresa
 Especialización en Gerencia Ejecutiva
 Universidad de Lima
 C.I.C.O. 17118014

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Mirko Merino Nuñez

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo - UCV

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

Autor (s) del instrumento (s): Cabellos Bernaola, Katheryna Lourdes

Soria Nieves, César Wilfredo

II.- 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 aprobado 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, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, 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.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					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)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48



Dr. Mario Merino Núñez
Catedrático de la Universidad
Nacional de Ingeniería
del Perú (UNIVERSIDAD
"INTEC")

Lima, 30 de junio de 2022

Firma

Anexo 6: Carta de autorización de la empresa

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lince 10 de Junio del 2022

Señores:

Escuela de Administración
Universidad César Vallejo – Campus Lima Norte

A través del presente, Mónica Alexandra Remar Guerrero, identificado (a) con DNI N° 41453693 representante de la institución Remar Soluciones S.A.C. con el cargo de Gerente General me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

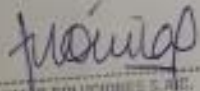
- a) Cabellos Bernaola, Katherlyne Lourdes
- b) Soria Nieves, César Wilfredo

Está autorizada para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Compromiso Organizacional y su influencia en la Productividad de la Empresa Remar Soluciones, Lince 2022.
Si No
- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo
Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,


REMAR SOLUCIONES S.A.C.
Mónica Remar Guerrero
GERENTE GENERAL

Firma y Sello
Nombre y Apellidos: Mónica Remar
Cargo: Gerente General



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso Organizacional y su influencia en la Productividad de la Empresa Remar Soluciones, Lince 2022", cuyos autores son SORIA NIEVES CESAR WILFREDO, CABELLOS BERNAOLA KATHERYNE LOURDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 22 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE CARNET EXT.: 003058624 ORCID: 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 22- 08-2022 12:21:41

Código documento Trilce: TRI - 0422812