



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Compromiso organizacional y productividad de los
colaboradores en la empresa Aqua Valle, Chepén 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Portilla Mendoza, Melacio Daniel (orcid.org/0000-0002-4556-8607)

Terrones Carranza, Carlos Daniel (orcid.org/0000-0003-4662-9093)

ASESOR:

Mg. Parraguez Carrasco, Marcos Benito (orcid.org/0000-0002-1604-8098)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

CHEPÉN - PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada a aquellas personas que apoyaron durante su desarrollo, en especial a nuestras amadas familias, quienes fueron el soporte de nuestro esfuerzo.

Carlos y Daniel

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por permitirnos la vida e iluminarnos en el camino.

También, a los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, por su asesoramiento acertado y recomendaciones, gracias por su apoyo.

Los autores

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	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización:	12
3.3. Población, muestra y muestro	13
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de confiabilidad del instrumento de la variable compromiso organizacional	15
Tabla 2: Nivel de confiabilidad del instrumento de la variable productividad.	15
Tabla 3: Compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén 2022.	18
Tabla 4: La productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén 2022.	19
Tabla 5: Prueba de normalidad	20
Tabla 6: El compromiso organizacional y su relación con la productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén 2022.	21
Tabla 7: El compromiso afectivo y su relación con la productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén 2022.	22
Tabla 8: El compromiso de continuidad y su relación con la productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén 2022	23
Tabla 9: El compromiso de normatividad y su relación con la productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén 2022	24

Índice de figuras

Figura 1: Esquema correlacional (Hernández y Mendoza, 2018).	11
Figura 2: Compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén.	18
Figura 3: Compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén.	19

Resumen

La investigación tuvo como propósito precisar la relación que existe entre el compromiso organizacional y productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén 2022. El estudio fue de tipo aplicado cuantitativo, con diseño no experimental y de nivel correlacional; con una muestra censal de 30 colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén, La Libertad, se usó como instrumentos dos cuestionarios.

Los resultados se procesaron con la estadística descriptiva e inferencial, usando el programa Excel 2019 y el paquete estadístico SPSS v 26 para identificar la correlación existente entre las variables objeto de estudio, se observó que existe fuerte relación entre el compromiso organizacional y productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén (Spearman = 0,907), es decir que a mayor compromiso organizacional mayor será la productividad en la empresa. Procediéndose a rechazar la hipótesis nula

Palabras clave: Compromiso organizacional, productividad.

Abstract

The purpose of the research was to specify the relationship between organizational commitment and productivity in the employees of the company Aqua Valle, Chepén 2022. The study was of a quantitative applied type, with a non-experimental design and a correlational level; With a census sample of 30 employees of the company Aqua Valle, Chepén, La Libertad, two questionnaires were used as instruments.

The results were processed with descriptive and inferential statistics, using the Excel 2019 program and the SPSS v 26 statistical package to identify the existing correlation between the variables under study, it was observed that there is a strong relationship between organizational commitment and productivity in collaborators. of the company Aqua Valle, Chepén (Spearman = 0.907), that is to say that the greater the organizational commitment, the greater the productivity in the company. Proceeding to reject the null hypothesis

Keywords: Organizational commitment, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, tanto consultores académicos y empresas reconocidas detenidamente han analizado el organizacional compromiso en los colaboradores de las organizaciones. Estos estudios abarcan a múltiples organizaciones y mayor a 5 000 000 trabajadores en el mundo, toda la evidencia considera 3 principales conclusiones que concuerdan la mayoría de académicos. Se puede el compromiso medir, además, se puede elevar de manera sistemática, porque el alto compromiso produce mayor productividad (Parker, 2018).

En Singapur experimenta un destacado auge económico en la actualidad, consideran que una organización que logra elevar el nivel de compromiso de sus trabajadores puede esperar un incremento en la utilidad del 30%. Esto se debe, a que las organizaciones de Singapur son un 14% más beneficiosas y un 20% más útiles que en otras naciones donde la responsabilidad de sus asociados es escasa, también presentan ventajas como la calidad de los artículos, la disminución de costos, la atención al cliente, la naturaleza de la administración, la disminución de inasistencias y ausencias, seguridad y avance; no debe sorprender que las organizaciones más apreciadas del planeta imaginen que haber intentado expandir sus grados de responsabilidad ha hecho más destacada su utilidad (Trelles, 2020).

Los estudios de análisis e investigaciones sobre el vínculo y la incidencia de compromiso que el colaborador tiene con su organización, nacidas y con origen en el Perú son relativamente pocas, se han tratado con la premisa de la proposición de Meyer y Allen (1991), quienes demostraron que dicha conexión entre un individuo y una asociación tiene resultados en cuanto a la elección de proceder en la asociación. Según estos autores, la responsabilidad tiene tres partes: llena de sentimiento, aludiendo a los lazos apasionados que los individuos construyen con la asociación al satisfacer sus necesidades y supuestos; de progresión o comodidad, aludiendo a comprender el interés en horario y el trabajo que se pierde en caso de ceder la asociación para conseguir otro puesto, en distintos términos. Sin embargo, es necesario recalcar lo

señalado por Galindo (2019), que en el Perú el tema del compromiso organizacional es aún incipiente aun cuando el término es conocido, sin embargo, empresas como Tottus, Saga Falabella, Ripley y las principales entidades financieras han empezado a aplicar estrategias para elevar el compromiso de sus colaboradores con la finalidad de mejorar el índice de productividad y sostenibilidad de las organizaciones citadas.

En la empresa Aqua Valle S.A, es considerada una organización comercial familiar, la cual procesa y comercializa agua purificada por galones en el norte del territorio a partir del año 2018; se encuentra operando en Chepén, con los años no está teniendo la aceptación que esperaban, así posicionamiento ha ido perdiendo en el mercado de la zona, por ello los clientes prefieren a otras empresas del mismo rubro, por esto se considera maximizar la incidencia de compromiso de los trabajadores para que haya una mayor productividad por parte de los mismos y por la aceptación de los clientes.

A raíz del problema presentado, se formuló el problema: ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén 2022?

La investigación se justificó en los términos siguientes: Es considerada un aporte importante o significativo a investigaciones futuras ya que sirve como antecedente. Práctica, porque el estudio mantuvo como propósito realizar una investigación genuina, que aporta conclusiones y distintas recomendaciones que sirven como una guía para próximos estudios en el tema. Teórica, los datos teóricos referidos a las variables, sirven para futuras investigaciones, porque el estudio principalmente se basa en información relevante sobre compromiso organizacional y productividad, además permitió aumentar el conocimiento de términos referidos a las variables. Metodológica: Es un referente para posteriores estudios, por cuanto tuvo en cuenta el método científico en su elaboración y usando instrumentos validados, los datos fueron obtenidos y con un nivel aceptable de confiabilidad.

El objetivo general fue: Precisar la relación que existe entre el compromiso organizacional y productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén 2022.

Los objetivos específicos, quedaron formulados de manera siguiente: Identificar el nivel del compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén. Identificar el nivel de productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén. Puntualizar la relación que existe entre el compromiso afectivo y productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén. Establecer la relación que existe entre el compromiso de continuidad y productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén. Determinar la relación que existe entre el compromiso de normatividad y productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén.

La hipótesis general se estableció así: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén.

II. MARCO TEÓRICO

Según las indagaciones relevantes es fundamental aportar los siguientes trabajos previos:

En el contexto internacional, Gómez (2020), en su indagación "Compromiso organizacional, variables demográficas y satisfacción laboral México, Universidad de San Luis de Potosí". Fomentó una medición cuyo objetivo principal era decidir la conexión entre la realización del trabajo y la responsabilidad autoritaria considerando los factores sociodemográficos en los representantes. Procedimientos: La muestra fue de 196 especialistas de las asociaciones, el estudio se realizó con el instrumento de la encuesta compuesta por 30 consultas, divididas por 7 factores de tipo socio-segmento, 18 consultas para estimar responsabilidad jerárquica y 12 consultas para estimar el cumplimiento de puestos donde se establece que la responsabilidad autorizada de los trabajadores puede verse afectada de manera enfática y adversa por factores sociodemográficos.

Fuentes (2019), Satisfacción laboral en la productividad. México. El propósito fue identificar la conexión de la satisfacción laboral y la productividad y. Se usó el diseño descriptivo, con un ejemplo de 21 especialistas, frente al 40% del número de habitantes de Quetzaltenango. el examen se realizó con 21 especialistas, frente al 40% de la población de Quetzaltenango. Se infirió que los 21 encuestados indicaron tener un grado innegable de cumplimiento ocupacional (del 67 al 100%). El 71% de los revisados opinó que está para siempre contento con su trabajo, el cual se beneficia al cumplir con los destinos institucionales, mientras que el 29% reaccionó que en su mayor parte se siente realizado.

Macedo et al. (2018), en su indagación "Compromiso organizacional y apoyo organizacional percibido de los profesionales de enfermería", Brasil. el objetivo evaluar el compromiso organizacional de los expertos en enfermería y la conexión entre ambos; La metodología fue cuantitativa, una especie de examen claro con un nivel correlacional, la técnica de exploración fue la

deductiva especulativa, con un ejemplo compuesto por 611 cuidadores médicos, siendo agente con un 95% de certeza y una pifia inspectora <4%. En cuanto a los resultados: la inscripción de la cantidad de asistentes en diciembre de 2011. Están aislados por las clasificaciones de expertos de; profesional capacitado, jefe y educador, crianza, asistente general, al igual que de todas las áreas del país; la mayor parte son mujeres (75,5%), el 59,7% son menores de 40 años. En cuanto a la conexión entre regularizar y sentir responsabilidad y ver ayuda jerárquica, Pearson nos permite comprobar su importancia medible. Entre visto ayuda jerárquica y lleno de sentimiento de responsabilidad, el valor es crítico y bueno ($r = 0,628$; $p < 0,001$). Entre la ayuda jerárquica de la sierra y la responsabilidad estandarizadora, el valor es igualmente crítico y positivo ($r = 0,620$; $p < 0,001$).

En el ámbito nacional, se considera a Carpio (2019), en el estudio satisfacción laboral y compromiso organizacional, el fin fue comprobar la relación que existe en el cumplimiento laboral y la responsabilidad jerárquica. La revisión tiene un plan correlacional transeccional, sin prueba, aplicado a un ejemplo de 132 especialistas. El examen fue correlativo con un plan transversal. Se uso Cuestionario de Peiro y Mélia para la evaluación del cumplimiento de la ocupación, nuevamente, para cuantificar el tamaño del nivel de responsabilidad jerárquica, se usó la encuesta de Allen y Meyer, que aísla la responsabilidad en tres medidas: regularización, persistente y lleno de sentimiento. El examen presume que el cumplimiento laboral y la responsabilidad jerárquica en una sustancia pública tienen una conexión positiva y crítica, sin distinciones de sexo en cuanto a los factores de revisión.

Carrillo (2018), en su tesis Los factores sociodemográficos y organizacional compromiso en una empresa asociada a la PNP. el propósito fue encontrar la relación entre factores sociodemográficos y el compromiso organizacional. Hallando que el organizacional compromiso que tienen los colaboradores que trabajaron en la empresa asociada fue de correlación fuerte y positiva, concluyó que: la relación género y compromiso organizacional es mayor ligeramente en los hombres que en las féminas por lo que no hay correlación directa.

Cieza & Mannuci (2017), ejecutaron investigación referente: A la comunicación y productividad de los colaboradores en una empresa de Tarma. La población estaba compuesta por 166 colaboradores, por lo que tenía un ejemplo de 88 miembros. La exploración fue relacional con un plan transversal. Se hizo uso de la escala Likert en una encuesta de correspondencia interior y tamaño del nivel de utilidad. La revisión se dirigió a los trabajadores donde respondieron a 40 consultas. Esta exploración razona que la correspondencia interna es una visualización de la utilidad, donde se notó una relación inmediata y enorme, se estableció que los elementos de correspondencia se elevan por encima del componente de viabilidad.

En función a la teoría sobre compromiso organizacional Allen & Meyer, (2017), afirman que el compromiso organizacional es una positiva actitud del colaborador hacia la organización donde trabaja, es el psicológico convenio enmarcado por la asociación entre el trabajador y la organización y, que incide al tiempo de tomar la decisión de continuar o retirarse de esta. No se retira si el apego es mayor y como consecuencia el trabajador rendirá más de lo esperado.

Robbins et al. (2017), consideran al compromiso organizacional como mentalidad laboral. El significado de esto es más que la energía y el aporte que presentan los trabajadores cuando están en la organización. La responsabilidad autorizada es la asociación, confiabilidad, cumplimiento y prueba reconocible del trabajador con la organización. En el momento en que los trabajadores están encerrados, los gastos de consolidación y decisión política disminuyen, ya que estos especialistas permanecen trabajando más tiempo que los trabajadores que no están encerrados. Es más, los especialistas serios producen el doble que los no sometidos. tanto como un jornalero.

En la evaluación de Smith (2020), los trabajadores sometidos se sienten incorporados a una asociación, hablan bien y no tienen ningún deseo de dejarla; Al aludir a la organización, los especialistas no articulan sus

pensamientos de manera real o unitaria, sino de manera conjunta o conjunta, por ejemplo; "Nos esforzamos por lograr resultados ideales".

Para que los trabajadores se presenten necesitan inspiración, por ejemplo, recompensas, protección, mejores salarios y estos abordan mayores gastos para la organización, sin embargo, la organización es el mayor destinatario ya que los especialistas agradecidos y realizados necesitan seguir teniendo un lugar con ella. Es decir, los especialistas y la organización se sienten conectados por correspondencia (Castillo, 2017).

La responsabilidad autoritaria es el anhelo de prolongar la relación comercial, adhesión y comprensión de los intereses de la asociación con respecto al trabajador. Los trabajadores con un grado de responsabilidad innegable tienen grandes asociaciones con sus colegas, mientras que las personas que no se dedican crean cierta distancia al encuentro. Los trabajadores que trabajan con gerentes que retrasan o no devoran lo que ofrecen no transmiten resultados agradables sobre la base de que hay una ruptura de la confianza. Por otra parte, los trabajadores que se incorporaron recientemente tienen una gran responsabilidad que no se parece en nada a los especialistas anteriores (Sifuentes, 2020).

Allen & Meyer (2016), sostienen que existen tres componentes del compromiso organizacional, que esta investigación se consideran como dimensiones, las cuales se describen a continuación:

Dimensión 1 Compromiso afectivo, s la necesidad de permanecer en la organización, se controla por los encuentros de los trabajadores durante las horas de trabajo, por ejemplo, si los especialistas experimentan una carga y la fundación la sostiene, el colaborador estará agradecido, reconocido y obligado con la organización; por lo que, además, si los colaboradores se sienten estimados por la organización al impulsarlos con recompensas o reconocimientos, los trabajadores asumen compromisos más notables. Alude a la conexión apasionada que sienten los trabajadores durante su presentación en la asociación cuando ven el cumplimiento de sus requisitos y supuestos, por lo que participan de su perdurabilidad en la asociación.

Medida 2 Compromiso continuo, el trabajador ha pensado en los intereses de la organización como el trabajo, el tiempo y el emprendimiento que los administradores perderían al dejar la organización.

Medida 3 Compromiso normativo, la convicción del trabajador de ser fiel a su lugar de trabajo, muy bien podría ser por el hecho de que la organización le ofrece algunas ventajas extra como reconocimientos gratuitos, o preparación consistente, esto logra en el especialista un sentimiento de correspondencia sobre los motivos que el especialista se siente en números rojos para la organización: en consecuencia, el trabajador contribuirá con un objetivo final a la ayuda brindada por la organización.

En cuanto a la información teórica de la variable productividad Chiavenato (2017), considera que la productividad crece cuando los empleados confían en sus gerentes y disminuye si las empresas ocultan datos y no solicitan una evaluación, como resultado, la competencia disminuye. Los obreros se hacen penitencia al ver que las empresas los consideren.

En lo que a él respecta, Guizar (2018), confirma que la globalización fomenta la intensidad en las organizaciones, razón por la cual buscan trabajadores con capacidad y cualificación para estar al tanto de las tensiones de este acelerado siglo. Para desarrollar aún más la productividad, se debe acentuar las cualidades de los trabajadores, ya que un especialista que chismorrea, no es digno de confianza y fuera de línea no puede lograr los destinos jerárquicos. Al encontrar un equilibrio en su imperatividad serán más productivos, un lugar de trabajo encantador y la innovación que los ayuda a fomentar su trabajo y contribuirá en la producción.

Judge y Robbins (2016), sostienen que se crea productividad al disminuir los gastos durante el ciclo y al lograr los objetivos, para obtener beneficios más prominentes, cuando la estimación de la utilidad no está comprometida como un espacio o como una exhibición de trabajadores, pero en general. A fin de cuentas, los beneficios son consecuencia de la penitencia de los especialistas en general. La productividad es una de las prácticas

jerárquicas de notable grandeza, de ahí que la asociación entre adecuación y productividad sea la adecuada utilización de los bienes materiales.

Guizar (2018), agrega además que cuando un administrador autentica los resultados adquiridos a través de instrumentos, le preocupa la productividad. Sea como sea, la productividad y la adecuación están ausentes en todas las organizaciones, lo que sería lo ideal. Algunas organizaciones pueden ser competentes, pero no viables cuando los activos se detienen continuamente y los objetivos rara vez se cumplen, y pueden éxito tener, pero no ser productivas, cuando una empresa logra los objetivos sin limitar el uso de los activos. Teniendo todo en cuenta, las organizaciones fructíferas pueden ser productivas, pero deben ser siempre poderosas.

La conexión entre el especialista y la organización es una asociación poderosa; Las empresas eliminan a los trabajadores de su rango habitual de familiaridad, ya que, si bien los trabajadores llevan habilidades y capacidades a las asociaciones, presentan nuevas dificultades. Los dos actores deben llegar a un entendimiento sobre la base de que para las organizaciones, los recursos humanos son fundamentales y para los trabajadores, las asociaciones les brindan ventajas para abordar sus problemas (Castro, 2020)

En cuanto a las dimensiones de la productividad Smith (2020), considera las siguientes:

Dimensión 1 eficacia, Es cualquier cosa menos un movimiento básico en las organizaciones para los supervisores que enfrentan una realidad en evolución. Si se logran los objetivos establecidos, deben ser suplantados por otros con problemas más prominentes, de la misma manera, en caso de que se cree una circunstancia sorprendente o antagónica, se agregan nuevos destinos para abordarlos. Además, Gutiérrez (2018) se mantiene al día con que la viabilidad es lograr los resultados normales centrados en la norma de las pautas.

Dimensión 2: Eficiencia, es realizar los recados de manera adecuada y con el activo más inimaginable. Las asociaciones intentan disminuir la

utilización de activos para generar beneficios. Es terminar la obra, se centra en el impacto normal y cumplido, es la realización de los destinos.

Dimensión 3 Efectivo puede incrementarse si los trabajadores se sienten contentos, distinguidos y tienen la voluntad de permanecer en las asociaciones.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se tuvo en cuenta el mixto enfoque, como lo sostiene Hernández y Mendoza (2018); que los recogidos datos pueden poseer características para atributos identificar de cada elemento de acuerdo a el instrumento ordinal. Por ello se aplicó la encuesta.

Por cuanto se orienta a resolver problemas e instrumentos presentar al objeto de estudio. Es cuantitativa el tipo de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

En cuanto al nivel de investigación, el estudio es descriptivo y correlacional; como lo infieren Hernández y Mendoza (2018); este tipo de estudio permite conocer si hay alguna relación entre ambas variables.

Se usó un diseño no experimental. Hernández y Mendoza (2018), aclaran que es el propósito un plan diseñar para recabar información de encuestados y todos los argumentos gestionar que permita inferir en el problema, contrastación de hipótesis y objetivos.

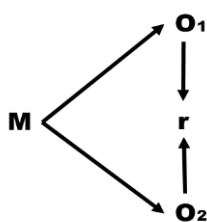


Figura 1: Esquema correlacional (Hernández y Mendoza, 2018)

Análisis:

- M = Estudiantes
- O1 = Medición de la variable compromiso organizacional
- O2 = Medición de la variable productividad
- r = Nivel de relación entre variables

3.2. Variables y Operacionalización:

Variable 1: compromiso organizacional

Definición conceptual

Allen & Meyer (2016) Es el psíquico aspecto que define la asociación entre la empresa y un colaborador, exponiendo resultados respecto a la argumentación y discusión para salir o seguir en la empresa.

Definición operacional

Esta variable se operacionalizó con los factores compromiso de continuidad, compromiso afectivo, y compromiso de normatividad, con escala ordinal, las cuales serán medidas con un cuestionario con 15 ítems.

Variable 2: Productividad

Definición conceptual

Judge & Robbins (2017) se gesta cuando los costos disminuyen y se logra los objetivos durante el proceso, para obtener mayores ganancias. No se enfoca como departamento o como desempeño individual, al medir la productividad, en su totalidad. Porque lo ganado es producto de la labor de los colaboradores como conjunto.

Definición operacional

Se operacionalizó con sus factores eficacia, eficiencia y efectividad, con escala ordinal, las cuales serán evaluadas con un cuestionario con escala de Likert con 15 ítems.

3.3. Población, muestra y muestro

Población:

Para Hernández y Mendoza (2018), es la totalidad de un proceso de estudio, que debe ser cuantificado para una investigación determinada, considerando que los elementos comunes características deben tener.

Estuvo constituida por 30 colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén, 2022.

Criterios de inclusión:

- Colaboradores estables y contratados de la empresa Aqua Valle, Chepén
- Colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén que deseen voluntariamente participar en la investigación

Criterios de exclusión:

- Colaboradores que no laboren en la empresa Aqua Valle, Chepén
- Colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén que no deseen voluntariamente participar en el estudio.

Muestra:

Según Hernández et al. (2016), establecen que la muestra dirigida o no probabilística es un sub grupo en la que de la probabilidad no depende, elegir los elementos, sino de las características de la investigación.

En la presente investigación la muestra fue censal no probabilística o dirigida, por lo tanto, estuvo constituida por 30 colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén.

Unidad de análisis:

Es de la muestra cada unidad; es a quien o a que se está investigando, que deben de tener características determinadas comunes. Tamayo (2017).

Estuvo constituida por el colaborador de la empresa Aqua Valle, Chepén, a esta persona se le aplicó la encuesta preparada en la investigación.

Muestreo:

La muestra fue no probabilística, de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), no depende de la probabilidad la elección de las unidades, sino del contexto y de las características de la indagación. El proceso no es electrónico o mecánico, ni con fórmulas probabilísticas, sino del criterio del investigador.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica:

Para ambas variables se usó la encuesta, al respecto Sampieri (2017) sostiene que la técnica de la encuesta es un proceso que brinda datos a partir de la interrogante a una serie de preguntas consignada, establecidas en un documento, en el que todo encuestado plasma su opinión sobre una particularidad de manera detallada, en especial con respecto a la situación motivo de estudio.

Instrumento:

Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios. Al respecto, Hernández et al. (2016) considera que es un grupo de preguntas presentadas en forma afirmaciones o de juicioso, ante el cual se pide la reacción de los participantes en la cual son asignados con un valor numérico.

Validez:

Los instrumentos empleados en esta indagación fueron sometidos a una validez por juicio de expertos. Según Hernández et al. (2016) considera que el valor que refleja un instrumento sobre un específico dominio del contenido que se mide.

Confiabilidad:

Hernández y Mendoza (2018), sostiene que hace referencia a la capacidad que posee para lograr resultados iguales cuando se aplica el instrumento varias veces al mismo participante.

El presente proyecto utilizó el Alfa de Cronbach.

Tabla 1:

Nivel de confiabilidad del instrumento de la variable compromiso organizacional.

Resumen procesamiento				
		N	%	
Casos	Válido	20	100,0	
	Excluido ^a	0	,0	
	Total	20	100,0	
Estadísticos fiabilidad				
Alfa de Cronbach		N de elementos.		
		,905	15	

Fuente: Datos de la prueba piloto procesados con Alpha de Cronbach.

Tabla 2:

Nivel de confiabilidad del instrumento de la variable productividad.

Resumen procesamiento				
		N	%	
Casos	Válido	20	100,0	
	Excluido ^a	0	,0	
	Total	20	100,0	
Estadísticos fiabilidad				
Alfa de Cronbach		N de elementos		
		,896	15	

Fuente: Datos de la prueba piloto procesados con Alpha de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Para recoger datos primero se con la empresa coordinó, para fijar la fecha para realizar la encuesta a los colaboradores, también se entregó a la organización los pertinentes documentos para la respectiva autorización y realizar la investigación sin inconvenientes.

En la presente investigación aplicaron los cuestionarios a 30 colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén, posterior al logro de la información se tabularon los datos en Excel. También, la información recopilada fue transferida al Software SPSS V 26, para luego realizar la estadística respectiva.

3.6. Método de análisis de datos

Análisis de datos descriptivo

La estadística descriptiva permite al investigador poder hacer síntesis de los resultados usando tablas, gráficas o cuadros, Hueso, y Cascant, (2016), afirman que varios resultados se deben seleccionar, los que puedan ser graficados sin que ningún dato se cruce, ni se altere los valores estadísticos.

Para procesar datos se usará SPSS 26 y Excel 2019 para tabular datos recogidos, esto posibilitará elaborar los gráficos, tablas de frecuencias y su interpretación.

Análisis de datos inferencial

Esta direccionado a partir de las conclusiones deducir las probabilidades en la población que emergen como efectos recibidos de la muestra. Según Hernández et al. (2016), mencionan que hace se debe realizar la prueba de significancia, por cuanto están ligados con la amplitud de la muestra, para hallar la asociación entre las variables, también analizar sus dimensiones, permitiendo encontrar conclusiones significantes para ofrecer al problema planteado.

Prueba de normalidad

Se aplicó Shapiro Wilk por ser el tamaño de la muestra menor a 35 participantes, considerando a Spearman (no paramétrica).

3.7. Aspectos éticos

Teniendo en cuenta la Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV, se aprueba los aspectos éticos que rige en la mencionada universidad, en función a esta resolución este trabajo se fundamenta en La Declaración Universal sobre biotecnología y derechos humanos adoptados por la UNESCO desde el año 2005 con su propuesta para asumir universales éticos principios para el campo médico, las tecnologías aplicadas a los seres humanos y las ciencias de la vida, que deben utilizarse para orientar las acciones humanas, formular políticas de estado, considerando el respeto de la dignidad humana y la protección de derecho.

En el Código de buenas prácticas y conducta del Committee on Publication Ethics, COPE, orienta y pauta sobre la ética en publicaciones científicas y procesos editoriales considerando la transparencia y rigurosidad.

En la Declaración de Singapur sobre integridad en investigación, que posibilita guiar la responsable conducta en investigación, con base en los principios de responsabilidad, honestidad, en las relaciones laborales imparcialidad y cortesía profesional, además de la gestión buena de la investigación de otros en nombre, también considera que se debe señalar donde las responsabilidades de los investigadores recaen.

En este sentido se consideran las reglas redactoras de las Normas APA, en las referencias y citas respectivas, los derechos del autor respetando; se considerará la beneficencia donde el aporte beneficiará a la empresa involucrada y a posteriores investigaciones, no maleficencia que afecte a otras personas o instituciones. Los obtenidos datos analizados fueron sin ser manipulados por parte del indagador y considerando valores como autonomía y justicia en toda la investigación, considerando lo normado la universidad Cesar Vallejo

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 3:

Compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén 2022.

Nivel	Pobladores	%
Bajo	3	10%
Medio	19	63,3%
Alto	8	26,7%
Total	30	100%

Fuente: *Datos extraídos de la muestra*

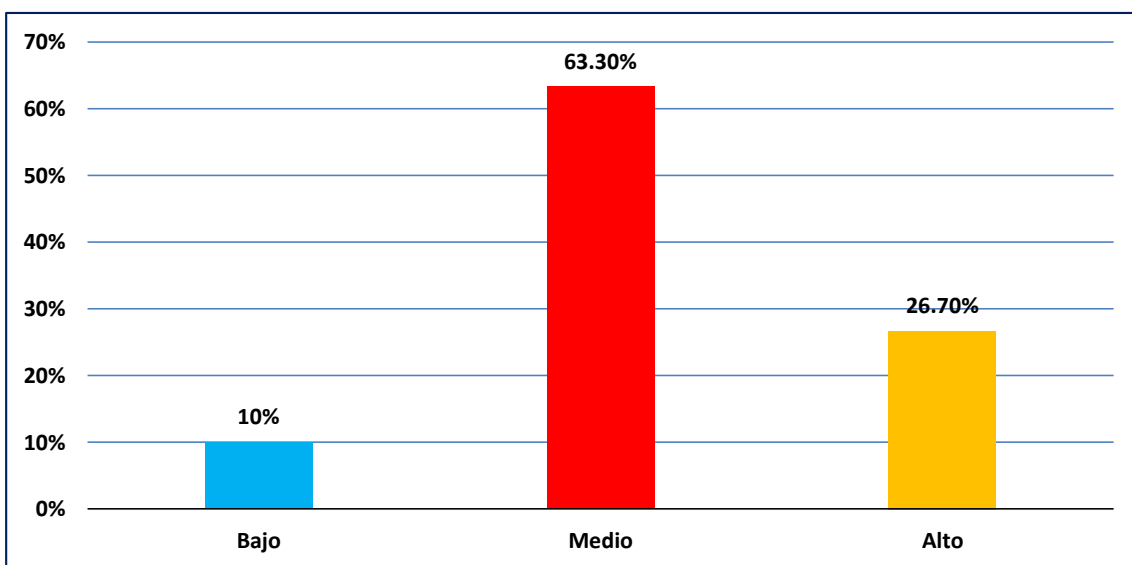


Figura 2: Compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén.
Nota: Tabla 1

Análisis:

El 10% de los colaboradores de la empresa Aqua Valle de Chepén sostuvo que el nivel del compromiso organizacional es bajo y el 63,3% consideró el nivel medio; en tanto que el 26,7% sostuvo que se encuentra en un alto nivel. Determinándose que el organizacional compromiso en los colaboradores de la empresa Aqua Valle de Chepén se encuentra en un medio nivel (63,3%).

Tabla 4:

La productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén 2022.

Nivel	Pobladores	%
Bajo	0	0%
Medio	20	66,7%
Alto	10	33,4%
Total	30	100%

Fuente: *Datos extraídos de la muestra*

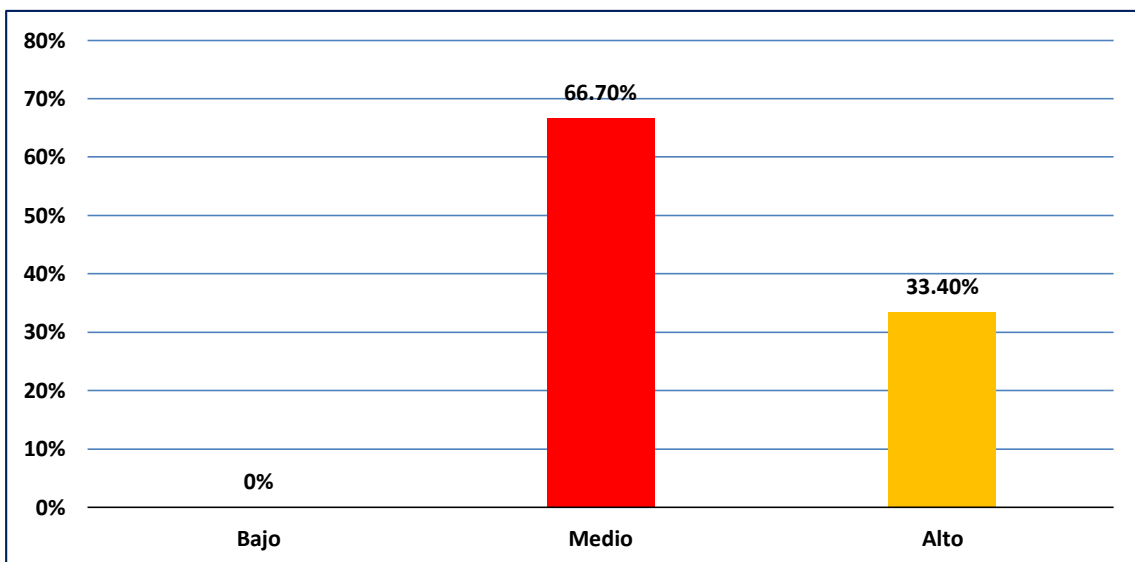


Figura 3: Productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén.

Nota: Tabla 2

Análisis:

El 66,7% de los colaboradores de la empresa Aqua Valle de Chepén sostuvo que el nivel de la productividad es medio y el 33,4% consideró el nivel medio; en tanto que el ningún (0%) colaborador se inclinó por el nivel bajo. Determinándose que esta variable en los colaboradores de la empresa Aqua Valle de Chepén se encuentra en un medio nivel (66,7%).

3.2. Contrastación de hipótesis

Para hallar la contrastación de hipótesis y la correlación, se usó el programa SPSS v 26, considerando un examen de normalidad para afirmar la hipótesis que fue aceptada.

Se hizo uso de Shapiro Wilk, por cuanto los instrumentos a 30 sujetos fueron aplicados

Normalidad de variables:

Para la variable 01:

H₀: La variable compromiso organizacional no tiene una distribución normal.

H₁: La variable compromiso organizacional tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

Para la variable 02:

H₀: La variable productividad no tiene una distribución normal.

H₁: La variable productividad tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

Tabla 5:

Prueba de normalidad.

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	,778	30	,000
Calidad de servicio	,807	30	,000

Fuente: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software SPSS versión 26.0.

Análisis:

La significancia en compromiso organizacional esta debajo de 0,05, también en productividad; por ambas ser de distribución no normal, se usó el coeficiente Spearman.

3.2.1 Contrastación del objetivo general

Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén 2021.

Tabla 6:

El compromiso organizacional y su relación con la productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén 2022.

		Compromiso Organizacional	Productividad	
Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,907**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Productividad	Coeficiente de correlación	,907**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Fuente: Información extraída de la muestra.

Análisis:

Spearman es de 0,907 (se comprobó una fuerte correlación) la significancia de 0,00 por debajo del 0.05 entonces el compromiso organizacional significativamente se relaciona con la productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén. Procediéndose a rechazar la hipótesis nula.

3.2.2 Contratación los objetivos específicos:

Objetivo específico 1:

Puntualizar la relación que existe entre el compromiso afectivo y productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén, 2022.

Tabla 7:

El compromiso afectivo y su relación con la productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén 2022.

			Compromiso afectivo	Productividad
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,803**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
Productividad	Productividad	Coeficiente de correlación	,803**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Fuente: Información extraída de la muestra.

Análisis:

Spearman es de 0,803 (se comprobó una significativa correlación) la significancia de 0,00 no superando al 0.05, entonces el compromiso afectivo significativamente se conecta con la productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén. Procediéndose a rechazar la hipótesis nula.

Objetivo específico 2:

Establecer la relación que existe entre el compromiso de continuidad y productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén, 2022.

Tabla 8

El compromiso de continuidad y su relación con la productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén 2022.

			Compromiso de continuidad	Productividad
Rho de Spearman	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	1,000	,721**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Productividad	Coeficiente de correlación	,721**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Fuente: Información extraída de la muestra.

Análisis:

Spearman es de 0,721 (se comprobó una significativa correlación) la significancia de 0,00 no siendo mayor al 0.05, es decir que el compromiso de continuidad significativamente se conecta con la productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén. Rechazando la hipótesis nula.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación que existe entre el compromiso de normatividad y productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén, 2022.

Tabla 9

El compromiso de normatividad y su relación con la productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén 2022.

		Compromiso de normatividad	Productividad
Spearman	Compromiso de normatividad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,910**
		N	30
Productividad	Productividad	Coeficiente de correlación	,910**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	30

Fuente: Información extraída de la muestra.

Análisis:

Spearman es de 0,910 (se comprobó una fuerte correlación) la significancia de 0,00 no superando el 0.05, entonces el compromiso de normatividad significativamente se conecta con la productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén. Dejando de lado a la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En este acápite se discuten y analizan los resultados de la investigación para lo cual se parte desde lo general hasta lo particular, así de acuerdo al general objetivo: Precisar la relación que existe entre el compromiso organizacional y productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén 2022, se encontró que Spearman es de 0,907 (se comprobó una fuerte correlación) la significancia de 0,00 no superando al 5% ($p < 0.05$) es decir que el organizacional compromiso significativamente se relaciona con la productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén, concordando con Gómez (2020), en su indagación Compromiso organizacional, variables demográficas y satisfacción laboral México, se establece que la responsabilidad autorizada de los trabajadores puede verse afectada de manera enfática y adversa por factores sociodemográficos

En la discusión del objetivo específico: Identificar el nivel del compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén, se encontró que el 10% de los colaboradores de la empresa Aqua Valle de Chepén sostuvo que el nivel del compromiso organizacional es bajo y el 63,3% consideró el nivel medio; en tanto que el 26,7% sostuvo que se encuentra en un alto nivel, determinándose que el organizacional compromiso en los colaboradores de la empresa Aqua Valle de Chepén se encuentra en un medio nivel (63,3%), por lo cual se cita a Fuentes (2019) en su estudio Satisfacción laboral en la productividad. México. Se infirió que los 21 encuestados indicaron tener un grado innegable de cumplimiento ocupacional (del 67 al 100%). El 71% de los revisados opinó que está para siempre contento con su trabajo, el cual se beneficia al cumplir con los destinos institucionales, mientras que el 29% reaccionó que en su mayor parte se siente realizado.

En función al objetivo específico: Identificar el nivel de productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén, se encontró que el 66,7% de los colaboradores de la empresa Aqua Valle de Chepén sostuvo que el nivel de la productividad es medio y el 33,4% consideró el nivel medio; en tanto que el ningún (0%) colaborador se inclinó por el nivel bajo. Determinándose que la

productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle de Chepén se encuentra en un medio nivel (66,7%), citándose a Macedo et al. (2018), en su indagación Compromiso organizacional y apoyo organizacional percibido de los profesionales de enfermería, Brasil. En cuanto a los resultados: la inscripción de la cantidad de asistentes en diciembre de 2011. Están aislados por las clasificaciones de expertos de; profesional capacitado, jefe y educador, crianza, asistente general, al igual que de todas las áreas del país; la mayor parte son mujeres (75,5%), el 59,7% son menores de 40 años. En cuanto a la conexión entre regularizar y sentir responsabilidad y ver ayuda jerárquica, Pearson nos permite comprobar su importancia medible. Entre visto ayuda jerárquica y lleno de sentimiento de responsabilidad, el valor es crítico y bueno ($r = 0,628$; $p < 0,001$). Entre la ayuda jerárquica de la sierra y la responsabilidad estandarizadora, el valor es igualmente crítico y positivo ($r = 0,620$; $p < 0,001$).

En lo que se refiere al objetivo específico: Puntualizar la relación que existe entre el compromiso afectivo y productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén, se encontró que Spearman es de 0,803 (se comprobó una significativa correlación) con significancia de 0,00 no superando al 0.05, es decir que el compromiso afectivo significativamente se relaciona con la productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén. Por lo tanto, concordando con Carpio (2019), en el estudio satisfacción laboral y compromiso organizacional, el examen presume que el cumplimiento laboral y la responsabilidad jerárquica en una sustancia pública tienen una conexión positiva y crítica, sin distinciones de sexo en cuanto a los factores de revisión

En la discusión del objetivo: Establecer la relación que existe entre el compromiso de continuidad y productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén, Spearman es de 0,721 (se comprobó una significativa correlación) la significancia de 0,00 no superando al 0.05, es decir que el compromiso de continuidad significativamente se relaciona con la productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén, citándose a Carrillo (2018), en su tesis Los factores sociodemográficos y compromiso organizacional en una empresa asociada a la PNP. Concluyendo que el compromiso organizacional que tienen los colaboradores que trabajaron en la

empresa asociada fue de correlación fuerte y positiva, concluyó que: la relación género y compromiso organizacional es mayor ligeramente en los hombres que en las féminas por lo que no hay correlación directa

Finalmente, en la discusión del objetivo: Determinar la relación que existe entre el compromiso de normatividad y productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén, se encontró que Spearman es de 0,910 (se comprobó una fuerte correlación) la significancia de 0,00 no superando al 0.05 es decir que el compromiso de normatividad significativamente se relaciona con la productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén, se cita a Cieza & Mannuci (2017), ejecutaron investigación referente: A la comunicación y productividad de los colaboradores en una empresa de Tarma. Esta exploración razona que la correspondencia interna es una visualización de la utilidad, donde se notó una relación inmediata y enorme, se estableció que los elementos de correspondencia se elevan por encima del componente de viabilidad.

VI. CONCLUSIONES

1. Se demostró la existencia de una fuerte relación entre el compromiso organizacional y productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén (Spearman = 0,907), es decir que a mayor compromiso organizacional mayor será la productividad en la empresa.
2. Se determinó que el organizacional compromiso en los colaboradores de la empresa Aqua Valle de Chepén se encuentra en un medio nivel (63,3%), es decir que hace falta aplicar estrategias correctivas o de mejora continua para elevar este nivel.
3. Se determinó que la productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle de Chepén se encuentra en un medio nivel (66,7%); es decir, que los procesos de la empresa no son los adecuados para lograr una sostenibilidad pertinente al nivel de producción.
4. Se halló significativa relación entre el compromiso afectivo y productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén (Spearman = 0,803), es decir que si el compromiso afectivo es fortalecido también lo será la productividad en la empresa.
5. Se encontró significativa relación entre el compromiso de continuidad y productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén (Spearman = 0,721). Entonces, si se mejora el compromiso de continuidad también mejorará la productividad en la empresa.
6. Existe fuerte relación entre el compromiso de normatividad y productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén (Spearman = 0,910), por ello si el compromiso para cumplir la normatividad vigente es adecuado también será adecuada la productividad en la empresa.

VII. RECOMENDACIONES:

1. A la empresa capacitar a sus colaboradores sobre temas de compromiso organizacional y productividad para lograr la rentabilidad y sostenibilidad de la organización.
2. Se recomienda a la empresa aplicar estrategias para predecir y comprender mejor el comportamiento de sus colaboradores para lograr consolidar su compromiso con la organización y así mejorar la productividad en la empresa.
3. Se sugiere a la empresa realizar un análisis exhaustivo de las demás empresas que compiten en el mismo mercado, buscando fortalezas en cuanto al tratamiento del compromiso organizacional para posibilitar tomar acciones de diferenciación y ventaja sobre las mismas.
4. Se recomienda a la empresa buscar mecanismos que posibiliten entender los cambios que se dan en el mercado y ser capaz de impulsar estrategias innovadoras que eleven el compromiso organizacional y la productividad.

REFERENCIAS

- Alcivar, S. (2018). *Marketing relacional para generar fidelidad hacia los clientes de la Boutique Very Chic, Sector Norte, ciudad de Guayaquil*. (Tesis de licenciatura). Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.”
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33900/2/2021_marketing_relacional_fidelizaci%c3%b3n
- Allen, K., & Meyer, E. (2018). *Empresarismo* (2 ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Becker, H. (2017). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*(66), 32-40.
- Bernal, C. (2017). *Metodología de la investigación* (2 ed.). México D.F.: Pearson.
- Carpio, S. (2019). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una Entidad Pública-Sector Salud 2015*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo.
- Candia, C., Aguirre, M., Correa, N., y Herrera, M. (2016). La productividad total de factores en el sector manufacturero chileno. *Revista de Economía Institucional*, 18(35), pp. 229 – 255.
<https://doi.org/10.18601/01245996.v18n35.12>
- Cevallos, D. (2017). *Mejoramiento de la productividad en una línea de fabricación de adhesivos plásticos*. (Tesis de pregrado). Universidad de las Américas, Quito, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la teoría general de la administración*. En I. Chiavenato, *recursos humanos* (8 ed., págs. 23-25). México D.F.: McGraw-Hill Education.
- Cieza, C., & Mannuci, A. (2020). *Comunicación y productividad en los módulos de atención al público en ESSALUD - Red Sabogal - 2014*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo. (Acceso el 7 de octubre de 2016).
- Cuatrecasas, LL. (2018). *Total Productive Maintenance*. Barcelona - España. Ediciones Gestión 2000
- Cruelles, J. (2017). *Productividad e Incentivos: Cómo hacer que los tiempos de fabricación se cumplan*. Barcelona – España. Marcombo.
- Fernández, R. (2017). *La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa*. Alicante - España: Editorial Club Universitario.

- Fiorito, J., Bozeman, D., Young, A., & Meurs, J. (2019). *Organizational commitment, Human Resource practices, and organizational characteristics*. *Journal of Managerial Issues*, 19(2), 186-207.
- Giraldo, S. (2020). *El empoderamiento como elemento generador de compromiso organizacional en los empleos de las empresas aseguradoras de la ciudad de Manizales*. Colombia: Tesis de maestría. Universidad Nacional de Colombia.
- Gomes, S. (2019). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los empleados de la Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, México*. Tesis de maestría: (seleccionado 07 de setiembre 2016).
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2018). *Comportamiento organizacional*. En R. Griffin, & G. Moorhead, *Comportamiento organizacional* (9 ed., págs. 68-70). México D.F.: Cengage Learning.
- Guizar, R. (2017). *Desarrollo organizacional. Recursos humanos* (4 ed., págs. 444-446). México D.F.: McGraw-Hill Education.
- Gutiérrez, H. (2018). *Calidad y productividad. administración de empresas* (4 ed., págs. 2-7). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Guzmán, E. A. (2017). *El marketing relacional como herramienta estratégica de fidelización para la carrera de administración y emprendimiento*. Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Ciencias Empresariales. Lima: USIL
- Herrera, J. R. (2016). *Marketing relacional y la fidelización de clientes en el Policlínico "Mas vida", San Juan de Lurigancho, 2016*. Univesidad Cesar Vallejo, Lima, Peru. http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4823/Herrera_PJR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigación* (7 ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández R. y Mendoza Ch. (2018) *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México, McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Inga y Villegas (2018). *"Marketing relacional y su relación con la fidelización de los clientes en la empresa Chancafe Q, Tarapoto, 2018"* Universidad Peruana Union, Lima, Peru https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1553/Franklin_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=5

- Judge, T., & Robbins, S. (2017). *Comportamiento organizacional* (15 ed.). Juarez: Pearson.
- López, L & Causil, S. (2021) *Marketing relacional y fidelización de los clientes para la empresa Brasilia S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia].
- Llapa, J., Rodríguez, E., Trevizan, P., Shinyashiki, D., & Mendes, A. (2017). *Compromiso organizacional y profesional Servicio de salud de atención Primaria, Arequipa.* (Tesis de maestría), UNSA.
- Mancera, M. (2017). *Seguridad e Higiene Industrial. Gestión de Riesgos.* Primera Edición. Bogotá. Alfaomega.
- Muñoz, E. (2017). *Marketing Relacional y la Fidelización de los clientes en la Empresa "GLOBAL CELL" de la Ciudad de Ambato 7* [Tesis de pregrado]. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/11240/1/313%20MKT.Pdf>
- Newstrom, J. (2017). *Comportamiento humano en el trabajo* (13 ed.). México D.F.: McGraw-Hill Educación.
- Ortiz, G., & M., G. (2018). *Metodología de la investigación el proceso y sus técnicas.* (4 ed.). Editorial Limusa S.A.
- Pacheco, R. (2018). *Proceso de fidelización de los clientes de la empresa Sweet & Coffee a través de las diferentes estrategias publicitarias.* Guayaquil-Ecuador [Tesis de pregrado]. http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3252/TE_SIS%20Vivanco%20Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pico, J. (2008). *Productividad de los procesos de reducción directa de la Región Guayana.* Venezuela: Tesis de Maestria.Universidad Nacional Experimental de Guayana.
- Ramírez, E. (2019). *La influencia de las tácticas políticas y el compromiso de los empleados hacia la empresa en el aprendizaje organizativo.* España: Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Madrid.
- Robbins, S., Decenzo, D., & Coulter, M. (2018). *Fundamentos de administración, Administración de empresas* (8 ed., págs. 222-225). México D.F.: Pearson Education.
- Sampieri, R. (2017). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill. Disponible en: <http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/auprides/29985/anexos.pdf>

- Seguí, C. (2018). *Introducción al Estilo APA*. En *Formato de tablas y gráficas al estilo de la APA* (6 ed.). UPR-Recinto de Ciencias Médicas. Recuperado de http://www.rcm.upr.edu/PublicHealth/MEDU6500/Unidad_3/Segui_APA_6ta_edicion_Parte_II_formato_tablas_graficas_agosto2010%5Bfull%5D.pdf.
- Sotelo, T. (2019). *Compromiso organizacional y variables socio demográficas en el hospital I la merced, Essalud*. (Tesis de maestría) (
- Tamayo, M. (2017). *El proceso de la investigación científica* (4 ed.). Limusa: Noriega.
- Torres y Vargas (2020) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61438/Torero_CHAM-Vargas_VCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, R. (2018). Inversión y asignación de recursos: Una discusión del caso cubano. *Cuban Studies*, 44, 43-65, 415. <https://search.proquest.com/docview/1785501010?accountid=39560>

ANEXOS

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Allen & Meyer (2016) Es el psíquico aspecto que define la asociación entre la empresa un colaborador, exponiendo resultados respecto a la argumentación y discusión para dejar o seguir perteneciendo a la empresa	Esta variable se operacionaliza con sus dimensiones compromiso de continuidad, compromiso afectivo, y compromiso de normatividad, con escala ordinal, las cuales serán evaluadas con un cuestionario con escala de Likert con 15 ítems	Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> Opciones laborales Necesidad laboral 	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal
			Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> Identificación Deseo de contribuir 	6, 7, 8, 9, 10	
			Compromiso de normatividad	<ul style="list-style-type: none"> Reciprocidad laboral Cumplimiento laboral 	11, 12, 13, 14, 15	

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
PRODUCTIVIDAD.	Judge & Robbins (2017) se gesta cuando los costos disminuyen y se logra los objetivos durante el proceso, para obtener mayores ganancias. No se enfoca como departamento o como desempeño individual, al medir la productividad, como un todo. Porque las ganancias son fruto del sacrificio de los colaboradores como conjunto.	Esta variable se operacionaliza con sus dimensiones eficacia, eficiencia y efectividad, con escala ordinal, las cuales serán evaluadas con un cuestionario con escala de Likert con 15 ítems	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> Producción planeada, producción ejecutada Logro de metas y objetivos 	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo útil Disposición de medios y materiales 	6, 7, 8, 9, 10	
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> Resultados optimizados Evaluación continua 	11, 12, 13, 14, 15	

CUESTIONARIO SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Valor	Alternativa
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Instrucciones

El siguiente cuestionario es personal y anónimo y tiene el propósito de investigar sobre el compromiso organizacional.

Lea detenidamente y marque con un (X) su respuesta.

¿Desea usted participar en el cuestionario?

Si

no

	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	COMPROMISO AFECTIVO					
1	Me siento integrado plenamente a esta organización.					
2	Esta organización significa mucho para mí.					
3	Hablo positivamente de esta organización a mis amistades.					
4	Participó activamente de las capacitaciones y reuniones que se realizan en esta organización					
5	Siento que mis compañeros de trabajo son como parte de mi familia					
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
6	Si dejara esta organización, difícilmente hallaría otra como esta.					
7	Si decidiera dejar esta organización se verían interrumpidos sus proyectos personales.					
8	Si decidiera dejar esta organización tendría más pérdidas que ganancias económicas.					

9	Me encuentro plenamente recompensado con el sueldo que percibo en esta organización					
10	Si continuo en esta organización es porque en otro trabajo no me daría todas las ventajas que me dan en esta.					
COMPROMISO NORMATIVO						
11	No dejaría esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.					
12	Esta organización merece el esfuerzo que realizo diariamente.					
13	Cumplo con las normas o reglas de trabajo en cada procedimiento de trabajo.					
14	Siento que los problemas de esta organización también son mis problemas.					
15	La normatividad de la organización es pertinente y adecuada					

FICHA TÉCNICA

1. **Nombre:**

Cuestionario para el Compromiso organizacional

2. **Autor:**

Mg. Carlos Alberto Tocas Rojas, 2017 - Chepén, La Libertad

Adaptación: Investigadores.

3. **Ámbito de aplicación:**

Administración

4. **Propósito:**

Medir el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa

Aqua Valle, Chepén 2021

5. **Usuarios:**

Colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén 2021

6. **Forma de aplicación:**

Individual.

7. **Duración:**

40 minutos aproximadamente (Formulario de Drive).

8. **Puntuación:**

La puntuación se distribuye en tres niveles:

Bajo	15 - 35
Medio	36 - 55
Alto	56 - 75

9. **Validez:**

La validación de contenido, será validada por tres expertos, con el conocimiento suficiente del tema.

CUESTIONARIO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD

Val or	Alternativa
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Instrucciones

El siguiente cuestionario es personal y anónimo y tiene el propósito de investigar sobre el bienestar familiar.

Lea detenidamente y marque con un (X) su respuesta.

¿Desea usted participar en el cuestionario?

Si

no

	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	EFICIENCIA					
1	Trabajo días no laborables para alcanzar mis metas.					
2	Me capacito para hacer bien mi trabajo y obtener mejores resultados					
3	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi labor.					
4	Uso los insumos de la organización evitando el desperdicio y su deterioro.					
5	Ahorro recursos, tiempo y dinero en el trabajo.					
	EFICACIA					
6	Se cuáles son los objetivos y metas de esta organización y me identifico con ella.					
7	Cumplo con mis responsabilidades laborales diarias en esta organización.					
8	Doy el 100% de mi capacidad y actitud durante su trabajo.					
9	Cumplo con los procedimientos establecidos de esta organización					
1	Alcanzo los objetivos y metas programadas en esta					

0	organización.					
EFFECTIVIDAD						
1 1	Persigo los objetivos organizacionales de una forma activa y perseverante.					
1 2	Dedico un tiempo adicional para mejorar el centro laboral					
1 3	Pongo el mayor esfuerzo posible en su trabajo, inclusive hace más de lo que tiene que hacer.					
1 4	Comparto mis conocimientos en beneficio de mis compañeros de trabajo.					
1 5	En ausencia de mi inmediato superior asumo la responsabilidad					

FICHA TÉCNICA

1. **Nombre:**

Cuestionario para la Productividad

2. **Autor:**

Mg. Cadena Quispe Kevin Jordi, Chiclayo Lambayeque

Adaptación: Investigadores.

3. **Ámbito de aplicación:**

Administración

4. **Propósito:**

Medir la productividad en la empresa Aqua Valle, Chepén 2021

5. **Usuarios:**

Colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén 2021

6. **Forma de aplicación:**

Individual.

7. **Duración:**

40 minutos aproximadamente (Formulario de Drive).

8. **Puntuación:**

La puntuación se distribuye en tres niveles:

Bajo	15 - 35
Medio	36 - 55
Alto	56 - 75

9. **Validez:**

La validación de contenido, será validada por tres expertos, con el conocimiento suficiente del tema.