



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Compromiso organizacional y productividad laboral de los
colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de
Ahorro y Crédito Sullana, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

AUTORA:

Cisneros Carreño, Matilde Patricia (orcid.org/0000-0002-1315-0062)

ASESOR:

Mg. Zuñiga Castillo, Arturo Jaime (orcid.org/0000-0003-1241-2785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Con mucho cariño y esmero para mi hermana Elvia que su apoyo formó parte fundamental para la realización de esta tesis.

Al sr. De Ayabaca y a mi abuelo Joaquín que me bendicen siempre desde el cielo y me guían por el buen camino.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por permitir desarrollar la presente investigación bajo asesoramiento del Mg. Arturo Zuñiga, que con su paciencia y dedicación se logró culminar con mi investigación

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA	27
3.1. Tipo y diseño de investigación	27
3.2. Variables y operacionalización	28
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.5. Procedimientos	31
3.6. Métodos de análisis de datos	31
3.7. Aspectos éticos	32
IV. RESULTADOS.....	33
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1. Frecuencia con datos agrupados de compromiso organizacional y dimensiones	33
Tabla 2. Frecuencia con datos agrupados de productividad laboral y dimensiones	33
Tabla 3 Tabla cruzada V1_Compromiso Organizacional * V2_Productividad Laboral	34
Tabla 4 Resultado de prueba de hipótesis, de medidas simétricas.....	36
Tabla 5 Resultado de prueba de hipótesis específica, de medidas simétricas.....	37
Tabla 6 Resultado de prueba de hipótesis específica, de medidas simétricas.....	38
Tabla 7 Resultado de prueba de hipótesis específica, de medidas simétricas.....	39
Tabla 8 Pruebas de normalidad	40

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre el compromiso organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022. La investigación fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, fue hipotético-deductivo, con diseño no experimental. Se utilizó como técnica la encuesta, instrumento el cuestionario, dividido en las dos variables que es el compromiso organizacional y productividad laboral. La población fue de 77 colaboradores; la muestra fue 64 colaboradores, representativa con un nivel de confianza del 95% y un margen de error máximo del 5%. Se analizó mediante la estadística descriptiva inferencial en el sistema, el cual es un Software Estadístico SPSS versión 27, se utilizó la estadística inferencial para analizar de la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov. Se aplicó la prueba de Rho de Spearman para la contrastación ya análisis de la hipótesis. El cual tuvo como principal resultado que un p valor = $0,00 < 0,05$, por lo que se procede a rechazar la H_0 y a aceptar la H_1 , asimismo un coeficiente Tau-b de Kendall = $(+)0,740$, por lo que concluye que existe relación significativa, directa y alta entre ambas variables.

Palabras clave: compromiso organizacional, productividad laboral, compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso continuo, afectividad, eficiencia, eficacia

Abstract

The objective of the study was to determine the level of relationship between the organizational commitment and labor productivity of the employees of the main office of the Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022. The research was of an applied type, with a quantitative approach, it was hypothetical- deductive, with non-experimental design. The survey was used as a technique, the questionnaire instrument, divided into the two variables that is organizational commitment and labor productivity. The population was 77 collaborators; the sample was 64 collaborators, representative with a confidence level of 95% and a maximum margin of error of 5%. It was analyzed using descriptive inferential statistics in the system, which is a Statistical Software SPSS version 27, inferential statistics were used to analyze the Kolmogorov Smirnov normality test. Spearman's Rho test was applied to test and analyze the hypothesis. Which had as main result that a p value = $0.00 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_1 is accepted, as well as a Kendall Tau-b coefficient = (+) 0.740, so concludes that there is a significant, direct and high between both variables.

Keywords: organizational commitment, labor productivity, commitment, normative commitment, continuous commitment, affectivity, efficiency, efficacy

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad a nivel mundial, hay varias empresas que tienen impacto en las personas, que comienzan en la parte interior de la empresa. Por lo tanto, la cultura organizacional y el ambiente laboral, va permitir un buen desempeño, y productividad laboral, permitiendo que el comportamiento organizacional sea adecuada, y los colaboradores demuestren sus actitudes y sus valores (García y Flores, 2017).

Sin embargo, en la actualidad las empresas están teniendo dificultad en la productividad laboral, debido a la desmotivación que sienten los colaboradores, lo cual es un desafío continuo en las empresas. Hoy en día la realidad de los colaboradores tienen inseguridades, para el futuro de sus trabajos, y al mismo tiempo las empresas exigen altos compromisos organizacionales, para la empresa, y para llegar a conseguir los gerentes, deben realizar funciones que permita una excelente identidad, ocasionando en los colaboradores el sentido de pertenencia, ya que el compromiso que tiene cada trabajador es un factor clave tanto para la empresa como para él, y cuando se registra existe altos índices de productividad y existe compromiso por parte de los colaboradores (Guerrero, 2019).

Por ese sentido, es de mucha importancia que las organizaciones en el Perú reconozcan el nivel de compromiso que tengan sus colaboradores, para que ellos puedan trabajar de forma eficiente en función a cumplir con los objetivos empresariales y en el mismo sentido consigan cumplir con sus propias metas de sus intereses y deseos personales.

Y de la misma forma, las organizaciones llegaran a obtener un personal completamente satisfecho, e integrado en su trabajo, y en las funciones que realiza, por el cual es necesario que exista un ambiente agradable, con compañeros de trabajos que se llevan bien, con un líder que trata bien a los colaboradores, el cual va ayudar a percibir de forma positiva por el colaborador, si en estos tiempos todas las organizaciones brindaran suficiente atención en los recursos humanos, brindándoles un ambiente y empleo agradable y de calidad, y el compromiso organizacional se diera de forma voluntaria y los beneficios serían de forma compartida, las empresas se evitarían de muchos problemas,

en todos las áreas de la empresa, y es por ello que surgen muchísimos problemas en estos tiempos porque las organizaciones no toman en cuenta sus necesidades y expectativas de sus colaboradores (Cortina, 2017).

En Piura, en las empresas financieras los colaboradores han ido viendo su confianza, y, por lo tanto, su compromiso en fundamentos más estables y sólidos, que las organizaciones. En estos últimos tiempos muchos empresarios, gerentes y organizaciones buscan la manera de incrementar el nivel de compromiso de sus colaboradores, y de la misma forma se involucre con la productividad laboral, el cual está relacionado con la producción promedio por colaborador en un determinado tiempo, por lo tanto, la teoría económica define que las remuneraciones deben ser vistas desde la productividad laboral de cada personal; ya que lo producido en promedio por los colaboradores alcance para cubrir los montos salariales, y si las remuneraciones están por encima podría ocasionar pérdidas a las organizaciones porque no podría cubrir con los pagos, y también dichas empresas se ven afectadas cuando existe un incremento de salario según regularizaciones por el estado, ya que la empresa no puede cubrir con los nuevos costos de mano de obra debido a que no le alcanza por la baja producción (Harris y Cameron, 2020).

Asimismo, las entidades financieras no bancarias tienen deficiencias con respecto a los colaboradores, ya que no están siendo productivos en las funciones que realizan, debido a que no se sienten comprometidos con la empresa donde laboran, es por ello que se puede ver que las empresas no son tan productivas, ya que los colaboradores demuestran incapacidad para cumplir con sus objetivos y metas, y también demuestra dificultades en la dedicación para realizar sus funciones, ante todo estos imprevistos se puede visualizar que vienen desarrollando de mala forma sus actividades, debido a que no tienen compromiso organizacional al cumplir sus obligaciones de sus actividades (León, 2018).

En Sullana para las Cajas Municipales de Ahorro, es de suma importancia indicar que son una pieza de vital importancia para el desarrollo del país, y que brinda financiamiento para el desarrollo de los nuevos emprendedores, especialmente a las MiPymes, y el 87% de los gerentes del área de recursos humanos afirman que la falta de compromiso por parte del personal

es la principal deficiencia que afrontan las empresas, asimismo, el 50% considera que esta problemática como muy importante para tomar en cuenta y brindarle una mejora a tiempo (Rodríguez, 2018).

Sin embargo, las organizaciones de este sector tienen alta calidad de competitividad con altos niveles de estándares de trabajo laboral, además, son muy exigentes en la productividad de los departamentos involucrados, motivo por el cual nace una preocupación en los gerentes de cada procedimiento, al elevar los índices de productividad laboral, teniendo en cuenta que el factor clave es el recurso humano, y la forma de conseguir las metas, es mantener a los colaboradores en un ambiente agradable, siendo un indicador el compromiso organizacional que el colaborador ha adquirido en la organización.

Caja Sullana es una institución con valores integrados en su cultura organizacional que se vivencia, se practica y se comparte. Su filosofía es ayudar a construir nuevos retos y nuevos caminos para impulsar el desarrollo al amparo del principio del Bien Común.

Su trabajo va más allá de la sencillez de una transacción económica. Trasciende en lo social, fortaleciendo las posibilidades humanas de miles de familias en la patria. Generan y mantienen puestos de trabajo que sustentan mejores niveles de vida, salud y educación para miles de personas.

En los últimos años la realidad financiera de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana no es indiferente a la realidad nacional e internacional donde los trabajadores son menos productivos, por lo que hay algunas cosas a tener en cuenta para lograr incrementar la productividad laboral. Por otro lado, puede verse que el nivel de compromiso de los empleados no es muy alto. Se observa que esto es más relevante para los analistas de crédito que no logran sus metas establecidas dentro del tiempo asignado porque los trabajadores se sienten menos conscientes de la organización, estos empleados a menudo no cumplen con las expectativas de servicio del cliente, establecen fechas de entrega y no llegan a tiempo a las visitas y generan insatisfacción en el cliente.

Además, de seguir manteniendo altos niveles de productividad laboral, se conseguirá seguir alcanzando los objetivos planteados, es por ello que mantiene la sostenibilidad y el incremento de su rentabilidad, es por eso que se

necesita ser sostenible en el tiempo, para crear un ambiente laboral agradable, para que el personal de la organización pueda realizar sus actividades, y también pueda conseguir sus propios objetivos personales motivo por el cual es necesario tener una comunicación asertiva, trabajo en equipo, motivación con niveles altos, y entre otros; todo esto conlleva a tener un clima laboral correcto, siendo de suma importancia que la empresa consiga un ambiente o clima laboral adecuado, para que el personal realice sus actividades con eficacia y eficiencia, para conseguir las metas y objetivos trazados, y por ende conseguir el compromiso organizacional y productividad laboral.

¿Cuál es el nivel de relación entre el compromiso organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022?. Y tiene los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de relación entre el compromiso afectivo y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022?; ¿Cuál es el nivel de relación entre el compromiso normativo y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022?; ¿Cuál es el nivel de relación entre el compromiso continuo y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022?

Por lo tanto, la presente investigación se justifica de manera práctica, porque trató de reconocer la productividad laboral y el compromiso organizacional, de los colaboradores de Caja Municipalidad de Sullana, como se puede verificar que el personal es difícil de llegar a evaluar, por lo complejo que es su estructura, ya que en su interior se encuentran personas con diferentes grados de instrucción, los cuales son, profesionales, técnicos, auxiliares, personal administrativo, de servicio, entre otros.

Además, se justifica de forma teórica, ya que brindó un aporte de conocimientos y definiciones de acuerdo a los conceptos elaborados de acuerdo a las variables que es el compromiso organizacional y productividad laboral, en las financieras no bancarias, en tiempos del covid 19, o pandemia, porque se ha convertido últimamente en un problema de forma creciente, que viene

perjudicando al sistema financiero, y se requiere una intervención inmediata que salvaguarde la calidad de ambiente laboral, en la empresa.

Asimismo, se justifica de manera metodológica, ya que es de suma importancia, porque se pretendió evaluar las variables compromiso organizacional y productividad laboral, de los colaboradores de Caja Municipalidad de Sullana, reconociendo de forma detallada las dificultades, que están presente entre ambas variables, y por ultimo encontrar relación entre ambas, y asimismo, su importancia está dirigido al compromiso organizacional, y con el cual se va elaborar acciones, que va permitir elevar el compromiso organizacional y bienestar del colaborador, y va beneficiar a todos los involucrados en la empresa, incrementando el desarrollo económico, y de esta forma el compromiso organizacional mejora la productividad laboral de los colaboradores de la empresa, con el cual busca direccionar a la empresa para satisfacer las necesidades de todos los integrantes y brindar un servicio de calidad.

Además, la investigación se justifica de manera social, porque pretendió motivar la habilidad y destreza de cada personal en la caja Municipal de ahorro y crédito Sullana, e incrementando al fortalecimiento de los usuarios, además con los resultados finales se espera conseguir y sugerir estrategias para optimizar la productividad en las funciones de la empresa, y al mismo tiempo debe visualizar la problemática de obtener el compromiso organizacional.

Teniendo como objetivo general: Determinar el nivel de relación entre el compromiso organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022. Y tiene los siguientes objetivos específicos: Determinar el nivel de relación entre el compromiso afectivo y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022; Determinar el nivel de relación entre el compromiso normativo y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022; Determinar el nivel de relación entre el compromiso continuo y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022.

La hipótesis general es la siguiente: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022. Y las hipótesis específicas fueron las siguientes: Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022, existe relación significativa entre el compromiso normativo y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022, existe relación significativa entre el compromiso continuo y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional Huancas (2020) realizó una investigación sobre la *productividad y el compromiso organizacional en la empresa Oficina Operaciones UE 300*, el cual tuvo como objetivo llegar a determinar la relación que existe entre ambas variables, para el cual empleo el tipo de investigación básica, diseño descriptiva correlacional, con la técnica de la encuesta; quien llego a concluir que el compromiso afectivo en un 65% es regular, mientras que el continuo tiene un 54% es regular, y finalmente el normativo tiene un 54% es regular, y la parte productiva solo tiene un 49%; mientras que la parte afectiva tiene un 59% es regular, la eficiencia con un 62% regular, y finalmente la relevancia con 42%, y no existe relación significativa, directa y baja ambas variables.

Carrasco (2021) realizó una investigación sobre la satisfacción *laboral y el compromiso organizacional en el Banco de crédito*, cuyo objetivo es determinar la relación existente entre ambas variables, para el cual utilizo el tipo de estudio aplicada, con nivel descriptiva correlacional, con diseño no experimental transversal, concluyendo que el 90% del nivel de compromiso organizacional se encuentra de forma regular, y el indicador afectiva de forma deficiente con 57%, mientras que la continua con 59%, y la normativa con 55%, los cuales se ubicaron los colaboradores de forma regular.

Carhuapoma (2021) ejecutó un estudio sobre la *productividad y satisfacción laboral* la Caja Municipal de ahorro y crédito, cuyo objetivo principal fue identificar en qué medida se va relacionar ambas variables, para el cual utilizo un enfoque de tipo cuantitativo, de nivel correlacional con un diseño no experimenta; llegando a concluir el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.487, con un sig.(bilateral) igual a 0.000, valor que es inferior a 0.05, mientras que la relación que existe entre productividad y trabajo es el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.637, con un sig. (bilateral) igual a .000, valor que es inferior a 0.05; y existe relación directa entre la satisfacción laboral, recompensa equitativa; condiciones de trabajo, compañerismo con la productividad de los trabajadores.

Carrasco (2017) realizó una investigación sobre el *compromiso organizacional y el reconocimiento laboral* en el Banco de la Nación - Agencia 1, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre ambas variables, para el cual utilizó el diseño no experimental, transeccional, correlacional, llegó a concluir que el 57% se encuentra el nivel de compromiso organizacional es de nivel alto, mientras que el indicador afectivo es positivamente moderada, debido a que tiene una correlación de 0.538, y el normativo es baja con 0.232, y el indicador continuidad es baja porque tiene una correlación 0.119. y el personal están comprometidos y consideran que la cultura está enfocada en las ventas e incremento de rentabilidad.

Marino (2017) ejecutó un estudio sobre la relación *laboral y el compromiso organizacional y la Financiera Confianza S.A.A.* agencia – Pichanaqui, cuyo objetivo principal fue de establecer *de qué manera se relaciona ambas variables*, para el cual utilizó una investigación de tipo aplicada, nivel correlacional, con método científico, descriptivo, inductivo, deductivo, con diseño no experimental; llegando a concluir que el compromiso afectivo tiene una media de 3.53, y la desviación estándar es de 0.515 a ambos lados, mientras que el compromiso de continuidad es de 2.94, con desviación de 0.556, y el compromiso organizacional, compromiso afectivo del trabajador no está directamente relacionada con el desempeño laboral, y no existe relación directa entre el compromiso de continuidad con el desempeño laboral de los colaboradores, y el compromiso normativo no se encuentra positivamente relacionado con el desempeño laboral de los colaboradores.

Alzamora y López (2021) llevaron a cabo un estudio la *incidencia de los recursos humanos y la productividad de Caja raíz*, la investigación buscó determinar la *incidencia entre ambas variables*; el cual tuvo una investigación de tipo basia, de nivel correlacional, con el instrumento el cuestionario, el cual concluyó que el nivel de productividad es regular con 55.6%, y el 44.4% está totalmente en desacuerdo con el clima organizacional, y el resto está indeciso, además existe una alta correlación positiva, entre la productividad y gestión de recursos humanos, según la prueba Tau-b y Tau-c de Kendall con valores, 0.846 y 0.678 y Spearman con un valor de 0.893.

Espejo (2017) ejecutó un estudio sobre el *compromiso organizacional y su relación con el marketing interno* de la zona sur de Caja Piura, se realizó con el único objetivo de determinar qué relación *existe entre ambas variables*; el tipo de investigación empleado fue descriptivo-correlacional, de carácter observacional, de corte transversal, con diseño no experimental, en función al estudio ejecutado la conclusión es que existe relación entre ambas variables de los colaboradores del área de créditos y operaciones, el cual fue demostrado por la correlación de la prueba chi cuadrado y Pearson, los cuales son corroborados que existe relación entre el compromiso afectivo y los indicadores retención, adecuación y desarrollo mediante la hipótesis. Además, lo normativo se relaciona con los indicadores retención y comunicación, y por último el continuo se relaciona con el desarrollo y adecuación. Y el compromiso organizacional y marketing interno es 0.018, e inferior 0.05, el cual se verifica que existe relación entre ambas variables.

Gonzales (2020) realizó una investigación sobre la *productividad laboral para promover el compromiso organizacional de Port Logistics S.A.C.*, tuvo como finalidad de llegar a diseñar estrategias en ambas variables. El diseño que utilizó fue no experimental, transversal, de tipo descriptiva propositiva, y el instrumento fue el cuestionario, llegando a concluir que la colectividad de trabajo es del 70%, el compromiso afectivo es del 90%, y el 95% es del normativo, y el continuo solo el 40%, y el compromiso afectivo no es de óptimo, pero tiene un nivel positivo, por el cual es de suma importancia que la empresa implemente políticas emocionales muy sólidas, llegando a satisfacer las expectativas y de forma especial las psicológicas, ya que en la empresa donde existe afecto el personal se siente feliz trabajando en ella. Además, el compromiso normativo tiene un nivel alto debido a los parámetros de la empresa que son las adecuadas, sin embargo, los indicadores de capacitación y pagos extras perjudican a la empresa. Y respecto al compromiso de continuidad es de nivel alto, ya que en la empresa existe reconocimiento de forma verbal pero no monetario, y menos en público, el cual pone en peligro la continuidad de la empresa.

Bonilla y Lachira (2020) ejecutaron un estudio sobre el *compromiso organizacional y su incidencia en el marketing interno* de la Corporación J&MP SRL, se realizó con el objetivo de determinar *cómo inciden ambas variables*; la

metodología empleada fue de tipo aplicada, de nivel explicativa, con diseño explicativo causal de corte transversal, y el instrumento el cuestionario, en función al estudio ejecutado la conclusión que la hipótesis se determinó mediante la prueba estadística Chi Cuadrado con un valor $\chi^2 = 40.912$. Asimismo, se logró una significancia menor a 0.05, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula, y llegó la investigación es que las estrategias aplicadas de marketing interno ayudan a mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores, que se observó en la encuesta, donde se analiza que la empresa tiene satisfecho a los colaboradores, porque les brinda un ambiente agradable para realizar sus funciones, y desarrollarse profesionalmente, incremento de remuneraciones. Por lo tanto, las estrategias de marketing interno que influyen en el compromiso organizacional de los colaboradores son los ascensos y bonos, ya que los colaboradores se ven recompensados por el trabajo realizado y están completamente satisfecho.

Castillo (2019) realizó una investigación sobre la influencia *del compromiso organizacional y el marketing interno en los Negocios Carrillo GDA E.I.R.L.*, tuvo como finalidad si existe *influencia significativa entre ambas variables*. Por lo tanto, el tipo de investigación fue no experimental, de nivel correlacional causal, transversal, con técnica de la encuesta, llegando a concluir que la comunicación interna es de forma positiva y tiene significado el compromiso organizacional en el personal de la empresa, el cual al tener un mejoramiento de las políticas internas de comunicación y el desarrollo del personal se vea de forma positiva, y significativa en el compromiso organizacional. Lo cual se entiende que, al mejorar las políticas de la empresa, va incrementarse el compromiso del personal.

Por otro lado, en este caso de las bases teóricas del compromiso organizacional; Ruiz (2013) considera que estas se van desarrollando a lo largo del procedimiento de socialización, que al mismo tiempo es el intermediario por el cual los trabajadores entienden las reglas, valores y maneras de actuar en el interior de la compañía. Asimismo, Mendieta y Narváez (2020) indican que el compromiso es como sistema que genera maneras de actuar concretas, que benefician el desenvolvimiento de los individuos dentro de sus actividades y esto repercute en el alcance positivo de metas. Del mismo modo el compromiso se

entiende como el grupo de normativas que ayudan a marcar el camino para alcanzar el éxito.

En esa misma línea Prado (2015) indica que el compromiso de los colaboradores manifiesta la participación intelectual y emocional de tales con la unidad económica y con esto su apoyo al éxito de la misma. Por ello, a la organización le viene bien que el empleado se comprometa totalmente, dado que el bienestar de la sociedad tiene mucho que ver con el alineamiento táctico de audiencias elementales, en donde es necesario incorporar a los usuarios, suministradores y obviamente a los servidores. De la misma manera Chiavenato (2011) afirma que el compromiso empresarial es una característica que viene de parte de la intervención activa de una persona en una institución. Su potencia provoca que los individuos comprometidos logren creer y acertar los objetivos y valores empresariales.

Apoyado en la conceptualización adoptada por Álvaro (2016) el compromiso tiene tres dimensiones, esto no quiere decir que hayan tres maneras diferentes de compromiso, sino que a decir verdad es solo una, pero son 3 facetas las cuales mencionaremos a continuación:

Respecto al compromiso afectivo, Ventura (2017) menciona que deja al descubierto la lealtad emocional, la identificación con la empresa dicho de otro modo la filosofía de la misma especialmente estos colaboradores se sienten muy contentos por formar parte de la sociedad y generalmente se muestran predispuestos a las modificaciones organizacionales, se comprometen en todo ello y están más preparados para laborar más de lo que se había fijado en un principio.

Y, sobre la realización personal, García (2013) afirma que el desarrollo personal es poder lograr las motivaciones de cada individuo, ambiciones de los mismos por medio de un crecimiento propio. El término hace referencia a querer lograr el mayor potencial, conseguir los objetivos deseados, y edificar una vida placentera de la que puedas estar orgulloso. Esta meta parece simple sin embargo requiere de mucha dedicación.

Asimismo, el desarrollo profesional, Sánchez (2015) explica que se define como un periodo en la que el colaborador se siente complacido con las responsabilidades que ejecuta, y busca seguir desarrollándose por medio de

objetivos profesionales a corto y largo plazo. Al momento de llevar a cabo esta etapa, la compañía desempeña una labor esencial. El desarrollo profesional es una de las metas que conviene considerar si quieres beneficios.

Además, respecto a la afiliación, Pasamar y López (2018) se relaciona con la necesidad de pertenencia. Quiere decir que la gente va en busca de relaciones con otras personas. Y una necesidad de afiliación decrece la habilidad de los encargados para tomar buenas decisiones.

Por otro lado, Márquez y Albarrán (2015) definen que el sentido de pertinencia es un grupo de emociones, puntos de vista, anhelos, requerimientos, fundamentadas en las practicas del día a día. Cambia conforme pasa el tiempo ni bien los efectos y las experiencias se van agrupando.

Mientras que el compromiso de continuidad, el autor Machado y Rodríguez (2020) hacen referencia a los gastos relacionados con dejar la empresa, dicho de otro modo, cuando va pasando el tiempo, el trabajador se da cuenta que va realizando inversiones mínimas las cuales espera que le reditúen, como el plan de pensiones, de compra de acciones o la liquidación para cuando se esté decida retirarse. Dicho de otro modo, el empleado está relacionado ya que ha invertido dinero tiempo y mucho más, por lo que buscar otro puesto de trabajo con las mismas características es casi imposible por lo que este se fideliza con la unidad. Este modelo de servidor tiende a presentar estabilidad al momento de trabajar y su productividad le ayuda a lograr los grados mínimos que se aceptan, esto quiere decir que cumplen con lo requerido para seguir laborando en aquel lugar.

Respecto a la conveniencia, Arias (2019) menciona que es muy probable hallar una conciencia del individuo en relación a las inversiones de tiempo y esfuerzo que se dejarían en caso de abandonar la institución, o sea, de los costos en los que repercutiría al irse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo. Se puede ver aquí un lado calculador, ya que hace referencia a la prosecución de inversiones y resultantes de la pertenencia a la empresa. Abandonarla parece cada vez más costoso y debido a ello se genera un compromiso por omisión.

Y la culpabilidad, Herrero y Zamuner (2018) afirman que es ejecutado por el colaborador como la postura de una labor ante la reciprocidad por la

compañía que le ofrece alguna ayuda especial o en todo caso, una oportunidad de trabajar y de ir desarrollándose poco a poco.

Además, la lealtad, Peña (2016) define como el nivel en que un servidor, se identifica con la unidad económica y a partir de ello, quiere seguir trabajando dentro de ella. Dicen que mientras más tiempo trabajan en una empresa, más leales se vuelven, y por lo tanto se convierten en personas comprometidas con su trabajo que buscan alcanzar el éxito empresarial en conjunto. También es un grupo de relaciones que lo mantienen apegado a una empresa en particular.

Mientras que la obligación, Montoya (2022) manifiesta que esto tiene que ver con las emociones que presenta el colaborador, las cuales lo hacen sentir obligado a formar parte de la compañía, ya que tiene tiempo laborando en tal lugar, y como resultado de ello no se ve trabajando en otra organización, más que fidelidad, siente esto como una obligación.

Y, el agradecimiento, Olivares (2021) hace referencia a una participación laboral masiva, que van de la mano con emociones positivas, como entusiasmo, felicidad, lo cual refleja gratitud a lo que hizo la organización por el empleado. Precisamente se opone a la manera cínica de actuar que deja de aceptar los cargos que tienen con los destinatarios de los servicios.

Por otro lado, el compromiso normativo, Martín (2015) da a conocer los sentimientos de obligación del servidor de continuar en la compañía. Este sentimiento de obligación generalmente parte desde la creación del valor de fidelidad desde que la persona está en su etapa de niñez hasta que se convierte en un adolescente. Aunque esto se puede observar hasta en sus primeras vivencias laborales, es decir, cuando ya empieza a trabajar para una empresa, empieza a formarse el sentimiento de que está en deuda con la misma y que por lo tanto debe permanecer ahí y comprometerse completamente ya que fue el lugar que le dio una oportunidad para empezar su vida laboral. El colaborador incondicional es aquel que se compromete a estar en todo momento.

La inversión, Mulatillo (2017) menciona que son aquellos empleados que están altamente comprometidos lo que no piensan en renunciar o abandonar la compañía; porque creen que han invertido mucho para lograr estar dónde ahora se encuentran, y cree que si abandona, su inversión no habrá servido de nada.

Y los servidores que presentan un compromiso normativo se sentirán obligados a pertenecer a una organización por fidelidad.

Sin embargo, el vínculo moral, Llapa (2019) indica que se genera el compromiso por medio del reconocimiento de metas empresariales.

Y, el deber de permanencia, los autores Hernández y Ruiz (2018) afirman que los colaboradores que han permanecido mucho tiempo en una entidad y que realizan sus labores de manera eficiente y efectiva son los que se sienten comprometidos con sus responsabilidades y con la empresa en general.

Y el nivel de compromiso, Blanco (2016) se lleva a cabo un sentimiento grande de permanecer en la organización, como resultado de haber vivido una gran experiencia trabajando en aquel lugar, sumándole que dicha unidad le dio la posibilidad de trabajar desde un primer momento, de este modo, su nivel de compromiso aumenta aún más.

Por otra parte, también se analizará sobre la productividad laboral el cual de forma importante y precisa para conseguir una mejor competitividad empresarial, que tiene que ver con la formación de emprendedores, el modelo de educación, y la cultura de organización incrementando la calidad de servicio, con la finalidad de que mejore los procesos operacionales, los indicadores de la gestión del personal, y del ingreso de innovación para incrementar el valor agregado (Prada et al., 2020). Por otra parte, la productividad es el uso efectivo de los recursos económicos, materiales, tecnológicos, y la información de la producción de los servicios y bienes, con la finalidad de incrementar la producción del aumento de los productos mencionados. Además, la productividad laboral es fundamental, en el producto terminado y en el trabajo del proceso para elaborar el producto, sin tener que incluir el capital. Y de esta forma se va incorporar la eficiencia mediante la incorporación ganada mediante el salto cualitativo, en la capacidad de trabajo (Jaimes et al., 2018).

Para Fuentes (2012) nos dice que existen tres criterios, los cuales son los más usados en el análisis del cumplimiento de un método, los cuales están asociados con la variable productividad laboral, y según, Castaño (2021) menciona que la eficiencia es ser coherente al colocar los insumos y los productos, llegando a facilitar la reducción de costos en los determinado recursos, lo cual va llegar a priorizar los mínimos recursos para la elaboración

de productos, para conseguir alcanzar los resultados obtenidos, y requerir el control del consumo. Y respecto a la optimización de recursos, Ruíz (2012) define que se tiene que utilizar de la mejor manera los recursos para la actividad primordial de la empresa y de las funciones secundarias, siempre viendo lo primordial de la empresa, además, es la búsqueda de la mejor solución, y con el cual se sabrá si se llegó a optimizar los procesos, métodos, sistemas, y actividades, entre otros. Y después que se haya modificado las formas habituales de proceder y se obtenga los resultados, por encima de lo normal, y se pueda esperar, y dicha solución estará de la mano con los objetivos que tenga la empresa.

Por otro lado, respecto a la disponibilidad, Meza et al. (2006) definen que es lo que tiene una empresa para poder desarrollar una determinada función requerida bajo las condiciones dadas de un determinado instante, bien durante un intervalo de tiempo, comprendiendo los recursos externos que requiere. Además, el cumplimiento de metas, Molina (2019) explica que es el compromiso que tiene cada colaborador con la empresa, para poder alcanzar una determinada meta, a pesar que no sea de originalidad, por lo cual se puede aplicar a cualquier meta, sea de forma asignada, participativa o establecida. Entonces la aceptación es el compromiso con una meta moderada, por lo tanto, es la relación entre el desempeño y la dificultad. Y respecto al cumplimiento de objetivos, Vázquez (2019) señala que son los resultados de los objetivos cumplidos, ya que es lo que la empresa pretende llegar a cumplir en un determinado tiempo, utilizando sus recursos, con los que cuenta o pretende incorporar, por tanto, los objetivos de la organización es la misión y visión a donde va llegar la empresa en un corto o largo plazo.

La eficacia, Calvo et al., (2018) mencionan que es cuando puedes realizar los objetivos propios para la empresa, y se debe hacer lo necesario para brindar lo mejor a la empresa, lo que indica que utilizas el mejor recursos disponible para la producción, por lo tanto, va ser el fracaso o éxito de la empresa, y va depender mucho de su eficiencia; el cual se va definir con el grado de optimización alcanzado y la bondad, de los recursos para la producción de los productos y servicios, y se aproxima con el nivel de productividad, relacionado técnicamente con recursos que se ha utilizado y la producción de

servicios y bienes financieros, brindados por una entidad y deben ser alcanzados al máximo. Respecto a resultados, Alpízar (2017) explica que es el final del estado de ventas del personal, con el cual se llega a medir la productividad que están teniendo a favor de la empresa para su crecimiento.

Por otro lado, los recursos, Arias y Escandón (2011) señalan que llegan a emplear el personal en favor del crecimiento de sus habilidades, para llegar a brindar la confianza que necesita un cliente para tener la seguridad y comprar los productos, además es el medio que se utiliza para cumplir con la parte económica para la satisfacción de las necesidades. Y sobre el planeamiento, Harare (2017) explica que son las diferentes actividades que se realizan en el área de ventas, y el que lo realiza es el gerente o supervisor de ventas, y son los encargados que se cumplan con los objetivos planteados, asimismo son las acciones o estrategias, que se utilizan frente a la competencia, donde se muestra los procesos y empleos a seguir.

Y finalmente, sobre efectividad, Taza (2021) hace referencia que son los resultados logrados frente a los resultados propuestos por la organización, es el cual va permitir medir el grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Por lo tanto, es la consecuencia de la situación, acción o proceso, el cual es aplicable a los distintos contextos, y es la conclusión de las operaciones de las actividades o funciones de las empresas. Y alcanzar metas, Quispe (2017) explica que es conseguir los objetivos trazados dentro de la empresa tanto a corto y largo plazo, para el cual el supervisor siempre está pendiente de cada colaborador, y de no ser así él tiene que exigir más, por lo tanto, las metas son importantes para los seres humanos y en especial para las empresas que dependen de una buena planificación los cuales motivan y se guían de ello.

Asimismo, respecto a los aportes, Cueva y Pesantes (2020) definen que son las ventas diarias que realizan los colaboradores, ya que son pequeños ingresos diarios con la mira de llegar conseguir el objetivo del mes, por tanto los aportes son hechas por el personal para las mejoras de la empresa mediante la suma diaria, y son hechas para cumplir con los objetivos mensuales que tiene cada uno de ellos. También respecto a valor agregado, Chang y De La Cruz (2021) explican que es el adicional que da cada colaborador a la empresa, mediante las visitas a sus clientes, y convenciendo para que ellos adquieran los

productos o servicios de la empresa, el cual va servir a la empresa para incrementar ventas.

Y sobre la productividad Benavente (2017) determina que es el resultado final de las ventas que realiza cada colaborador, con el cual la empresa obtendrá beneficios, y los colaboradores se verán motivados con las remuneraciones o gratitudes por los gerentes, por lo tanto, la productividad es la fuerza laboral de la empresa, y es conocido como la productividad laboral. Y, por último, sobre el cumplimiento de normas Aguirre (2021) explica que es el cumplimiento de cada trabajador con las políticas de la empresa, y cada supervisor debe hacer cumplir las normas, mediante el ejemplo, y es una política indudable que cada empresa debe hacer cumplir las leyes vigentes, por lo tanto, es la función que se encarga de monitorizar, asesorar y vigilar los riesgos e incumplimientos legales de la organización.

A nivel internacional, Moreira (2021) realizó una investigación sobre el *compromiso organizacional y el marketing en las Cooperativas Ecuatorianas*, cuyo objetivo fue analizar la relación *que existen entre ambas variables de la investigación*, utilizó la metodología de campo, con un cuestionario prediseñado en escala de likert, quien concluyó que aplicaron un coeficiente Pearson y existe correlación entre las variables no excedió de 0.70, y el compromiso organizacional se asocia a algunas dimensiones de identificación de intercambio de valores ($B = 0,084$, $p < 0,001$), comunicación interna ($B = 0,111$, $p < 0,001$), ya que el compromiso organizacional comienza el intercambio relacional de la empresa y los colaboradores, el cual va permitir que los gerentes conozcan a los colaboradores de más cerca; entender sus expectativas y necesidades, haciéndoles sentir motivado, y que ellos sientan que forman parte de la empresa, el cual permitirá cumplir con los objetivos empresariales. Y con el paso del tiempo esta variable ha ocasionado controversias dando paso a diversas investigaciones y análisis sobre el tema.

Salazar (2018) en su estudio sobre la relación *que existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la entidad ecuatoriana*, el cual tuvo como propósito de identificar la relación existente entre ambas variables de un determinado banco, para el cual utilizó un enfoque cualitativo, tipo exploratoria, descriptiva. correlacional con el instrumento del cuestionario,

llegando a concluir que el 80% del personal es feliz dentro de la empresa, el 55% trabaja a gusto por necesidad, el 79% siente que está en deuda con la empresa, y el 67% no piensa salir, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral junto con otras variables forman parte de la percepción del personal como ser humano, quien no solo es una máquina que recibe ordenes, sino que es un ser humano que tiene emociones y sentimientos, lo cual tiene un enlace con el grupo familiar y laboral, y por esta razón, la empresa está en la obligación de verificar, mejorar y optimizar el lugar donde labora el personal, con la única finalidad de que el colaborador se sienta identificado y comprometido con la empresa, además de contar con vitalidad, salud y satisfacción con su propia vida.

Tello (2018) realizó una investigación sobre la relación *existente de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del rubro calzado*, cuyo objetivo principal fue que se relacione ambas variables y se brinde una propuesta de mejora para la empresa, por el cual la investigación fue de un enfoque cuali-cuantitativo, de una modalidad básica, y nivel descriptivo, quien llegó a concluir que el 42,8% de los colaboradores está de acuerdo con el compromiso afectivo, el 53,9% tiene apego a la empresa, el 66,7% indica que la empresa tiene un gran significado personal, el 85,7% siente que la empresa forma parte de su familia, y los colaboradores tienen un compromiso moderado con los tres indicadores del compromiso organizacional: la afectiva, de continuidad y normativa. Pero por el contrario destaca el compromiso normativo y afectivo frente al continuo, el cual quiere decir que la obligación moral y el apego son más relevantes que los beneficios recibidos por parte de la empresa. En esta investigación para el personal tiene mayor importancia sentirse como parte de su familia y se sienten comprometidos porque consideran que forman parte de la empresa, además son leales ya que consideran que le deben mucho a la empresa. Y respecto a la continuidad lo más resaltante es los indicadores sobre las decisiones personales, sobre el abandono al trabajo, debido a que consideran que no será difícil encontrar otro trabajo y con mejor salario.

Arpi (2018) en su estudio las estrategias del teletrabajo y mejorar la productividad en un *sector privado ecuatoriano*, el cual tuvo como propósito de brindar una propuesta de mejora sobre el teletrabajo y la productividad, para el cual utilizó un método descriptivo teórico, el cual concluyó que el 61,54% ya no

tiene contacto con los clientes, el 98% está comprometido con el trabajo, existe mayor beneficios que dificultades, para el empresario y colaborador, por el cual recomiendan a las empresas ecuatorianas poner en práctica esta modalidad de gestión para mejorar la promoción y productividad de empleo. Asimismo, se debe motivar, incentivar y fomentar a las personas a llevar en práctica esta gestión del compromiso organizacional y el teletrabajo para incrementar la productividad de la empresa.

Duran (2018) realizó una investigación sobre *como evaluar los niveles de compromiso organizacional en la empresa Cluster Ecuador & Perú*, cuyo objetivo principal fue diseñar una propuesta de mejora para la empresa, el cual fue de carácter práctica, de tipo descriptivo, el cual concluyó que el nivel de compromiso organizacional es muy alto, el cual se observa en la información de la gestión del desempeño entre los años 2017 y 2018; donde el cumplimiento de los colaboradores se dio a un 99%; y los que tuvieron una menor puntuación se elaboró un cronograma con puntos de mejora. Y al analizar la variable compromiso organizacional como vigor y dedicación el promedio fue muy alto, especialmente en los indicadores de trabajo-vida cotidiana, ya que los colaboradores se sienten muy metidos en su trabajo y es difícil mantener el equilibrio entre ambos indicadores.

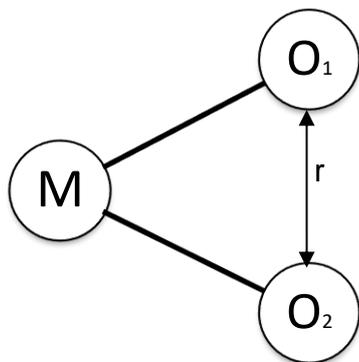
III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El informe de tesis fue de tipo aplicada, ya que se buscó dar solución a un determinado problema que se da en la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana (Santiesteban, 2017). La investigación fue de enfoque cuantitativo, porque se realizó las medidas cuantificables y precisas de las variables que se estuvo investigando (Cruz et al., 2018).

El método del informe fue hipotético-deductivo, ya que se estableció una hipótesis mediante la revisión teórica, lo cual se llegó a validar mediante la aplicación del estudio, para el cual se necesitó de la estadística descriptiva-inferencial (Rodríguez y Valldeoriola, 2016).

El informe de tesis fue de diseño no experimental, porque se analizaron las dos variables sin manipular ninguna de ellas, además fue transversal, porque la encuesta se realizó en un solo tiempo; asimismo fue correlacional, porque se midió la relación que tienen ambas variables (Baena, 2014). El esquema del diseño es:



Dónde:

O1 = Compromiso organizacional

O2 = Productividad laboral

r = Relación que existe entre ambas variables

M = Muestra

3.2. Variables y operacionalización

La presente investigación se enfocó las variables en investigación que es el compromiso organizacional y productividad laboral, y a continuación se definió la conceptualización y operacionalización:

Variable: Compromiso organizacional

Definición conceptual. Es como sistema que genera maneras de actuar concretas, que benefician el desenvolvimiento de los individuos dentro de sus actividades y esto repercute en el alcance positivo de metas. Del mismo modo el compromiso se entiende como el grupo de normativas que nos ayudan a marcar el camino para alcanzar el éxito (Mendieta y Narváez, 2020).

Definición operacional. Para el cual se realizara un instrumento con las tres dimensiones mencionadas por Álvaro (2016) que es el compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo, los cuales se medirán en una escala de Likert con los siguientes indicadores: realización personal, desarrollo profesional, afiliación, el sentido de pertinencia, conveniencia, culpabilidad, lealtad, obligación, agradecimiento, inversión, vínculo moral, permanencia, nivel de compromiso, en una escala de medida de forma ordinal.

Variable: Productividad laboral

Definición conceptual. Es el uso efectivo de los recursos económicos, materiales, tecnológico, y la información de la producción de los servicios y bienes, con la finalidad de incrementar la producción del aumento de los productos mencionados. Además, la productividad laboral es fundamental, en el producto terminado y en el trabajo del proceso para elaborar el producto, sin tener que incluir el capital. Y de esta forma se va incorporar la eficiencia mediante la incorporación ganada mediante el salto cualitativo, en la capacidad de trabajo, realizado anteriormente, los cuales son materializados (Jaimes et al., 2018).

Definición operacional: Fuentes (2012) nos dice que existen tres criterios, los cuales son los más usados en el análisis del cumplimiento de un método, los cuales están asociados con la variable productividad laboral, y son la eficiencia, la eficacia y la efectividad, los cuales se medirán en una escala de Likert con los siguientes indicadores: optimización de recursos, disponibilidad, cumplimiento

de metas, cumplimiento de objetivos, resultados, planeamiento, alcanzar metas, los aportes, valor agregado, la productividad, cumplimiento de normas, en una escala de medida de forma ordinal.

Operacionalización de Variables. La presente matriz de operacionalización de variables (Anexo 1).

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Según, Lonardi y Oliva (2017) indican que la población fue un conglomerado finito o eterno de características comunes de elementos los cuales definió las conclusiones en la indagación. Por lo tanto, En la presente investigación la población estuvo representada de 77 colaboradores.

Para, Behar (2018) señala que la muestra fue una esencia de un subgrupo de la localidad es afirmar pertenecen al conglomerado determinado en sus características. Por lo tanto, la muestra para la presente investigación estuvo definida por 64 colaboradores del nivel administrativo.

Para definir el tamaño de la muestra se ha utilizado el método probabilístico, aleatorio, simple y aplicado la formula generalmente aceptada para poblaciones menores a 100,000, representativa con un nivel de confianza del 95% y un margen de error máximo del 5% de una población universo de 64 colaboradores, por lo tanto, se aplicó la encuesta a un tamaño muestral de 64 colaboradores.

$$n = \frac{k^2(N)(p)(q)}{e^2(N - 1) + K^2(p)(q)}$$

Dónde:

K: es el nivel de confianza, siendo para k el valor de confianza de 1.96, dentro de una distribución de 95%.

N: es el tamaño de la población.

P: es el conjunto de individuos que poseen la característica de este estudio, siendo P igual a 0.5.

Q: es el conjunto de individuos que no poseen características de este estudio, es decir, es 1-p, respectivamente.

Y, por último, tenemos a e, siendo el error máximo permitido, que es igual a 5%.

Sustituyendo:

$$n = \frac{(0.5).(0.5).(1.96)^2.2204}{(0.05)^2.(2304-1)+(0.5).(0.5).(1.96)^2}$$

$$n = \frac{(0.25) . (3.8416) . 77}{(0.0025) . (77 - 1) + (0.25) . (3.8416)}$$

$$n = \frac{73.9508}{1.1504}$$

$$n = 64 p$$

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Para, Asti (2015) explica que la técnica fue el grupo de reglas que pertenecen al método científico, para llegar a conseguir un determinado objetivo; por tanto, en esta investigación se utilizó la encuesta prediseñada.

Instrumento de recolección de datos

Para, Niño (2016) afirma que el instrumento de la investigación son las herramientas donde se acumulan información, mediante el cual se vio obtener a conseguir información en favor de los objetivos, y con el cual se dio respuestas. Por tanto, para la investigación se estuvo considerando un cuestionario prediseñado en escala de Likert (Anexo 3).

Validez

Según, Lariguet y Vergara (2016) señalan que la validez, es el grado con el cual se vio medir las variables, bajo el riguroso cumplimiento del contenido, criterios, y comprensión; por tanto, en la investigación se realizó mediante el juicio de cuatro expertos que son los que dan la validez correspondiente (Anexo 4, Anexo 5, Anexo 6).

Confiabilidad

Para, Fresno (2019) afirma que la confiabilidad, fue el grado de coherencia y consistencia que admiten mediante los instrumentos utilizados; con el cual se

va demostrar la fiabilidad del instrumento, para el cual se llegó a emplear una prueba piloto de 27 colaboradores, en caja Sullana, y los resultados se verificaron mediante la escala de Alfa de Cronbach.

Por lo tanto, en la investigación se ha realizado el análisis de confiabilidad, de ambas variables, mediante el análisis de Cronbach's alpha, el cual es igual a 0.946 para las 45 preguntas del cuestionario. Como regla general, una alpha igual a 0.7 o mayor.

Asimismo, se elaboró el análisis factorial, el cual indica si vale la pena extraer factores de un conjunto de variables. El estadístico KMO nos indica que tanta varianza común está presente. Para que valga la pena una factorización, el índice KMO debería ser normalmente al menos 0.6. Debido a que $KMO = 0.802577$.

Además, se elaboró el Test de Bartlett para esfericidad prueba la hipótesis de que la matriz de correlación, lo que indica que no comparten una varianza común. Debido a que el valor-P es < 0.05 , esa hipótesis se rechaza.

3.5. Procedimientos

Para recoger la información mediante un cuestionario, de manera virtual, después que el cuestionario fue validado por los cuatro expertos se realizó la encuesta a los colaboradores de caja Sullana; después de conseguir los resultados se analizaron mediante la estadística descriptiva inferencial en el sistema, el cual es un Software Estadístico SPSS versión 27, para poder estudiar el nivel de correlacional llegando a lograr la indagación. Y especialmente en esta investigación antes de comenzar, se solicitó autorización al representante de caja Sullana.

3.6. Métodos de análisis de datos

En la investigación para realizar el contraste se llegó a emplear la herramienta de Microsoft Excel y SPSS versión 27, para el cual se empleó el análisis estadístico para las dos variables que es compromiso organizacional y productividad laboral, asimismo se utilizó la estadística inferencial para analizar de la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov de acuerdo al tamaño de la

muestra de la investigación, y se determinó que los datos procedieron de una distribución no normal, y por el cual se aplicó la prueba de Rho de Spearman para la contrastación ya análisis de la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se realizó bajo los términos de la norma APA 7ma edición, y la guía de elaboración del trabajo de investigación y tesis para la obtención de grados académicos y títulos profesionales, de la Universidad Cesar Vallejo, el cual fue aprobado mediante la Resolución de Vicerrectorado de investigación N° 011-2020-VI-UCV, el cual se utilizó para garantizar la calidad ética de la investigación y se desarrolló mediante la aplicación ética, los cuales son:

Beneficencia y no maleficencia. En el trabajo de investigación, no se maltrató, y no se obligó a los representantes, gerentes, administradores, personal, y usuarios de la institución financiera a colaborar con la investigación, sino todo lo contrario se trató de la mejor manera, con palabras adecuadas y amigables, respetando a cada miembro involucrado en la empresa.

Justicia. A los representantes, gerentes, administradores, personal, y usuarios de la institución financiera se les trató a los representantes, gerentes, administradores, personal, y usuarios de la institución financiera se les trató con justicia y equidad, no se hizo ningún tipo de comentario fuera de lugar o malicioso, para no llegar a ocasionar malestares o problemas sin fundamentos, asimismo las respuestas de las encuestas no ha sido manipuladas, sino todo lo contrario se colocó tal cual al sistema SPSS.

Autonomía. En la investigación se respetó los derechos de los autores, para el cual se colocaron todas las citas, y las referencias bibliográficas, además se realizó un análisis con el cual se hizo el parafraseo de cada párrafo, para luego subir al sistema de similitud que es el Turnitin, y la investigación es de autonomía personal ya que fue elaborado bajo los diferentes reglamentos que corresponden.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Frecuencia con datos agrupados de compromiso organizacional y dimensiones

	Deficiente		Moderado		Eficiente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Compromiso organizacional	0	0.00%	11	17.00%	53	83.00%
Compromiso afectivo	0	0.00%	3	4.69%	61	95.31%
Compromiso normativo	0	0.00%	12	18.75%	52	81.25%
Compromiso continuo	3	4.69%	24	37.50%	37	57.81%

Interpretación:

Según, la tabla 1, se puede observar que el compromiso organizacional tiene un 83% en nivel eficiente; y el 17% en nivel moderado. Mientras que el compromiso efectivo tiene un 95.31% en nivel eficiente; y el 4.69% en nivel moderado. Por otro lado, el compromiso normativo tiene el 81.25% en nivel eficiente, y el 18.75%. Además, el compromiso continuo tiene un 57.81% de nivel eficiente, el 37.50% de nivel moderado, y el 4.69% de nivel deficiente. El cual queda demostrado que los colaboradores realizan sus funciones eficientemente, y sienten que tienen un compromiso con la empresa mediante el afectivo y normativo; sin embargo, en el continuo les falta sentirse identificado.

Tabla 2

Frecuencia con datos agrupados de productividad laboral y dimensiones

	Deficiente		Moderado		Eficiente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Productividad laboral	0	0.00%	1	1.56%	63	98.44%
Eficiencia	0	0.00%	7	10.94%	57	89.06%
Eficacia	0	0.00%	14	21.88%	50	78.13%
Efectividad	0	0.00%	2	3.13%	62	96.88%

Interpretación:

Según, la tabla 2 se puede observar que la productividad laboral tiene un 98.44% de nivel eficiente, y el 1.56% de nivel moderado. Asimismo, la efectividad tiene el 96.88% de nivel eficiente, y el 3.13% de nivel moderado. Además, la eficiencia tiene un 89.06% de nivel eficiente, y el 10.94% de nivel moderado. Por otro lado, la eficacia tiene un 78.13% de nivel eficiente, y el 21.88% de nivel moderado. El cual queda demostrado que los colaboradores tienen una productividad laboral eficiente, mediante la efectividad de sus funciones y resultados obtenidos en cada mes, el cual es visualizado en el logro de los objetivos establecidos por Caja Sullana.

Tabla 3

Tabla cruzada de compromiso organizacional (agrupada) y productividad laboral (agrupada)

		Productividad laboral		Total	
		Moderado	Eficiente		
Compromiso organizacional	Moderado	Recuento	1	1	11
				0	
		% dentro de Compromiso organizacional	9,1%	90,9%	100,0%
		% dentro de Productividad laboral	100,0%	15,9%	17,2%
		% del total	1,6%	15,6%	17,2%
		Recuento	0	53	53
		% dentro de Compromiso organizacional	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Productividad laboral	0,0%	84,1%	82,8%
		% del total	0,0%	82,8%	82,8%
		Recuento	1	63	64
Total		% dentro de Compromiso organizacional	1,6%	98,4%	100,0%
		% dentro de Productividad laboral	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	1,6%	98,4%	100,0%

Interpretación:

Según, la tabla 3 de contingencia se puede observar que de un total de 11 personas que consideran el compromiso organizacional, 1 consideran a la productividad laboral moderado y 10 eficiente. El 1.6% del total de casos de la muestra consideran que el compromiso organizacional y productividad laboral como moderado; El 100.0% de los que consideran la productividad laboral moderado califican al compromiso organizacional moderado también; El 9.1% de los que califican al compromiso organizacional como moderado, califican a la productividad laboral moderado también. El 15.6% del total de casos de la muestra consideran que el compromiso organizacional es moderado y la productividad laboral eficiente; El 15.9% de los que consideran la productividad laboral eficiente califican el compromiso organizacional deficiente; El 90.9% de los que califican el compromiso organizacional como deficiente, califican la productividad laboral eficiente.

Así mismo se observa lo siguiente: de un total de 53 personas que consideran el compromiso organizacional, 53 consideran a la productividad laboral eficiente. El 82.8% del total de casos de la muestra consideran que el compromiso organizacional es moderado y la productividad laboral eficiente; El 84.1% de los que consideran la productividad laboral eficiente califican el compromiso organizacional deficiente; El 100.0% de los que califican el compromiso organizacional como deficiente, califican la productividad laboral eficiente.

Resultados inferenciales

Planteamiento de Hipótesis General

H0: NO existe relación significativa entre el compromiso organizacional y productividad laboral de los colaboradores en la caja Municipal de ahorro y crédito Sullana, 2022.

H1: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y productividad laboral de los colaboradores en la caja Municipal de ahorro y crédito Sullana, 2022.

Regla de decisión

Nivel de significancia = 5%

Si p valor (sig.) < 0,05 se rechaza la H0 y se acepta la H1

Si p valor (sig.) > 0,05 se aceptar la H0

Tabla 4

Resultado de prueba de hipótesis, de medidas simétricas

			Productividad laboral
Tau_b de Kendall	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	0,740**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	64

Interpretación:

Según, la tabla 4 muestra un p valor = 0,00 < 0,05, por lo que se procede a rechazar la H0 y a aceptar la H1, asimismo un coeficiente Tau-b de Kendall = (+)0,740, por lo que concluye que existe relación significativa, directa y alta entre el compromiso organizacional y productividad laboral de los colaboradores en la caja Municipal de ahorro y crédito Sullana, 2022.

Planteamiento de Hipótesis Específica

H0: NO existe relación significativa entre el compromiso afectivo y productividad laboral de los colaboradores en la caja Municipal de ahorro y crédito Sullana, 2022.

H1: Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y productividad laboral de los colaboradores en la caja Municipal de ahorro y crédito Sullana, 2022.

Regla de decisión

Nivel de significancia = 5%

Si p valor (sig.) < 0,05 se rechaza la H0 y se acepta la H1

Si p valor (sig.) > 0,05 se aceptar la H0

Tabla 5

Resultado de prueba de hipótesis específica, de medidas simétricas

			Compromiso afectivo
Tau_b de Kendall	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,737**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	64

Interpretación:

Según, la tabla 5 muestra un p valor = 0,00 < 0,05, por lo que se procede a rechazar la H0 y a aceptar la H1, asimismo un coeficiente Tau-b de Kendall = (+)0,737, por lo que concluye que existe relación significativa, directa y alta entre el compromiso afectivo y productividad laboral de los colaboradores en la caja Municipal de ahorro y crédito Sullana, 2022.

Planteamiento de Hipótesis Específica

H0: NO existe relación significativa entre el compromiso normativo y productividad laboral de los colaboradores en la caja Municipal de ahorro y crédito Sullana, 2022.

H1: Existe relación significativa entre el compromiso normativo y productividad laboral de los colaboradores en la caja Municipal de ahorro y crédito Sullana, 2022.

Regla de decisión

Nivel de significancia = 5%

Si p valor (sig.) < 0,05 se rechaza la H0 y se acepta la H1

Si p valor (sig.) > 0,05 se aceptar la H0

Tabla 6

Resultado de prueba de hipótesis específica, de medidas simétricas

			Productividad laboral
Tau_b de Kendall	compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,652**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	64

Interpretación:

Según, la tabla 6 muestra un p valor = 0,00 < 0,05, por lo que se procede a rechazar la H0 y a aceptar la H1, asimismo un coeficiente Tau-b de Kendall = (+)0,652, por lo que concluye que existe relación significativa, directa y moderado entre el compromiso normativo y productividad laboral de los colaboradores en la caja Municipal de ahorro y crédito Sullana, 2022.

Planteamiento de Hipótesis Específica

H0: NO existe relación significativa entre el compromiso continuo y productividad laboral de los colaboradores en la caja Municipal de ahorro y crédito Sullana, 2022.

H1: Existe relación significativa entre el compromiso continuo y productividad laboral de los colaboradores en la caja Municipal de ahorro y crédito Sullana, 2022.

Regla de decisión

Nivel de significancia = 5%

Si p valor (sig.) < 0,05 se rechaza la H0 y se acepta la H1

Si p valor (sig.) > 0,05 se aceptar la H0

Tabla 7

Resultado de prueba de hipótesis específica, de medidas simétricas

			Productividad laboral
Tau_b de Kendall	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,740**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	64

Interpretación:

Según, la tabla 7 muestra un p valor = 0,00 < 0,05, por lo que se procede a rechazar la H0 y a aceptar la H1, asimismo un coeficiente Tau-b de Kendall = (+)0,740, por lo que concluye que existe relación significativa, directa y alta entre el compromiso continuo y productividad laboral de los colaboradores en la caja Municipal de ahorro y crédito Sullana, 2022.

Tabla 8*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Organizacional	,163	64	,000
Compromiso afectivo	,195	64	,000
Compromiso normativo	,135	64	,006
Compromiso continuo	,194	64	,000
Productividad laboral	,231	64	,000

Interpretación:

Según, la tabla 8 de normalidad se puede observar que los datos cuentan no con normalidad. Los datos se distribuyen de forma no normal.

V. DISCUSIÓN

El resultado de la primera prueba de hipótesis, de la actual investigación, evidencia que existe relación significativa, directa y alta entre el compromiso organizacional y productividad laboral, según la tabla 4, con un coeficiente Tau-b de Kendall = (+)0,740 y un p valor = 0,00 < 0,05, resultado en oposición con los resultados de la investigación de Huancas (2020) que evidencia que no existe relación significativa, directa y baja entre el compromiso organizacional y productividad laboral. Y Mendieta y Narváez (2020) concluyen que el compromiso es como sistema que genera maneras de actuar concretas, que benefician el desenvolvimiento de los individuos dentro de sus actividades y esto repercute en el alcance positivo de metas, mediante la productividad laboral del personal.

El resultado de la segunda prueba de hipótesis, de la actual investigación, evidencia que existe relación significativa, directa y alta entre el compromiso afectivo y productividad laboral, Según, la tabla 5 muestra un coeficiente Tau-b de Kendall = (+)0,737, y un p valor = 0,00 < 0,05, por lo que se procede a rechazar la H0 y a aceptar la H1, asimismo. Cuyo resultado está en oposición con los resultados de la investigación de Carrasco (2017) quien afirma que el indicador afectivo es positivamente moderada, debido a que tiene una correlación de 0.538. Y, Ventura (2017) menciona que deja al descubierto la lealtad emocional, la identificación con la empresa dicho de otro modo la filosofía de la misma especialmente estos colaboradores se sienten muy contentos.

El resultado de la tercera prueba de hipótesis, de la actual investigación, evidencia que existe relación significativa, directa y moderado entre el compromiso normativo y productividad laboral, Según, la tabla 6 muestra un coeficiente Tau-b de Kendall = (+)0,652, y un p valor = 0,00 < 0,05, por lo que se procede a rechazar la H0 y a aceptar la H1; resultado en oposición con los resultados de la investigación de Gonzales (2020) que la colectividad de trabajo es del 95% es del normativo, tiene un nivel alto debido a los parámetros de la empresa que son las adecuadas; y, Martín (2015) afirma que cuando el colaborador empieza a trabajar para una empresa, empieza a formarse el

sentimiento de que está en deuda con la misma y que por lo tanto debe permanecer ahí y comprometerse completamente.

El resultado de la cuarta prueba de hipótesis, de la actual investigación, evidencia que existe relación significativa, directa y alta entre el compromiso continuo y productividad laboral, Según, la tabla 6 muestra un coeficiente Tau-b de Kendall = (+)0,740, y un p valor = 0,00 < 0,05, por lo que se procede a rechazar la H0 y a aceptar la H1; resultado en oposición con los resultados de la investigación de Carrasco (2017) quien afirma que el indicador continuidad es baja porque tiene una correlación 0.119; y el personal están comprometidos y consideran que la cultura está enfocada en las ventas e incremento de rentabilidad. Y, Machado y Rodríguez (2020) concluye que el modelo de servidor tiende a presentar estabilidad al momento de trabajar y su productividad le ayuda a lograr los grados mínimos que se aceptan, esto quiere decir que cumplen con lo requerido para seguir laborando en aquel lugar.

VI. CONCLUSIONES

Se concluye que existe relación significativa, directa y alta entre el compromiso organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la Oficina Principal de la Caja Municipal de ahorro y Crédito Sullana, con un coeficiente Tau-b de Kendall = (+)0,740 y un p valor = 0,00 < 0,05, cuyo resultado demuestra que los colaboradores vienen desarrollando con eficiencia y efectividad sus labores en la empresa, ya que se sienten comprometidos con sus actividades diarias, y tienen en claro sus objetivos empresariales.

Asimismo, existe relación significativa, directa y alta entre el compromiso afectivo y productividad laboral de los colaboradores de la Oficina Principal de la Caja Municipal de ahorro y Crédito Sullana, con un coeficiente Tau-b de Kendall = (+)0,737, y un p valor = 0,00 < 0,05. Con cuyo resultado se evidencia que la lealtad emocional, permite realizar las actividades o labores empresariales de la mejor manera, ya que los colaboradores gozan, y se sienten ingratos en la empresa, se sienten a gusto con sus compañeros, con el ambiente laboral, con los objetivos empresariales, y consideran que la empresa merece su fidelidad, debido a que están agradecidos, el cual permite efectividad en la productividad laboral.

Además, existe relación significativa, directa y moderado entre el compromiso normativo y productividad laboral de los colaboradores de la Oficina Principal de la Caja Municipal de ahorro y Crédito Sullana, con un coeficiente Tau-b de Kendall = (+)0,652, y un p valor = 0,00 < 0,05, el cual demuestra que los resultados de la investigación afirman que el colaborador se siente en deuda con la empresa, debido a que está le ha brindado facilidades para crecer profesionalmente, los salarios van de acorde al mercado laboral, la empresa tiene políticas y normas que pueden cumplir.

También, existe relación significativa, directa y alta entre el compromiso continuo y productividad laboral de los colaboradores de la Oficina Principal de la Caja Municipal de ahorro y Crédito Sullana, con un coeficiente Tau-b de Kendall = (+)0,740, y un p valor = 0,00 < 0,05, concluyendo que los resultados de la investigación demuestran que los colaboradores sienten que están

satisfechos con la ayuda de la empresa, para su crecimiento, además consideran que están siendo bien recompensados en el ambito economico, el cual se puede analizar que los colboradores están satiefectos con la continuidad en la empresa, y por ello realizan sus labores con eficiencia.

VII. RECOMENDACIONES

Según las tablas 1, 2, 3 y 4, se evidencia que existe una relación directa del compromiso organizacional y la productividad laboral, ya que existe compromiso por ambas partes para el crecimiento empresarial, y el cual se demuestra en los resultados empresariales, mediante el cumplimiento de los objetivos.

Sin embargo, se recomienda a la empresa colocar un sistema, para que los colaboradores empiecen a cumplir con las normas y reglas establecidas por la empresa, donde exista un registro la hora que ingresen a la empresa a laborar, y los que no cumplan con las políticas empiecen a ser sancionados, mediante llamadas de atención, luego sea mediante un memorándum, y así sucesivamente llegando a retirarlos de la empresa.

Además, se sugiere al área de recursos humanos, elaborar un plan de incentivos para los colaboradores, ya que algunas veces se sienten desmotivados y tiene ganas de abandonar sus puestos de trabajo con la finalidad de buscar alternativas de mejoras, por el cual es recomendable motivarlos mediante incentivos intrínsecas y extrínsecas, con los cuales ellos se sentirán satisfechos y realizarán sus actividades con mayor eficiencia.

Asimismo, se recomienda al área de recursos humanos, realizar un plan de capacitación, para todos los colaboradores que ingresan a cada puesto de trabajo, brindando e indicándoles cuáles son sus tareas diarias, asimismo se debe tener un manual de procedimientos de cada actividad, con la finalidad de seguir los procesos sin perder tiempo, y de esa manera exista efectividad en los resultados finales de cada actividad realizada.

REFERENCIAS

- Aguirre, B. M. de los M. (2021). Pausas activas y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad Distrital del Perú, 2021. *Universidad César Vallejo*.
- Alpízar, C. A. (2017). El concepto de resultado. *Universidad de Santiago*. <https://doi.org/1659-4479>
- Álvaro, de A. C. (2016). 15 pasos para la selección de personal con éxito. 7ma edición. *Editorial Paidós*.
- Alzamora, C. E. A., & López, C. D. J. (2021). *las prácticas de gestión de recursos humanos y su incidencia en la productividad del personal de Caja raíz – Piura año 2020*.
- Arias, G. F. (2019). Organizational commitment and its relationship with some demographic and psychological factors. *Revista de Investigación En Psicología, Vol.6 No.2*.
- Arias, S. A., & Escandón, B. D. M. (2011). Capacidades y recursos que influyen en las empresas femeninas. *Universidad Del Valle*.
- Arpi, P. P. estefanía. (2018). *Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector privado del Ecuador para mejorar el empleo y la productividad*.
- Asti, A. (2015). *Metodología de la investigación* (A. E. Universitarias (ed.)). <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/detail.action?docID=4870170>
- Baena, G. (2014). Metodología de la investigación. México: *Grupo Editorial Patria*.
- Behar, D. M. (2018). Metodología de la Investigación. Séptima edición. *Ediciones Shalom*.
- Benavente, A. K. (2017). *La influencia de la satisfacción laboral en la productividad de ventas de los trabajadores de Teleatento del Perú S.A.C., Sede Tacna Periodo 2015*. Universidad Privada de Tacna.
- Blanco, M. (2016). Comparative analysis of the organizational commitment expressed by mothers and women without children. *La Paz Universidad Católica Boliviana*. <https://doi.org/2077-2161>.

- Bonilla, C. J. A., & Lachira, Z. M. (2020). El marketing interno y su incidencia en el compromiso organizacional de los empleados de la Corporación J&MP SRL – Piura 2020. In *Universidad Privada Antenor Orrego*.
- Carhuapoma, C. R. E. (2021). Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de una Caja Municipal de ahorro y crédito en Lima - 2021. In *Universidad César Vallejo* (Issue October 2013).
- Carrasco, R. G. E. (2021). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú, Chimbote 2019. In *Universidad César Vallejo* (Vol. 1).
- Carrasco, R. R. J. (2017). Reconocimiento Laboral y Compromiso Organizacional en el Banco de la Nación - Agencia 1 Trujillo, 2017. In *Universidad César Vallejo* (Vol. 1).
- Castaño, P. M. C. (2021). *Gestion Del Talento Humano Chiavenato* (Mc Graw Hi).
- Castillo, C. L. A. (2019). Marketing interno y su influencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Negocios Carrillo GDA E.I.R.L en Piura 2018. In *Universidad César Vallejo*.
- Chang, C. I., & De La Cruz, C. R. A. (2021). *Teletrabajo y la productividad laboral en la empresa Southcargo Perú SAC, Magdalena, 2021*. Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de los Recursos Humanos. *México*. Pg. 143 y 159.
- Cortina, E. E. (2017). The mediating role of Organizational Commitment between Job Satisfaction and Permanence Intention in the Contact Center sector. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 33(2), 94–107. <https://doi.org/10.21772/ripo.v33n2a02>
- Cruz, del C. C. D., Olivares, O. S. L., & González, G. M. del P. (2018). Metodología de la investigación (1° ed.). México: *Grupo Editorial Patria*.
- Cueva, M. L. A., & Pesantes, E. A. R. (2020). *Relación entre cultura organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la ugel cajamarca en el 2020*. Universidad Privada del Norte.
- Duran, N. J. P. (2018). *Evaluación de los niveles de compromiso organizacional y propuesta de inter-vención para el Cluster ecuador & Perú de Boehringer*

- Ingelheim para el año 2017 - 2018.*
- Espejo, C. T. R. (2017). *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional del personal de la zona sur de Caja Piura, 2017.*
- Fresno, C. C. (2019). *Metodología de la investigación: así de fácil* (E. C. Editor (ed.)).
- Fuentes, N. S. M. (2012). Job satisfaction and its influence on productivity” (study carried out in the human resources delegation of the judicial body in the city of Quetzaltenango. *Universidad Rafael Landívar.*
- García, L. C. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa* (M.-H. España (ed.)).
- García, T. M. L., & Flores, mamani E. (2017). Consequences of corporate culture and the role of communication in interpersonal organizational commitment staff provincial municipality of arequipa - peru. *Universidad Nacional Del Alplano - Perú.* <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v8n2/a07v8n2.pdf>
- Gonzales, A. R. Y. (2020). *Compromiso organizacional para promover la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Port Logistics S.A.C. Piura - 2019.*
- Guerrero, M. P. A. (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de meyer y allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018* [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf
- Harare, Z. (2017). Mejore su negocio. *IMESUN.* <https://doi.org/9789223311353>
- Harris, G., & Cameron, J. (2020). Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment as Predictors of Turnover Intentions and Psychological Well-Being. *Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement, 37 (3), 159–169.* <https://doi.org/10.1037/h0087253>
- Hernández, B. B. E., & Ruiz, R. A. M. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Scielo, RIDE. Rev.*
- Herrero, G. S., & Zamuner, R. V. (2018). *Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en El Auditor SA.* Universidad de la Defensa Nacional.
- Huancas, P. E. (2020). Compromiso organizacional y productividad en los colaboradores de la oficina de Operaciones U.E. 300, Moyobamba - 2020.

- In *Universidad César Vallejo* (Issue October 2013).
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Determining Factors of Labor Productivity in Small and Medium Garment Companies of the Metropolitan Area of Bucaramanga, Colombia. *Universidad Nacional de Colombia*, vol.29 no. <https://doi.org/S0718-07642018000500175>
- Lariguet, G., & Vergara, B. A. (2016). *Metodología de la investigación jurídica: propuestas actuales* (E. Brujas (ed.)).
- León, S. L. (2018). Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016. *Universidad Nacional de San Martín*. [https://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3169/MAEST_GEST.EMP. - Leyder León Suarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3169/MAEST_GEST_EMP_-LeyderLeónSuarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Llapa, R. T. (2019). Compromiso organizacional y profesional del equipo de salud. *Universidad de Murcia, Murcia, España*. <https://doi.org/1695-6141>
- Lonardi, P., & Oliva, M. (2017). *Metodología de la investigación social aplicada al turismo* (U. Editor (ed.)).
- Machado, M. A., & Rodríguez, S. O. (2020). *Organización empresarial y de los recursos humanos. UF0517* (E. T. Formación (ed.)).
- Marino, P. S. B. (2017). El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral: estudio contextualizado a Financiera Confianza S.A.A . agencia Pichanaqui-2014. In *Universidad Nacional del Centro del Perú* (Vol. 2014).
- Márquez, G. B., & Albarrán, F. J. M. (2015). *Operaciones administrativas de recursos humanos* (R.-M. Editorial (ed.)).
- Martín, G. S. O. (2015). *Planeación e integración de los recursos humanos: capital humano* (G. E. Patria (ed.)).
- Mendieta, O. M. P., & Narváez, Z. C. I. (2020). *Skills management: key tool for the job performance of human talent in the hospital sector*. <https://doi.org/2542-3088>
- Meza, G. D., Ortíz, S. Y., & Pinzón, M. (2006). La confiabilidad, la disponibilidad y la mantenibilidad, disciplinas modernas aplicadas al mantenimiento. *Universidad Tecnológica de Pereira*.
- Molina, H. (2019). Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño.

Universidad ICESI. <https://doi.org/0123-5923>

- Montoya, S. E. (2022). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas*.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS_FINAL_Elizabeth_Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moreira, M. Y. N. (2021). *La Gestión del Marketing Interno y el Compromiso Organizacional en el Cooperativismo de Ecuador*.
- Mulatillo, Y. A. R. (2017). Gestión de recursos humanos de la empresa Anclaf S.A.C. Lima 2017. *Universidad Norbert Wiener*, 168.
http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1892/TITULO_Mulatillo_Yanayaco%2C_Ana_Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Niño, V. (2016). Metodología de la investigación: Diseño y ejecución. Bogotá: *Ediciones de La U*.
- Olivares, R. P. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.
<https://doi.org/2307-7999>
- Pasamar, S., & López, C. Á. (2018). *Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos* (E. UOC (ed.)).
- Peña, C. M. C. (2016). Organizational commitment as part of the behavior of workers in small businesses. *Universidad Autónoma de Coahuila-México, Revista In*.
- Prada, R., Rueda, M., & Oampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Universidad EAN*.
<https://doi.org/10.48082>
- Prado, C. S. M. (2015). *Diseño de un manual para la selección, capacitación e inducción del personal para la compañía comercializadora Copronox S.A, ubicada al norte del distrito metropolitano Quito 2015*. Instituto Tecnológico Cordillera.
- Quispe, Y. S. J. (2017). *La Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa SEKUR PERÚ S.A., San Isidro, 2017*. Universidad César Vallejo.
- Rodríguez, G. D., & Valldeoriola, R. J. (2016). Metodología de la investigación.

- Cataluña, España: *UOC Editorial*.
- Rodríguez, R. C. L. (2018). Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de entidades financieras privadas de la provincia de Trujillo. *Universidad Cesar Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24538/rodriguez_rc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz, de A. R. J. L. (2013). *El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno* (Universida).
- Ruiz, R. M. F. (2012). Optimización de recursos (energía, tiempo y dinero), por integración de servicios de telefonía ip corporativa y correo electrónico en el área de operaciones de orange business services con virtualización. *Universidad Santo Tomas*.
- Salazar, C. M. P. (2018). Relationship between job satisfaction and organizational commitment: a study in an Ecuadorian public entity. In *Universidad Andina Simón Bolívar*.
- Sánchez, F. M. D. (2015). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos* (S. L. Editorial CEP (ed.)).
- Santiesteban, N. E. (2017). *Metodología de la investigación científica* (E. Universitaria (ed.)).
- Taza, A. J. E. (2021). *Los incentivos laborales y su relación con la productividad en la empresa atento peru sac, sede callao 2020*. Universidad Peruana de Ciencias Informaticas.
- Tello, V. L. R. (2018). Relationship of Organizational Commitment with Job Satisfaction in the footwear sector of the Province of Tungurahua. In *Universidad Técnica de Ambato* (Vol. 593, Issue 03).
- Vázquez, L. J. L. (2019). Objetivos de Negocio e Investigación. *Universidad Anáhuac*.
- Ventura, D. S. (2017). Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. In *Ediciones paraninfo. España*.

ANEXOS

Anexo 01: La matriz de consistencia

		MATRIZ DE CONSISTENCIA		
TEMA	PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	METODOLOGÍA
Compromiso organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022	PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es el nivel de relación entre el compromiso organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022?	OBJETIVO GENERAL: Determinar el nivel de relación entre el compromiso organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022	HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022	Tipo: Aplicada, de enfoque cuantitativo, con método hipotético-deductivo Diseño: No experimental, Transversal, correlacional Población: 77 colaboradores Muestra: 64 colaboradores Técnica: Encuesta
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:	
	1. ¿Cuál es el nivel de relación entre el compromiso afectivo y productividad laboral de	1. Determinar el nivel de relación entre el compromiso afectivo y productividad laboral de los colaboradores	1. Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y productividad laboral	

	<p>los colaboradores de la oficina principal de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de relación entre el compromiso normativo y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022?</p> <p>3. ¿Cuál es el nivel de relación entre el compromiso continuo y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022?</p>	<p>de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022.</p> <p>2. Determinar el nivel de relación entre el compromiso normativo y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022.</p> <p>3. Determinar el nivel de relación entre el compromiso continuo y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022.</p>	<p>de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022.</p> <p>2. Existe relación significativa entre el compromiso normativo y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022.</p> <p>3. Existe relación significativa entre el compromiso continuo y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022.</p>	<p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Escala: Likert</p>
--	---	---	--	--

Anexo 02: La matriz de operacionalización de variables

LA MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES					
TITULO: Compromiso organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la Oficina Principal de la Caja Municipal de ahorro y Crédito Sullana, 2022					
VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 01: Compromiso Organizacional	Es como sistema que genera maneras de actuar concretas, que benefician el desenvolvimiento de los individuos dentro de sus actividades y esto repercute en el alcance positivo de metas. Del mismo modo el compromiso se entiende como el grupo de normativas que nos ayudan a marcar el camino para alcanzar el éxito (Mendieta y Narváez, 2020)	Se medirá compromiso afectivo, compromiso normativo, y compromiso continuo, a través de un cuestionario.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Realización personal • Desarrollo profesional • Afiliación • Sentido de pertenencia 	Ordinal
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Inversión • Vinculo moral • Deber de permanencia • Nivel de compromiso 	
			Compromiso continuo	<ul style="list-style-type: none"> • Conveniencia • Culpabilidad • Lealtad • Obligación • Agradecimiento 	

Variable 02: Productividad laboral	Es el uso efectivo de los recursos económicos, materiales, tecnológico, y la información de la producción de los servicios y bienes, con la finalidad de incrementar la producción del aumento de los productos mencionados. Además, la productividad laboral es fundamental, en el producto terminado y en el trabajo del proceso para elaborar el producto, sin tener que incluir el capital. Y de esta forma se va incorporar la eficiencia mediante la incorporación ganada mediante el salto cualitativo, en la capacidad de trabajo, realizado anteriormente, los cuales son materializados (Jaimes et al., 2018).	Se medirá con eficiencia, eficacia, efectividad, a través de un cuestionario.	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • optimización de recursos • Disponibilidad • Cumplimiento de metas • Cumplimiento de objetivos 	Ordinal
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados • Planeamiento • Recursos 	
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> • Alcanzar metas • Los aportes • Valor agregado • La productividad • Cumplimiento de normas 	

Anexo 03: Instrumentos

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado Sr(a), el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: “Compromiso organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la Oficina Principal de la Caja Municipal de ahorro y Crédito Sullana, 2022”, el cual, tiene fines exclusivamente académicos, agradecemos su colaboración.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente. De antemano se le agradece por tomarse el tiempo para cooperar con el estudio:

Escala valorativa:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
S	CS	AV	CN	N

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
S	CS	AV	CN	N

N°	Preguntas	S	CS	AV	CN	N
COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
Dimensión 01: Compromiso afectivo						
01	Me siento integrado plenamente en la empresa.					
02	La empresa significa mucho para mí					
03	Hablo positivamente de la empresa a mis amistades					
04	Participó activamente de las capacitaciones y reuniones que realiza la empresa.					
05	Siento que mis compañeros de trabajo son como parte de mi familia.					
06	Me sentiría afligido si dejara esta empresa.					
07	La empresa realmente merece mi fidelidad.					

08	Me siento como parte de la familia de esta empresa.					
Dimensión 02: Compromiso normativo						
09	No dejaría la empresa porque siento que tengo una obligación con los usuarios.					
10	La empresa merece el esfuerzo que realizó diariamente.					
10	Cumplo con las normas o reglas de trabajo en cada procedimiento de desarrollo.					
11	No renunciaría a la empresa porque me siento obligado a ella.					
12	Cumplo con las normas y reglas internas de la empresa dentro del horario de trabajo.					
13	Una de las consecuencias de renunciar a esta empresa sería la escasez de alternativas laborales.					
14	Aunque significaría una ventaja personal, siento que no sería correcto abandonar la empresa.					
15	Le debo mucho a esta empresa					
16	Le debo mucho a mi empresa por los aportes profesionales que hizo conmigo.					
Dimensión 03: Compromiso continuo						
17	Si dejaría de laborar en la empresa, difícilmente encontraría otra como esta.					
18	Si decidiera dejar de laborar en la empresa se verían interrumpidos mis proyectos personales.					
19	Si decidiera dejar de laborar en la empresa tendría más pérdidas que ganancias económicas.					
20	Desearía trabajar durante toda mi carrera profesional en esta empresa.					
21	Me encuentro plenamente recompensado con el sueldo que percibo por laborar en la empresa					
22	Si continúo laborando en la empresa es porque en otro trabajo no me darían todas las facilidades y beneficios que me dan en esta.					

23	Sería muy difícil para mí dejar la empresa en este momento					
24	Dejar la empresa representaría un sacrificio considerable. Otra institución no me daría los beneficios que tengo.					
PRODUCTIVIDAD LABORAL						
Dimensión 01: Eficiencia						
25	Me capacito para hacer bien mi trabajo y obtener mejores resultados.					
26	Cuando me esfuerzo reconocen mi trabajo.					
27	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi labor.					
28	Poseo la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					
29	La empresa utiliza adecuadamente sus recursos					
30	Usted cree que si la empresa incrementa su competencia en el mercado tendrá que mejorar su producción					
31	La eficiencia es un factor fundamental en el desarrollo diario de la empresa					
Dimensión 02: Eficacia						
32	Se cuáles son los objetivos y metas de la empresa y me identifico con ella.					
33	Cumplo con mis responsabilidades laborales diarias en la empresa.					
34	Doy el 100% de mi capacidad y actitud durante mis labores.					
35	Cumplo con los procedimientos establecidos por la empresa.					
36	Alcanzo los objetivos y metas programadas por la empresa.					
37	Doy solución de algunos problemas que se presentan en mi institución.					
38	Considera que con una adecuada gestión se logrará abastecer el mercado local y global.					
39	La eficacia nos permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados.					
Dimensión 03: Efectividad						
40	Persigo los objetivos empresariales de una forma activa y perseverante.					
41	Realizó el mayor esfuerzo posible en mi trabajo, inclusive más de lo que me piden.					
42	Poseo los conocimientos adecuados para					

	desempeñarme en el puesto que actualmente ocupo.					
43	Comparto mis conocimientos en beneficio de mis compañeros de trabajo.					
44	Soy puntual con la entrega de trabajos que se me asignan.					

Muchas gracias por su colaboración...

Anexo 04: Validación del instrumento



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgtr. Zurita Ramos Gustavo Alfonso

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de psicología la UCV, en la sede de Piura, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Psicología.

El título del proyecto de investigación es: ***“Compromiso organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la Oficina Principal de la Caja Municipal de ahorro y Crédito Sullana, 2022”*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Cisneros Carreño, Matilde Patricia
DNI: 71143122

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Zurita Ramos Gustavo Alfonso Cedula colegiatura: 05861

Especialidad del validador: Administración de Empresas

26 de mayo del 2022

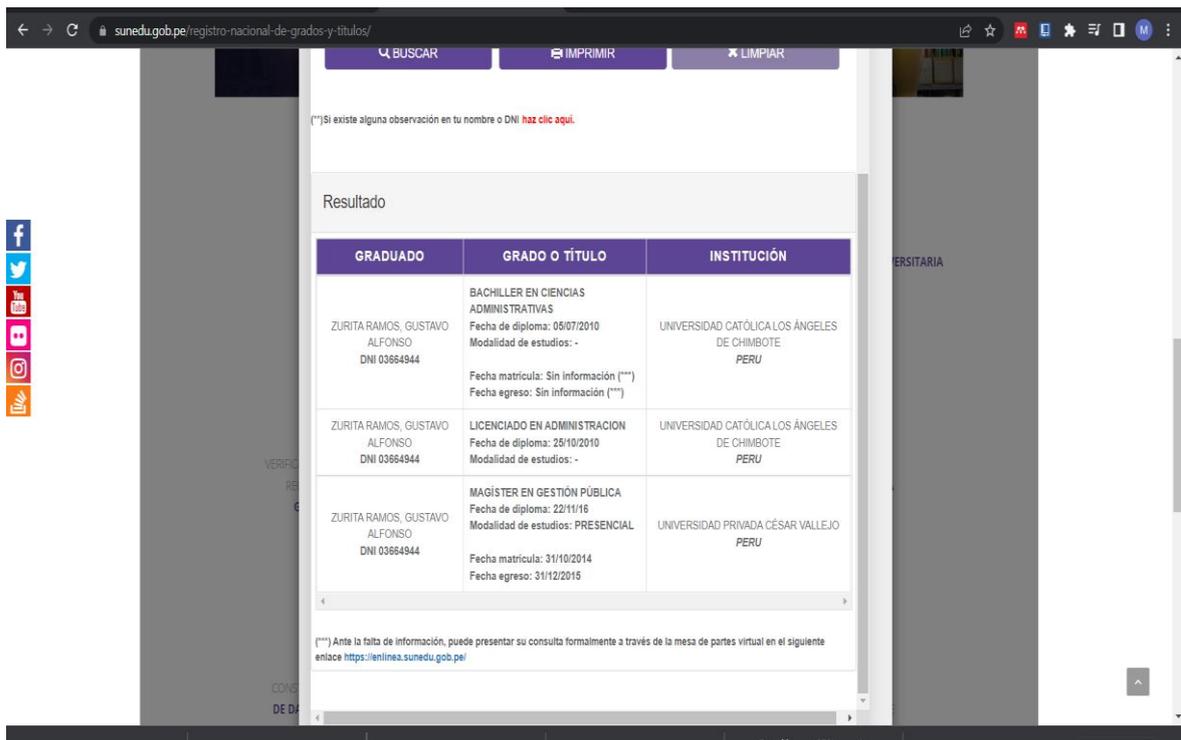
- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Ing. Adm. GUSTAVO A. ZURITA RAMOS
REG. UNIC. COLEG. N° 05861

Firma del Experto Informante.
Especialidad



sunedu.gob.pe/registro-nacional-de-grados-y-titulos/

BUSCAR IMPRIMIR LIMPIAR

(*) Si existe alguna observación en tu nombre o DNI haz clic aquí.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ZURITA RAMOS, GUSTAVO ALFONSO DNI 03864944	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 05/07/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU
ZURITA RAMOS, GUSTAVO ALFONSO DNI 03864944	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 25/10/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU
ZURITA RAMOS, GUSTAVO ALFONSO DNI 03864944	MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 31/10/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgtr. CASTILLO MÁRQUEZ WILMER FERMÍN

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de psicología la UCV, en la sede de Piura, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Psicología.

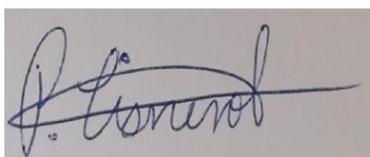
El título del proyecto de investigación es: ***“Compromiso organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la Oficina Principal de la Caja Municipal de ahorro y Crédito Sullana, 2022”*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Cisneros Carreño, Matilde Patricia
DNI: 71143122

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: **CASTILLO MÁRQUEZ WILMER FERMIN** Cedula colegiatura: **01846**

Especialidad del validador: **Administración de Empresas**

26 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CASTILLO MARQUEZ, WILMER FERMIN DNI 02820631	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD: CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 31/01/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
CASTILLO MARQUEZ, WILMER FERMIN DNI 02820631	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 03/03/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información ("") Fecha egreso: Sin información ("")	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
CASTILLO MARQUEZ, WILMER FERMIN DNI 02820631	LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 07/05/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
CASTILLO MARQUEZ, WILMER FERMIN DNI 02820631	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 11/11/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información ("") Fecha egreso: Sin información ("")	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
CASTILLO MARQUEZ, WILMER FERMIN DNI 02820631	LICENCIADO EN EDUCACION CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 31/01/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
CASTILLO MARQUEZ, WILMER FERMIN DNI 02820631	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/02/2012 Fecha egreso: 30/08/2013	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mgtr. Elizabeth Diamina Zapata Castro

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de psicología la UCV, en la sede de Piura, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Psicología.

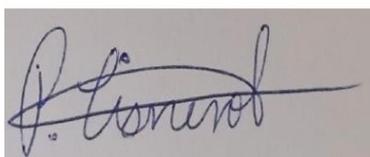
El título del proyecto de investigación es: ***“Compromiso organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la Oficina Principal de la Caja Municipal de ahorro y Crédito Sullana, 2022”*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Cisneros Carreño, Matilde Patricia
DNI: 71143122

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

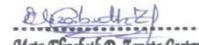
Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mgtr. Elizabeth Diamina Zapata Castro **DNI: 03561030**

Especialidad del validador: **Administración de Empresas**

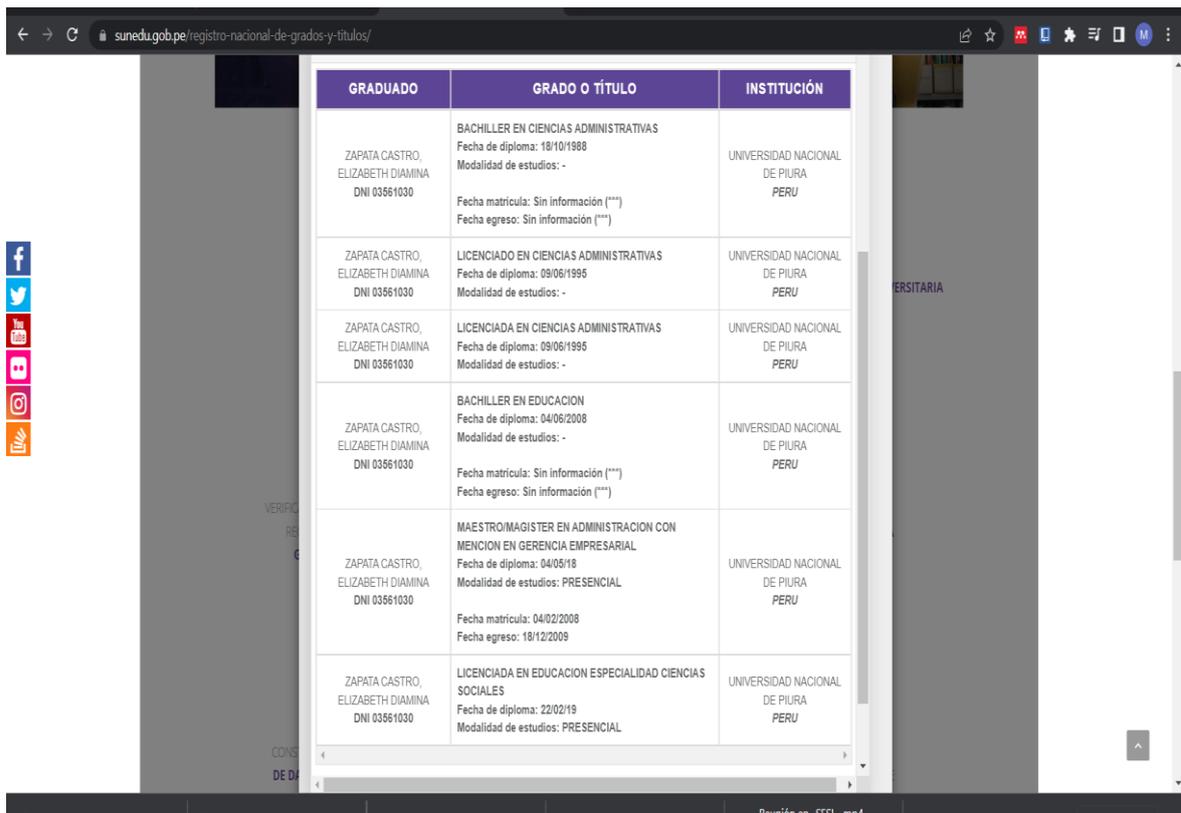
26 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Mgtr. Elizabeth D. Zapata Castro
CLAD. 06563

Firma del Experto Informante.
Especialidad



The screenshot shows a web browser window with the URL sunedu.gob.pe/registro-nacional-de-grados-y-titulos/. The page displays a table with the following data:

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ZAPATA CASTRO, ELIZABETH DIAMINA DNI 03561030	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 18/10/1988 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
ZAPATA CASTRO, ELIZABETH DIAMINA DNI 03561030	LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 09/06/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
ZAPATA CASTRO, ELIZABETH DIAMINA DNI 03561030	LICENCIADA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 09/06/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
ZAPATA CASTRO, ELIZABETH DIAMINA DNI 03561030	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 04/06/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
ZAPATA CASTRO, ELIZABETH DIAMINA DNI 03561030	MAESTROMAGISTER EN ADMINISTRACION CON MENCION EN GERENCIA EMPRESARIAL Fecha de diploma: 04/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/02/2008 Fecha egreso: 18/12/2009	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
ZAPATA CASTRO, ELIZABETH DIAMINA DNI 03561030	LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 22/02/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgtr. Álvarez Reategui Milagros Del Pilar

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de psicología la UCV, en la sede de Piura, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Psicología.

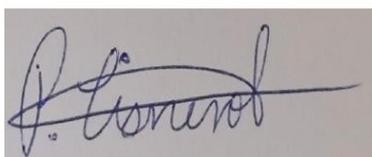
El título del proyecto de investigación es: ***“Compromiso organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la Oficina Principal de la Caja Municipal de ahorro y Crédito Sullana, 2022”*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Cisneros Carreño, Matilde Patricia
DNI: 71143122

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Mgtr. Álvarez Reategui Milagros Del Pilar DNI: 43546029

Especialidad del validador: **Administración de Empresas**

26 de mayo del 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 - ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exado y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

← → ↻ sunedu.gob.pe/registro-nacional-de-grados-y-titulos/      

(**) Si existe alguna observación en tu nombre o DNI [haz clic aquí.](#)

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ALVAREZ REATEGUI, MILAGROS DEL PILAR DNI 43546029	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 13/08/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (**) Fecha egreso: Sin información (**)	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU
ALVAREZ REATEGUI, MILAGROS DEL PILAR DNI 43546029	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 03/03/16 Modalidad de estudios: A DISTANCIA	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU
ALVAREZ REATEGUI, MILAGROS DEL PILAR DNI 43546029	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Fecha de diploma: 24/09/20 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/07/2018 Fecha egreso: 29/12/2019	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C. PERU

(**) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

VERIFICAR RESULTADO DE CONSULTA

CONSULTA DE DATOS

Revisión en: SESI - mof

Anexo 05: Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,946	,962	45

Estadísticos Elementos Omitidos

Omitidos Variable	Suma Adj. Media	Suma Adj. Desviación Estd.	Total-Elementos Correlación	Cuadrado R Múltiple	Alpha si Omitidos
COM.AFE.01	186.821	21.446	0.647829	2.06478	0.944596
COM.AFE.02	186.679	21.4926	0.670623	-5.34014	0.944679
COM.AFE.03	186.607	21.6339	0.629489	0.544927	0.945297
COM.AFE.04	186.75	21.4418	0.615536	-1.03593	0.944695
COM.AFE.05	187.286	21.6057	0.358008	1.35583	0.946065
COM.AFE.06	187.286	21.0781	0.652988	3.06408	0.944199
COM.AFE.07	186.857	21.4281	0.622547	-6.93065	0.944639
COM.AFE.08	186.786	21.5086	0.682299	1.08838	0.944711
COM.NOR.09	187.5	20.9806	0.77774	-2.62876	0.943119
COM.NOR.10	186.857	21.2772	0.695636	-5.11491	0.944022
COM.NOR.11	186.607	21.5825	0.628521	-156.19	0.945088
COM.NOR.12	188.321	21.2482	0.4258	1.06344	0.946734
COM.NOR.13	186.536	21.6923	0.453668	0.855858	0.945774
COM.NOR.14	188.357	21.8178	0.0214154	1.205	0.950925
COM.NOR.15	187.857	21.2145	0.508868	0.586894	0.945573
COM.NOR.16	187.393	21.3825	0.558395	0.358977	0.944886
COM.NOR.17	187.321	21.1223	0.754996	-2.26414	0.943441
COM.CON.18	187.893	21.0701	0.582578	2.56755	0.945021
COM.CON.19	188.321	21.0907	0.528267	1.75699	0.945758
COM.CON.20	188.5	21.4208	0.313793	1.08117	0.9477
COM.CON.21	187.321	21.1993	0.629457	0.442661	0.944357
COM.CON.22	188.429	21.3011	0.439816	-0.286591	0.946204
COM.CON.23	188.0	21.2481	0.471943	0.74949	0.945963
COM.CON.24	187.214	21.2888	0.606725	0.84652	0.944538
COM.CON.25	187.714	21.1185	0.703497	1.13343	0.943773
EFICI.26	186.714	21.537	0.654119	1.9769	0.944871
EFICI.27	187.429	21.0826	0.704619	-5.88089	0.943746
EFICI.28	186.964	21.3775	0.649963	0.360748	0.944423
EFICI.29	186.75	21.6001	0.526319	0.714181	0.945355
EFICI.30	187.179	21.2848	0.603402	-6.02158	0.944559
EFICI.31	186.893	21.6099	0.441707	-5.74544	0.945634
EFICI.32	186.536	21.8776	0.0529369	1.086	0.946922
EFICA.33	186.643	21.6046	0.662854	-1.31529	0.945129
EFICA.34	186.536	21.6701	0.638586	1.84623	0.945453
EFICA.35	186.536	21.682	0.604679	-2.84974	0.945539
EFICA.36	186.571	21.6375	0.666465	-0.739345	0.945274
EFICA.37	186.964	21.5294	0.573576	1.10521	0.945041
EFICA.38	186.857	21.578	0.493296	1.3819	0.945401
EFICA.39	186.964	21.3046	0.744593	1.81138	0.943883
EFICA.40	186.929	21.4665	0.671265	0.854068	0.94459
EFECT.41	186.75	21.4556	0.706892	5.44339	0.944466
EFECT.42	186.75	21.4262	0.755144	0.568667	0.94425
EFECT.43	186.679	21.5648	0.618293	0.757044	0.945041
EFECT.44	186.679	21.5785	0.592211	1.6459	0.945141
EFECT.45	186.75	21.5538	0.546072	7.87783	0.945183

Cronbach's alpha = 0.946 (Límite inferior de confianza del 95% Banda inferior de confianza = 0.919733)

También se muestran estadísticos que indican el impacto de omitir cada ítem mientras se conservan todas las demás. La variable que, si se omite, dará el mayor incremento en alpha es COM.NOR.14.

<i>Variable</i>	<i>Conteo</i>	<i>Media Muestra</i>	<i>Desviación Estd.</i>
COM.AFE.01	28	4.57143	0.690066
COM.AFE.02	28	4.71429	0.599824
COM.AFE.03	28	4.78571	0.417855
COM.AFE.04	28	4.64286	0.731021
COM.AFE.05	28	4.10714	0.785955
COM.AFE.06	28	4.10714	1.22744
COM.AFE.07	28	4.53571	0.744468
COM.AFE.08	28	4.60714	0.566947
COM.NOR.09	28	3.89286	1.16553
COM.NOR.10	28	4.53571	0.881167
COM.NOR.11	28	4.78571	0.498675
COM.NOR.12	28	3.07143	1.43833
COM.NOR.13	28	4.85714	0.448395
COM.NOR.14	28	3.03571	1.47779
COM.NOR.15	28	3.53571	1.29048
COM.NOR.16	28	4.0	0.902671
COM.NOR.17	28	4.07143	1.01575
COM.CON.18	28	3.5	1.37437
COM.CON.19	28	3.07143	1.46385
COM.CON.20	28	2.89286	1.3968
COM.CON.21	28	4.07143	1.08623
COM.CON.22	28	2.96429	1.29048
COM.CON.23	28	3.39286	1.31485
COM.CON.24	28	4.17857	0.983327
COM.CON.25	28	3.67857	1.09048
EFICI.26	28	4.67857	0.547964
EFICI.27	28	3.96429	1.13797
EFICI.28	28	4.42857	0.790151
EFICI.29	28	4.64286	0.558721
EFICI.30	28	4.21429	0.994695
EFICI.31	28	4.5	0.638285
EFICI.32	28	4.85714	0.356348
EFICA.33	28	4.75	0.440959
EFICA.34	28	4.85714	0.356348
EFICA.35	28	4.85714	0.356348
EFICA.36	28	4.82143	0.390021
EFICA.37	28	4.42857	0.634126
EFICA.38	28	4.53571	0.637248
EFICA.39	28	4.42857	0.790151
EFICA.40	28	4.46429	0.637248
EFECT.41	28	4.64286	0.621485
EFECT.42	28	4.64286	0.621485
EFECT.43	28	4.71429	0.534522
EFECT.44	28	4.71429	0.534522
EFECT.45	28	4.64286	0.621485
Suma	28	191.393	21.8993

Correlaciones

	COM.AFE.01	COM.AFE.02	COM.AFE.03	COM.AFE.04	COM.AFE.05
COM.AFE.02	0.5880				
COM.AFE.03	0.6973	0.6333			
COM.AFE.04	0.5664	0.6033	0.8314		
COM.AFE.05	0.4975	0.2245	0.5236	0.4558	
COM.AFE.06	0.1874	0.5462	0.1908	0.2919	0.0644
COM.AFE.07	0.4635	0.5213	0.3827	0.5687	0.0882
COM.AFE.08	0.5951	0.5290	0.5695	0.7213	0.4304
COM.NOR.09	0.4013	0.4314	0.3314	0.3012	0.2152
COM.NOR.10	0.5743	0.5806	0.5245	0.5955	0.0210
COM.NOR.11	0.3690	0.6545	0.4824	0.6967	0.3442
COM.NOR.12	0.1439	0.1962	0.0264	0.1308	-0.0398
COM.NOR.13	0.2736	0.3934	0.4236	0.7425	0.3603
COM.NOR.14	-0.1660	-0.1552	0.1328	0.0808	0.0922
COM.NOR.15	0.1426	0.2529	0.1521	0.0925	0.2700
COM.NOR.16	0.5351	0.4788	0.3928	0.4490	0.4698
COM.NOR.17	0.7850	0.5818	0.6482	0.5344	0.4076
COM.CON.18	0.2734	0.2246	0.3870	0.2580	0.2572
COM.CON.19	0.1781	0.1928	0.1470	0.1286	0.0897
COM.CON.20	0.0659	0.0505	0.0861	0.0337	0.0108
COM.CON.21	0.5859	0.7146	0.4430	0.4065	0.0775
COM.CON.22	0.4397	0.4170	0.2600	0.1430	-0.1056
COM.CON.23	0.2333	0.2885	0.1589	0.0743	-0.0422
COM.CON.24	0.4990	0.4037	0.3670	0.3496	0.0702
COM.CON.25	0.4008	0.1941	0.3309	0.2223	0.3442
EFICI.26	0.3078	0.6117	0.4968	0.3500	0.1689
EFICI.27	0.7344	0.4186	0.6843	0.6519	0.3771
EFICI.28	0.7569	0.3461	0.5128	0.2748	0.3408
EFICI.29	0.3568	0.4578	0.2946	0.2202	-0.0783
EFICI.30	0.6244	0.3547	0.2928	0.1601	0.0169
EFICI.31	0.2523	0.1935	0.0000	0.0794	0.1846
EFICI.32	0.0430	0.1485	0.0355	0.2234	-0.0756
EFICA.33	0.4869	0.5601	0.7035	0.7468	0.4007
EFICA.34	0.4949	0.6683	0.5330	0.5078	0.1889
EFICA.35	0.4949	0.8416	0.5330	0.6500	0.3212
EFICA.36	0.3932	0.7237	0.4383	0.5474	0.3064
EFICA.37	0.2660	0.2365	0.3594	0.3424	0.4990
EFICA.38	0.5414	0.3184	0.4471	0.3464	0.3988
EFICA.39	0.6210	0.5024	0.6250	0.7236	0.5197
EFICA.40	0.3850	0.5537	0.5266	0.6077	0.4146
EFFECT.41	0.4071	0.7097	0.5501	0.6056	0.2329
EFFECT.42	0.4935	0.7097	0.5501	0.6056	0.3845
EFFECT.43	0.3586	0.5446	0.3790	0.5823	0.4282
EFFECT.44	0.3586	0.5446	0.3790	0.6770	0.3400
EFFECT.45	0.2344	0.6103	0.5501	0.6056	0.3845

	COM.AFE.06	COM.AFE.07	COM.AFE.08	COM.NOR.09
COM.AFE.02				
COM.AFE.03				
COM.AFE.04				
COM.AFE.05				
COM.AFE.06				
COM.AFE.07	0.5834			
COM.AFE.08	0.3288	0.5171		
COM.NOR.09	0.7332	0.4101	0.4384	
COM.NOR.10	0.4244	0.8449	0.5852	0.4907
COM.NOR.11	0.6440	0.5202	0.6082	0.5325
COM.NOR.12	0.4361	0.3434	0.1265	0.3803
COM.NOR.13	0.4326	0.3487	0.4995	0.3240
COM.NOR.14	0.0182	-0.0517	-0.0268	0.0238
COM.NOR.15	0.5704	0.1528	0.1464	0.7537
COM.NOR.16	0.3343	0.3307	0.3619	0.5633
COM.NOR.17	0.3204	0.4863	0.5007	0.6324
COM.CON.18	0.4062	0.1991	0.3090	0.4971
COM.CON.19	0.3460	0.2355	0.2582	0.4605
COM.CON.20	0.0934	0.0216	0.0852	0.1519
COM.CON.21	0.4385	0.5921	0.4682	0.4451
COM.CON.22	0.3065	0.3676	0.1320	0.3667
COM.CON.23	0.2254	0.1554	0.1650	0.3185
COM.CON.24	0.2597	0.4716	0.5291	0.4051
COM.CON.25	0.4417	0.2656	0.3273	0.6713
EFICI.26	0.6038	0.5285	0.2938	0.5240
EFICI.27	0.2680	0.5043	0.6089	0.5276
EFICI.28	0.3328	0.4767	0.3898	0.6147
EFICI.29	0.3819	0.2989	0.3591	0.3941
EFICI.30	0.4052	0.4894	0.3518	0.5956
EFICI.31	0.2600	0.2728	0.3582	0.4232
EFICI.32	0.0363	0.1596	0.0786	-0.0382
EFICA.33	0.2566	0.5359	0.6296	0.3783
EFICA.34	0.3750	0.5784	0.6285	0.4968
EFICA.35	0.5443	0.5784	0.6285	0.4077
EFICA.36	0.7377	0.4692	0.5085	0.6082
EFICA.37	0.5098	0.1233	0.4857	0.6157
EFICA.38	0.3027	0.0753	0.6041	0.4292
EFICA.39	0.5237	0.5397	0.8031	0.6147
EFICA.40	0.5496	0.5493	0.6261	0.5182
EFECT.41	0.6346	0.5089	0.6382	0.5077
EFECT.42	0.6346	0.5089	0.7433	0.6099
EFECT.43	0.6129	0.3989	0.7158	0.5435
EFECT.44	0.5000	0.5850	0.8381	0.4246
EFECT.45	0.6346	0.4288	0.5331	0.5077

	COM.NOR.10	COM.NOR.11	COM.NOR.12	COM.NOR.13
COM.AFE.02				
COM.AFE.03				
COM.AFE.04				
COM.AFE.05				
COM.AFE.06				
COM.AFE.07				
COM.AFE.08				
COM.NOR.09				
COM.NOR.10				
COM.NOR.11	0.4395			
COM.NOR.12	0.2901	0.2287		
COM.NOR.13	0.2946	0.8518	0.1887	
COM.NOR.14	-0.1006	0.0108	0.1033	0.0639
COM.NOR.15	0.1617	0.3001	0.3178	0.1372
COM.NOR.16	0.4191	0.3291	0.1997	0.3660
COM.NOR.17	0.7005	0.3238	0.2499	0.2672
COM.CON.18	0.2600	0.3242	0.5433	0.1803
COM.CON.19	0.2851	0.1740	0.3317	0.1290
COM.CON.20	0.0785	-0.0342	0.3358	0.0338
COM.CON.21	0.6164	0.4396	0.1626	0.1738
COM.CON.22	0.4734	0.0452	0.0413	-0.0732
COM.CON.23	0.2272	0.0202	0.5721	-0.0269
COM.CON.24	0.6549	0.2320	0.0954	0.1440
COM.CON.25	0.3786	0.2773	0.3694	0.2056
EFICI.26	0.5232	0.4163	0.4061	0.1077
EFICI.27	0.6477	0.3123	0.2279	0.3526
EFICI.28	0.5623	0.1477	0.2002	-0.0299
EFICI.29	0.5535	0.2469	0.4016	0.0845
EFICI.30	0.6248	0.0213	0.3254	-0.0949
EFICI.31	0.2963	0.1164	0.2824	0.0000
EFICI.32	0.1348	0.0298	0.0929	0.0993
EFICA.33	0.6434	0.4211	0.2044	0.3746
EFICA.34	0.7246	0.6550	0.1652	0.3311
EFICA.35	0.4887	0.8635	0.1652	0.5629
EFICA.36	0.3964	0.9385	0.2877	0.6959
EFICA.37	0.2367	0.4183	0.2494	0.3536
EFICA.38	0.1955	0.3746	-0.0029	0.2778
EFICA.39	0.5091	0.7117	0.2328	0.5973
EFICA.40	0.5300	0.6743	0.2049	0.5000
EFECT.41	0.5652	0.8195	0.3196	0.6076
EFECT.42	0.5652	0.8195	0.2368	0.6076
EFECT.43	0.3370	0.8734	0.2202	0.7506
EFECT.44	0.4943	0.7344	0.2202	0.5960
EFECT.45	0.3623	0.8195	0.0710	0.6076

	COM.NOR.14	COM.NOR.15	COM.NOR.16	COM.NOR.17
COM.AFE.02				
COM.AFE.03				
COM.AFE.04				
COM.AFE.05				
COM.AFE.06				
COM.AFE.07				
COM.AFE.08				
COM.NOR.09				
COM.NOR.10				
COM.NOR.11				
COM.NOR.12				
COM.NOR.13				
COM.NOR.14				
COM.NOR.15	0.2809			
COM.NOR.16	-0.0833	0.6041		
COM.NOR.17	-0.1498	0.3653	0.7271	
COM.CON.18	0.3374	0.4699	0.0896	0.3184
COM.CON.19	0.1871	0.3319	0.1682	0.3452
COM.CON.20	0.3069	0.1152	0.0587	0.2144
COM.CON.21	-0.3708	0.1302	0.3400	0.5994
COM.CON.22	-0.2129	0.1454	0.3179	0.5954
COM.CON.23	0.1450	0.2206	0.1872	0.3942
COM.CON.24	0.0719	0.2721	0.3338	0.5430
COM.CON.25	0.2142	0.6006	0.3763	0.5231
EFICI.26	0.1519	0.3573	0.1498	0.3755
EFICI.27	-0.1314	0.1396	0.5408	0.8354
EFICI.28	-0.1087	0.3113	0.4154	0.7449
EFICI.29	-0.1634	0.2238	0.1469	0.3729
EFICI.30	-0.2574	0.2823	0.4537	0.7541
EFICI.31	0.0589	0.3822	0.3214	0.3428
EFICI.32	0.0804	0.1726	0.2303	0.0292
EFICA.33	-0.0426	0.1139	0.4652	0.6202
EFICA.34	-0.1306	0.1726	0.2303	0.5409
EFICA.35	-0.0603	0.2531	0.3454	0.3362
EFICA.36	0.0115	0.4179	0.3156	0.3139
EFICA.37	0.1016	0.4785	0.3235	0.3532
EFICA.38	-0.0997	0.1785	0.1932	0.3392
EFICA.39	-0.0136	0.3477	0.4154	0.5604
EFICA.40	-0.0576	0.3619	0.3863	0.4618
EFFECT.41	-0.0259	0.2936	0.2641	0.3939
EFFECT.42	-0.1066	0.2936	0.3961	0.5113
EFFECT.43	-0.0804	0.2838	0.3838	0.3118
EFFECT.44	-0.1273	0.1764	0.3838	0.3118
EFFECT.45	0.0547	0.3859	0.3301	0.2179

	COM.CON.18	COM.CON.19	COM.CON.20	COM.CON.21
COM.AFE.02				
COM.AFE.03				
COM.AFE.04				
COM.AFE.05				
COM.AFE.06				
COM.AFE.07				
COM.AFE.08				
COM.NOR.09				
COM.NOR.10				
COM.NOR.11				
COM.NOR.12				
COM.NOR.13				
COM.NOR.14				
COM.NOR.15				
COM.NOR.16				
COM.NOR.17				
COM.CON.18				
COM.CON.19	0.3314			
COM.CON.20	0.3569	0.7647		
COM.CON.21	0.2481	0.3228	0.1761	
COM.CON.22	0.1357	0.2563	0.3266	0.6360
COM.CON.23	0.5021	0.7353	0.7901	0.3945
COM.CON.24	0.2055	0.6083	0.3650	0.4731
COM.CON.25	0.5807	0.7342	0.4385	0.2702
EFICI.26	0.4672	0.3991	0.1469	0.4133
EFICI.27	0.2487	0.4240	0.3470	0.5115
EFICI.28	0.3752	0.2607	0.0767	0.5671
EFICI.29	0.4823	0.2588	0.0915	0.3487
EFICI.30	0.2980	0.3198	0.2037	0.6366
EFICI.31	0.2533	0.3171	0.0623	0.2137
EFICI.32	-0.1512	-0.1217	-0.1807	-0.0683
EFICA.33	0.2750	0.2008	0.0752	0.5026
EFICA.34	0.3781	0.2333	0.0425	0.6014
EFICA.35	0.2269	0.0913	-0.1063	0.6014
EFICA.36	0.3800	0.2178	-0.0364	0.4683
EFICA.37	0.5100	0.2850	0.0538	0.1152
EFICA.38	0.3172	0.2354	0.1085	0.3707
EFICA.39	0.5457	0.2287	0.0096	0.4808
EFICA.40	0.4017	0.0822	-0.0669	0.4319
EFFECT.41	0.5637	0.1919	0.0396	0.5878
EFFECT.42	0.4336	0.1919	-0.0030	0.5878
EFFECT.43	0.3025	0.1217	-0.0425	0.4192
EFFECT.44	0.2017	0.0744	-0.0921	0.4830
EFFECT.45	0.3469	0.0291	-0.1310	0.3684

	COM.CON.22	COM.CON.23	COM.CON.24	COM.CON.25	EFICI.26
COM.AFE.02					
COM.AFE.03					
COM.AFE.04					
COM.AFE.05					
COM.AFE.06					
COM.AFE.07					
COM.AFE.08					
COM.NOR.09					
COM.NOR.10					
COM.NOR.11					
COM.NOR.12					
COM.NOR.13					
COM.NOR.14					
COM.NOR.15					
COM.NOR.16					
COM.NOR.17					
COM.CON.18					
COM.CON.19					
COM.CON.20					
COM.CON.21					
COM.CON.22					
COM.CON.23	0.3142				
COM.CON.24	0.5014	0.3448			
COM.CON.25	0.3337	0.4530	0.6772		
EFICI.26	0.2974	0.3360	0.3854	0.5025	
EFICI.27	0.5035	0.4058	0.4693	0.4679	0.3373
EFICI.28	0.5967	0.2241	0.5175	0.5956	0.5010
EFICI.29	0.2385	0.3493	0.3900	0.4125	0.5789
EFICI.30	0.6698	0.4430	0.4896	0.4414	0.3349
EFICI.31	0.3372	0.1986	0.5016	0.5055	0.3706
EFICI.32	0.1496	-0.1129	0.1812	-0.0272	0.1355
EFICA.33	0.3742	0.1757	0.4484	0.3659	0.5748
EFICA.34	0.2301	0.2033	0.3926	0.2587	0.5148
EFICA.35	0.1496	0.0452	0.2869	0.1634	0.5148
EFICA.36	0.1340	0.0696	0.2794	0.3825	0.5880
EFICA.37	0.0194	0.0571	0.1697	0.5815	0.4111
EFICA.38	0.1592	0.0931	0.2554	0.3636	0.1932
EFICA.39	0.1609	0.1528	0.3269	0.4237	0.3299
EFICA.40	0.2911	-0.0047	0.2765	0.3293	0.5493
EFFECT.41	0.1220	0.2234	0.2900	0.3162	0.5205
EFFECT.42	0.2144	0.1327	0.3506	0.3708	0.5205
EFFECT.43	0.0384	0.0075	0.1711	0.2814	0.3071
EFFECT.44	0.0920	0.0075	0.2416	0.1543	0.3071
EFFECT.45	-0.0165	-0.0939	0.1082	0.2069	0.5205

	EFICI.27	EFICI.28	EFICI.29	EFICI.30	EFICI.31	EFICI.32	EFICA.33
COM.AFE.02							
COM.AFE.03							
COM.AFE.04							
COM.AFE.05							
COM.AFE.06							
COM.AFE.07							
COM.AFE.08							
COM.NOR.09							
COM.NOR.10							
COM.NOR.11							
COM.NOR.12							
COM.NOR.13							
COM.NOR.14							
COM.NOR.15							
COM.NOR.16							
COM.NOR.17							
COM.CON.18							
COM.CON.19							
COM.CON.20							
COM.CON.21							
COM.CON.22							
COM.CON.23							
COM.CON.24							
COM.CON.25							
EFICI.26							
EFICI.27							
EFICI.28	0.6767						
EFICI.29	0.3287	0.3595					
EFICI.30	0.6941	0.8213	0.4760				
EFICI.31	0.1785	0.4406	0.3116	0.3500			
EFICI.32	-0.0130	-0.0376	0.1063	-0.0149	0.3257		
EFICA.33	0.6458	0.5315	0.3758	0.3800	0.4606	0.2357	
EFICA.34	0.4436	0.3570	0.4783	0.2985	0.1628	-0.1667	0.4714
EFICA.35	0.2610	0.2255	0.2923	0.0896	0.1628	0.1250	0.4714
EFICA.36	0.2354	0.2575	0.3763	0.1023	0.2232	0.0761	0.3769
EFICA.37	0.3813	0.3590	0.4480	0.2600	0.2745	-0.0468	0.3974
EFICA.38	0.4870	0.4098	0.3492	0.3381	0.0455	-0.1398	0.2307
EFICA.39	0.5943	0.4661	0.2757	0.3501	0.2937	-0.0376	0.5315
EFICA.40	0.4323	0.3993	0.3789	0.2462	0.4098	0.3029	0.6920
EFECT.41	0.3479	0.2478	0.5790	0.2482	0.0934	-0.0717	0.4730
EFECT.42	0.4526	0.3987	0.4724	0.3081	0.2801	-0.0717	0.6082
EFECT.43	0.3479	0.2130	0.2657	0.1194	0.2171	-0.0278	0.4714
EFECT.44	0.4088	0.2130	0.2657	0.1891	0.3257	0.1667	0.6285
EFECT.45	0.2431	0.1724	0.2590	0.0086	0.0000	-0.0717	0.4730

	EFICA.34	EFICA.35	EFICA.36	EFICA.37	EFICA.38	EFICA.39
COM.AFE.02						
COM.AFE.03						
COM.AFE.04						
COM.AFE.05						
COM.AFE.06						
COM.AFE.07						
COM.AFE.08						
COM.NOR.09						
COM.NOR.10						
COM.NOR.11						
COM.NOR.12						
COM.NOR.13						
COM.NOR.14						
COM.NOR.15						
COM.NOR.16						
COM.NOR.17						
COM.CON.18						
COM.CON.19						
COM.CON.20						
COM.CON.21						
COM.CON.22						
COM.CON.23						
COM.CON.24						
COM.CON.25						
EFICI.26						
EFICI.27						
EFICI.28						
EFICI.29						
EFICI.30						
EFICI.31						
EFICI.32						
EFICA.33						
EFICA.34						
EFICA.35	0.7083					
EFICA.36	0.6091	0.8756				
EFICA.37	0.2810	0.2810	0.4706			
EFICA.38	0.3495	0.3495	0.3992	0.6940		
EFICA.39	0.6201	0.6201	0.6181	0.5808	0.6305	
EFICA.40	0.6291	0.6291	0.6440	0.4976	0.3681	0.6935
EFFECT.41	0.7645	0.7645	0.7967	0.4967	0.5010	0.7003
EFFECT.42	0.7645	0.7645	0.7967	0.5907	0.5945	0.7758
EFFECT.43	0.5556	0.7500	0.8121	0.5932	0.5747	0.7391
EFFECT.44	0.5556	0.7500	0.6345	0.4839	0.4660	0.7391
EFFECT.45	0.5973	0.7645	0.7967	0.4967	0.4075	0.6249

	EFICA.40	EFECT.41	EFECT.42	EFECT.43	EFECT.44
COM.AFE.02					
COM.AFE.03					
COM.AFE.04					
COM.AFE.05					
COM.AFE.06					
COM.AFE.07					
COM.AFE.08					
COM.NOR.09					
COM.NOR.10					
COM.NOR.11					
COM.NOR.12					
COM.NOR.13					
COM.NOR.14					
COM.NOR.15					
COM.NOR.16					
COM.NOR.17					
COM.CON.18					
COM.CON.19					
COM.CON.20					
COM.CON.21					
COM.CON.22					
COM.CON.23					
COM.CON.24					
COM.CON.25					
EFICI.26					
EFICI.27					
EFICI.28					
EFICI.29					
EFICI.30					
EFICI.31					
EFICI.32					
EFICA.33					
EFICA.34					
EFICA.35					
EFICA.36					
EFICA.37					
EFICA.38					
EFICA.39					
EFICA.40					
EFECT.41	0.7147				
EFECT.42	0.8083	0.9041			
EFECT.43	0.7301	0.7964	0.9079		
EFECT.44	0.7301	0.6849	0.7964	0.8704	
EFECT.45	0.7147	0.8082	0.8082	0.7964	0.6849

Esta tabla muestra las correlaciones momento producto de Pearson, entre cada par de variables. El rango de estos coeficientes de correlación va de -1 a +1, y miden la fuerza de la relación lineal entre las variables.

Anexo 06: Análisis Factorial Exploratorio

Datos/Dimensiones:

AFECTIVO
NORMATIVO
CONTINUO
EFICIENCIA
EFICACIA
EFECTIVIDAD

Estadísticos descriptivos

	Media	Desv. Desviación	N de análisis
COMPROMISO AFECTIVO	36,07	4,109	28
COMPROMISO NORMATIVO	35,79	5,633	28
COMPROMISO CONTINUO	27,75	7,158	28
EFICIENCIA	31,29	3,578	28
EFICACIA	37,14	3,274	28
EFECTIVIDAD	23,36	2,697	28

Número de casos completos: 28

Tratamiento de valores perdidos: eliminación listwise

Estandarizar: sí

Tipo de Factorización: componentes principales

Número de factores extraídos: 2

Prueba de Factorabilidad

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,803
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	143,203
	gl	15
	Sig.	,000

Análisis de Factores

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4,198	69,970	69,970	4,198	69,970	69,970	2,854	47,574	47,574
2	1,002	16,695	86,665	1,002	16,695	86,665	2,345	39,091	86,665
3	,332	5,527	92,192						
4	,298	4,958	97,150						
5	,115	1,918	99,068						
6	,056	,932	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

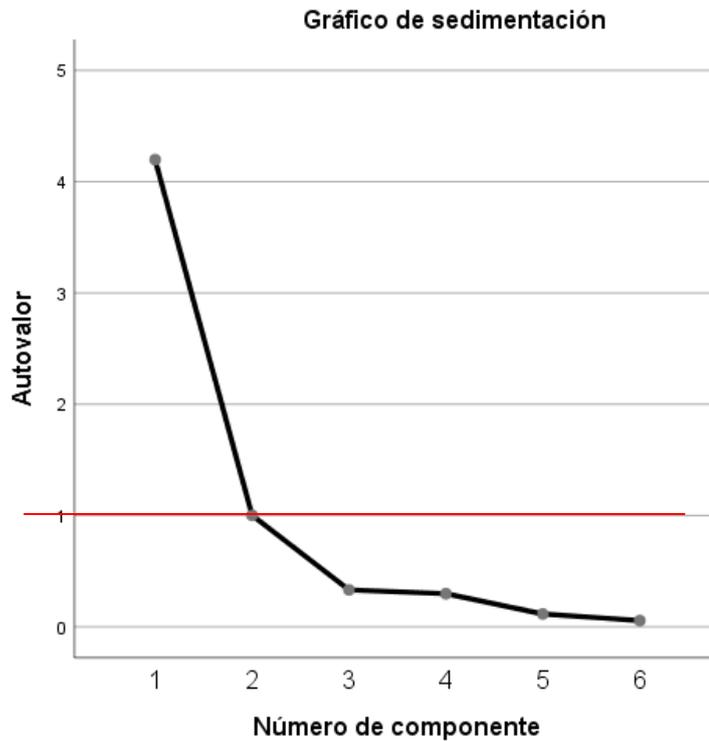
Comunalidades

	Inicial	Extracción
COMPROMISO AFECTIVO	1,000	,903
COMPROMISO NORMATIVO	1,000	,756
COMPROMISO CONTINUO	1,000	,848
EFICIENCIA	1,000	,810
EFICACIA	1,000	,945
EFFECTIVIDAD	1,000	,938

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Este procedimiento ejecuta un análisis de factores. El propósito del análisis es obtener un número pequeño de factores que expliquen la mayor parte de la variabilidad en las 6 dimensiones. En este caso, 2 factores han sido extraídos puesto que 2 factores tuvieron eigenvalores mayores o iguales que 1.0. En conjunto ellos explican 86.665% de la variabilidad en los datos originales. Debido a que se ha seleccionado el método de componentes principales, el estimado inicial de la comunalidad se ha establecido para asumir que toda la variabilidad en los datos es debida a los factores comunes.

La siguiente gráfica muestra los eigenvalores para cada uno de los 6 factores. Los eigenvalores son proporcionales al porcentaje de variabilidad en los datos atribuible a los factores. También puede verse una línea horizontal situada en 1.0, la cual es el valor usado para decidir la extracción de los 2 factores.



Matriz de Cargas Antes de Rotar

Matriz de componente^a

	Componente	
	1	2
COMPROMISO AFECTIVO	,933	
COMPROMISO NORMATIVO	,849	
COMPROMISO CONTINUO	,677	,624
EFICIENCIA	,808	
EFICACIA	,914	
EFFECTIVIDAD	,812	-,527

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 2 componentes extraídos.

Estimaciones

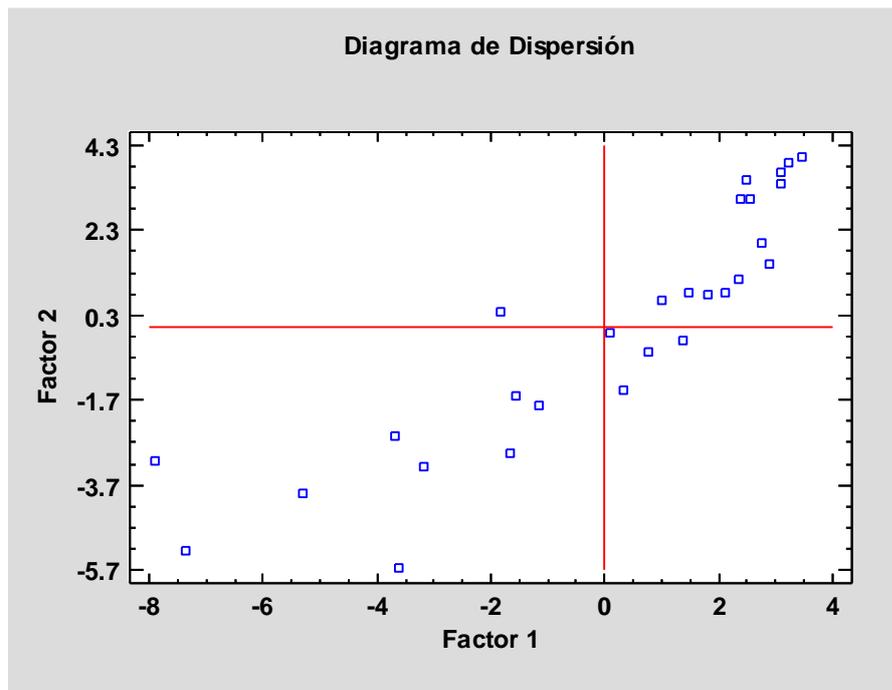
Variable	Comunalidad	Varianza Específica
AFFECTIVO	0.903	0.0966
NORMATIVO	0.756	0.244
CONTINUO	0.848	0.152

	EFICIENCIA	0.81	0.19
	EFICACIA	0.945	0.0553
AD	EFFECTIVID	0.938	0.0623

Esta tabla muestra las ecuaciones que estiman los factores comunes antes de realizar cualquier rotación. Por ejemplo, el primer factor común tiene la ecuación

$$0.933*AFECTIVO + 0.849*NORMATIVO + 0.677*CONTINUO + 0.808*EFICIENCIA + 0.914*EFICACIA + 0.812*EFECTIVIDAD$$

en donde los valores de las variables en la ecuación están estandarizados restándoles sus medias y dividiéndolos entre sus desviaciones estándar. También muestra las comunalidades estimadas, las cuales pueden interpretarse como estimadoras de la proporción de variabilidad en cada variable atribuible a los factores extraídos.



Esta gráfica muestra los valores de dos factores. Hay un punto para cada fila en su archivo de datos.

Matriz de Cargas del Factor Después Varimax Rotación

Matriz de componente rotado^a

	Componente	
	1	2
COMPROMISO AFECTIVO	,828	,466
COMPROMISO NORMATIVO	,526	,692
COMPROMISO CONTINUO		,914
EFICIENCIA		,825
EFICACIA	,910	
EFFECTIVIDAD	,960	

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

Variable	Comunalidad	Varianza Específica
AFECTIVO	0.903	0.0966
NORMATIVO	0.756	0.244
CONTINUO	0.848	0.152
EFICIENCIA	0.81	0.19
EFICACIA	0.945	0.0553
EFFECTIVIDAD	0.938	0.0623

Esta tabla muestra las ecuaciones que estiman los factores comunes una vez que se ha realizado la rotación. La rotación se realiza para simplificar la explicación de los factores. El primer factor rotado tiene la ecuación

$$0.828 \cdot \text{AFECTIVO} + 0.526 \cdot \text{NORMATIVO} + 0.91 \cdot \text{EFICACIA} + 0.96 \cdot \text{EFFECTIVIDAD}$$

en donde los valores de las variables en la ecuación están estandarizados restándoles sus medias y dividiéndolos entre sus desviaciones estándar. También muestra las comunalidades estimadas, las cuales pueden interpretarse como

estimadoras de la proporción de variabilidad en cada variable atribuible a los factores extraídos.

Los coeficientes de calificación del factor se usan para multiplicar los valores estandarizados para generar las calificaciones del factor.

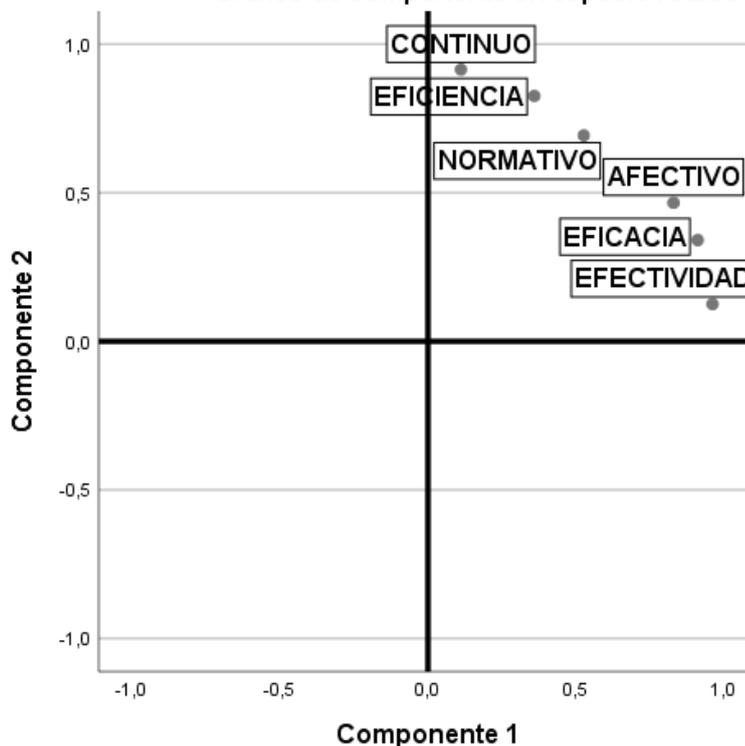
Matriz de coeficiente de puntuación de componente

	Componente	
	1	2
COMPROMISO AFECTIVO	,287	,005
COMPROMISO NORMATIVO	,033	,273
COMPROMISO CONTINUO	-,281	,579
EFICIENCIA	-,110	,426
EFICACIA	,380	-,110
EFFECTIVIDAD	,489	-,275

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

Gráfico de componente en espacio rotado



Esta gráfica muestra los pesos de los factores seleccionados. Hay un punto en la gráfica por cada variable. También se han trazado líneas de referencia en el valor 0, en cada dimensión. Un peso cercano a 0 indica una ligera contribución de esa variable en ese factor.

Tabla de Puntuación de Factores

	<i>Factor</i>	<i>Factor</i>
<i>ila</i>	1	2
	-3.61503	-5.66532
	2.12007	0.833221
	3.478	4.01479
	-1.16895	-1.82354
	3.08923	3.39531
	0.761647	-0.55863
	2.75422	1.97968
	1.82447	0.799851
	-5.29715	-3.91692
0	2.39933	3.04453
1	1.46748	0.823705
2	2.47628	3.47581
3	-3.70026	-2.52955
4	-1.83248	0.366107
5	-1.65701	-2.96882
6	0.344586	-1.44549
7	-7.37719	-5.23763
8	0.991162	0.655811
9	1.39076	-0.290565
0	-3.19164	-3.27804
1	-7.92092	-3.13713
2	3.22054	3.88146
3	-1.54569	-1.60747

4	2.55625	3.03943
5	2.35968	1.12942
6	0.0766632	-0.123673
7	2.90485	1.48355
8	3.09112	3.66009

Esta tabla muestra el puntaje de factor para cada fila en su archivo de datos.

Anexo 07: Tablas agrupadas

Tabla 1

Frecuencia con datos agrupados de compromiso organizacional y dimensiones

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
p1	0	0%	0	0%	6	9%	10	16%	48	75%	64	100%
p2	0	0%	0	0%	2	3%	8	13%	54	84%	64	100%
p3	0	0%	0	0%	1	2%	11	17%	54	82%	66	100%
p4	0	0%	1	2%	1	2%	16	25%	46	72%	64	100%
p5	0	0%	0	0%	11	17%	19	30%	34	53%	64	100%
p6	2	3%	0	0%	9	14%	11	17%	42	66%	64	100%
p7	0	0%	0	0%	6	9%	12	19%	46	72%	64	100%
p8	0	0%	0	0%	1	2%	22	34%	41	64%	64	100%
p9	1	2%	2	3%	11	17%	17	27%	33	52%	64	100%
p10	0	0%	1	2%	4	6%	9	14%	50	78%	64	100%
p11	0	0%		0%	1	2%	9	14%	54	84%	64	100%
p12	7	11%	7	11%	10	16%	12	19%	28	44%	64	100%
p13	0	0%	0	0%	1	2%	5	8%	58	91%	64	100%
p14	7	11%	4	6%	11	17%	16	25%	26	41%	64	100%
p15	3	5%	4	6%	13	20%	16	25%	28	44%	64	100%
p16	0	0%	1	2%	10	16%	17	27%	36	56%	64	100%
p17	1	2%	1	2%	9	14%	16	25%	37	58%	64	100%
p18	3	5%	6	9%	10	16%	16	25%	29	45%	64	100%
p19	6	9%	6	9%	12	19%	12	19%	28	44%	64	100%
p20	7	11%	7	11%	14	22%	7	11%	29	45%	64	100%
p21	1	2%	1	2%	11	17%	13	20%	38	59%	64	100%
p22	6	9%	6	9%	10	16%	16	25%	26	41%	64	100%
p23	5	8%	1	2%	16	25%	13	20%	29	45%	64	100%
p24	0	0%	3	5%	10	16%	15	23%	36	56%	64	100%

Tabla 2

Frecuencia con datos agrupados de productividad laboral y dimensiones

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
p25	1	2%	4	6%	15	23%	13	20%	31	48%	64	100%
p26	0	0%	0	0%	1	2%	14	22%	49	77%	64	100%
p27	2	3%	4	6%	7	11%	18	28%	33	52%	64	100%
p28	0	0%	1	2%	7	11%	16	25%	40	63%	64	100%
p29	0	0%	0	0%	1	2%	19	30%	44	69%	64	100%
p30	3	5%	0	0%	7	11%	16	25%	38	59%	64	100%
p31	0	0%	4	6%	21	33%	0	0%	39	61%	64	100%
p32	0	0%	0	0%	0	0%	14	22%	50	78%	64	100%
p33	0	0%	0	0%	0	0%	16	25%	48	75%	64	100%
p34	0	0%	0	0%	0	0%	9	14%	55	86%	64	100%
p35	8	13%	56	88%	0	0%	0	0%	0	0%	64	100%
p36	0	0%	0	0%	0	0%	10	16%	54	84%	64	100%
p37	0	0%	0	0%	2	3%	22	34%	40	63%	64	100%
p38	0	0%	0	0%	4	6%	17	27%	43	67%	64	100%
p39	1	2%	4	6%	0	0%	21	33%	38	59%	64	100%
p40	0	0%	0	0%	3	5%	21	33%	40	63%	64	100%
p41	0	0%	0	0%	2	3%	13	20%	49	77%	64	100%
p42	0	0%	0	0%	2	3%	13	20%	49	77%	64	100%
p43	0	0%	0	0%	1	2%	12	19%	51	80%	64	100%
p44	0	0%	0	0%	1	2%	11	17%	52	81%	64	100%
p45	0	0%	0	0%	2	3%	10	16%	52	81%	64	100%

Anexo 08: Consentimiento informado



CARTA N° 3042-2022/ADMINIST PERSONAL/GDH-CMAC Sullana

Sullana, 27 de mayo del 2022

Sra(ta).
CISNEROS CARREÑO MATILDE PATRICIA
Operador de Mesa de Servicio
Presente. -

Referencia: Respuesta a Solicitud de Consentimiento autorizado para participar de la investigación en Caja Sullana.

De mi consideración,

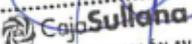
Por el presente es para saludarle y dar respuesta a su solicitud de la referencia, autorizando la aplicación del cuestionario adjunto a nuestros colaboradores, el que será utilizado en el desarrollo de su investigación titulada "Compromiso Organizacional y Productividad Laboral de los colaboradores de la Oficina Principal de la Caja Municipal De Ahorro y Crédito Sullana, 2022", y que le permitirá obtener el título de Maestro en Administración de Negocios.

Por lo indicado se autoriza el uso del nombre de Caja Sullana en el proyecto de investigación mencionado.

Sin otro particular,

Atentamente,




C.P. ELIZABETH MOGOLLÓN AVALO
Jefe de Gestión de Desarrollo Humano

c.c. Archivo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ARTURO JAIME ZUÑIGA CASTILLO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022.", cuyo autor es CISNEROS CARREÑO MATILDE PATRICIA, 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, 20 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ARTURO JAIME ZUÑIGA CASTILLO DNI: 09225053 ORCID: 0000-0003-1241-2785	Firmado electrónicamente por: AJZUNIGAC el 26- 07-2022 08:25:11

Código documento Trilce: TRI - 0355965