



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de
la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Mallqui Maguiña, Annie Semirames (orcid.org/0000-0002-2223-6140)

ASESOR:

Mg. Pinglo Bazan, Miguel Elias (orcid.org/0000-0001-7130-0156)

CO-ASESOR:

Mg. Cervantes Mendoza, Hugo Manuel (orcid.org/0000-0002-7529-7262)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

En primer lugar, dedico este trabajo a Dios, por darme vida, salud y haberme acompañado a lo largo de mi carrera.

A mis padres por su apoyo constante e incondicional que me han brindado durante todo mi desarrollo y crecimiento profesional, gracias a ellos eh logrado llegar hasta aquí y convertirme en la persona que soy en la actualidad.

A mis amistades y todas aquellas personas que me han apoyado y han hecho que este trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, por ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A mis padres por su comprensión y estímulo constante, además por haberme brindado su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

A mis docentes por haber contribuido a enriquecer mis conocimientos profesionales con sus enseñanzas y valores durante estos años, así mismo a escuela de posgrado de la carrera de Administración de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas, a los Mg. Pinglo Bazan, Miguel Elías y Mg. Cervantes Mendoza, Hugo Manuel por la dedicación, motivación y orientación que me brindaron desde un principio en la conducción del diseño y desarrollo de la presente investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA:	11
3.1. Tipo y diseño de investigación:.....	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	30
ANEXOS.....	34

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022.	17
Tabla 2 Niveles de la productividad de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022.....	18
Tabla 3 Relación entre el compromiso efectivo y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022.	19
Tabla 4 Relación entre el compromiso continuo y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022.	20
Tabla 5 Relación entre el compromiso normativo y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022	21
Tabla 6 Relación entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022.	22
Tabla 7 Operacionalización de la variable: Compromiso organizacional.....	35
Tabla 8 Operacionalización de la variable: productividad	36
Tabla 9 Análisis de normalidad de las variables compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022.....	48

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 <i>Esquema de diseño no experimental</i>	11
--	----

Resumen

En la presente investigación titulada Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C, Huamachuco, 2022; tiene como objetivo general determinar la relación entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022; la metodología de estudio que se usó fue de tipo aplicativo, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La muestra que se utilizó estuvo constituida por 40 trabajadores de la empresa en mención, denominada muestra censal. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario. En esta investigación se concluye que si existe una relación muy significativa entre las variables, compromiso organizacional y productividad, a través del estadístico de la prueba de Pearson el cual nos indica que existe un 0.782 de relación significativa que demuestra la existencia de un nivel positivo muy fuerte con un P valor $0.00 < 0.05$, estos resultados nos muestran la importancia de relacionar las variables, ya que, si el compromiso organizacional es buena, entonces la productividad de los trabajadores de la empresa aumentara positivamente.

Palabras clave: Compromiso organizacional, productividad, trabajadores, empresa.

Abstract

In this research entitled Organizational commitment and productivity of the workers of the company Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022; its general objective is to determine the relationship between organizational commitment and productivity in the workers of the company Servicios Generales Bailon S.A.C., Huamachuco, 2022; the study methodology used was of an applicative type, quantitative approach and non-experimental design. The sample used consisted of 40 workers of the company in question, called a census sample. A survey was used for data collection and a questionnaire was used as an instrument. In this research it is concluded that there is a very significant relationship between the variables, organizational commitment and productivity, through the Pearson test statistic which indicates that there is a 0.782 significant relationship that shows the existence of a very strong positive level with a P value $0.00 < 0.05$, these results show the importance of relating the variables, since, if the organizational commitment is good, then the productivity of the workers of the company will increase positively.

Keywords: Organizational commitment, productivity, workers, company.

I. INTRODUCCIÓN:

Hoy en día, el COVID-19 ha provocado repentinas variaciones en todos los entornos, lo que, en términos de contención, ha supuesto una importante disrupción del trabajo presencial en todo el mundo, provocando un quiebre generalizado en la gestión de las organizaciones, causando estragos de trabajo en las organizaciones sobrevivientes, dejando oportunidad a una consecuente pérdida de recursos humanos, pérdida de compromiso de producción, afectando directamente a la productividad, por la baja de la mano de obra, incentivos y motivación, parte principal cómo funciona la empresa (CEPAL, 2020). Por ello la mayor parte de organizaciones están preocupándose por la mejora del CO en relación a la productividad de sus empleados, convirtiéndolo en una herramienta muy importante para lograr el éxito. Sin embargo, en la actualidad existen organizaciones que todavía no han alcanzado el éxito planteado, debido a que no invierten en mejorar el compromiso, donde las personas sientan que trabajan en un espacio agradable y que cumpla con sus necesidades y exigencias. Es fundamental para las organizaciones conocer no únicamente el tipo, sino también el nivel de compromiso de la organización.

A nivel internacional, específicamente en México se realizó una investigación sobre el compromiso organizacional donde nos menciona que el compromiso organizacional tiene conexión mental, psicológica por parte de los trabajadores con la organización donde desempeñan su trabajo, la cual estará evidenciada por los mismos trabajadores al sentirse a gusto para efectuar con sus responsabilidades y llegar a los escenarios asignados (Pedraza 2020). Por consiguiente, la productividad es bastante pronunciada por muchas compañías, así como estas, muchas otras compañías a nivel del país buscan incrementar su productividad (Borrayo; Mendoza y Castañeda, 2019).

A nivel nacional, específicamente en Arequipa, nos mencionan que la frustración con el compromiso organizacional ha llevado al surgimiento de un sistema jerárquico de rotación de trabajo, donde se reporta que, de 11.635 docentes, el 50% ha dejado su trabajo (El comercio, 2020). Además, Uber Eats en Perú, lamentablemente debido a la pandemia ha provocado un incremento en el costo de los servicios, ya que a pesar de tomar medidas de recorte del 14% de empleados en nómina para conservar la rentabilidad de la organización. Más de 3.000 trabajadores

han sido despedidos, por los escasos ingresos y la ausencia de incentivos que potencien el compromiso de las empresas, lo que ha derivado en sus menores ingresos, así como una menor capacidad de productividad por escasez de trabajadores en la organización. (Miranda, 2020).

Este estudio se realizó en la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., ubicada en el distrito de Huamachuco, la cual es prestadora de servicio de construcción, por otro lado se evidencio que la empresa tiene conflictos con sus empleados como la carencia de CO, los empleados no se sienten conectados con la organización, ya que sienten que su trabajo es poco valorado, conduciendo a que el compromiso hacia la empresa sea mínimo, esto ha hecho que haya mayores supervisiones y poco valor a las metas de la empresa, así como, altas rotaciones de los empleados y renuncias de los mismos, alterando a una menor productividad de los trabajadores.

Dado a lo descrito anteriormente y haber conocido la realidad problemática de las variables, se plantea como problema general: ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022?

Así mismo se presenta los problemas específicos de investigación:

1. ¿Qué relación existe entre el compromiso efectivo y la productividad de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022?
2. ¿Qué relación existe entre el compromiso continuo y la productividad de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022?
3. ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y la productividad de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022?

Por otra parte, el presente trabajo de investigación como aporte teórico, contribuirá con conocimientos sobre el compromiso organizacional y su relación con la productividad en los trabajadores de la empresa SGB S.A.C., Huamachuco, 2022. De tal modo, esta investigación servirá como base para futuras investigaciones que cuenten con variables similares y quieran ser estudiadas con respecto a otras organizaciones; se justifica por tener implicaciones prácticas, ya que, la investigación se basó en ayudar a mejorar la productividad de los colaboradores en las

organizaciones, pero más enfocada en el sector, teniendo en cuenta la relación con la mejora del compromiso organizacional, frente a una situación difícil. Por lo tanto, es de suma importancia para un tema económico, tanto empresarial como país. Así mismo, los resultados del estudio acerca de la empresa, se justifican metodológicamente, debido a que se llevó a cabo una técnica, como la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario; luego de que éstos fueran validados, han sido usados para la recolección de datos. De tal manera, presenta una justificación por relevancia social, porque los resultados de este trabajo sirvieron de guía para la empresa y demás constructoras, siempre y cuando deseen, o estén interesados en el tema de compromiso organizacional y productividad de sus trabajadores. Por último, se tiene una justificación por conveniencia, porque los resultados obtenidos pueden ser utilizados de forma conveniente para otras investigaciones o autores, que se encuentren estudiando las variables de compromiso organizacional y productividad, para identificar su relación y lograr mayor beneficio a las organizaciones.

Es así, como se planteó en esta investigación el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022; cuyos objetivos específicos son:

1. Determinar la relación entre el compromiso efectivo y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022.
2. Determinar la relación entre el compromiso continuo y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022.
3. Determinar la relación entre el compromiso normativo y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022.

De la misma manera, se planteó la hipótesis general:

Hi: Existe relación entre el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022; así mismo se presentan de forma específica:

Hi1: Existe relación entre el compromiso efectivo y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022.

Hi2: Existe relación entre el compromiso continuo y la productividad en los trabajadores

de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022.

Hi3: Existe relación entre el compromiso normativo y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para identificar las posibles investigaciones se describe las siguientes investigaciones internacionales:

Arcia y Ciarcelluti (2019) en su indagación tuvo como fin determinar la relación entre la percepción de la marca empleadora y el compromiso organizacional de los colaboradores. Se utilizó como herramienta de investigación un diseño de estudio no experimental, correlativo, aplicado a 17 colaboradores, el instrumento que se trabajó fue el cuestionario, el cual se ejecutó a los trabajadores. Los autores concluyeron mencionando que, entre los conocimientos de la marca empleadora y el CO no había una conexión elocuente.

Así mismo Pedraza (2019) en su artículo tuvo como finalidad establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una muestra de trabajadores en México, con una metodología cuantitativo correlacional, diseño no experimental. Tuvo como población 196 trabajadores. Utilizaron la escala de Likert, así mismo el instrumento usado fue el cuestionario. Luego del análisis estadístico, se halló que había un vínculo entre el CO y la satisfacción laboral de los empleados. Se concluyó, cuanto mayor es el compromiso de los colaboradores con la compañía, mayor es el nivel de existencia de satisfacción laboral que percibe el colaborador.

Además, tenemos a Castaño (2018) en su investigación tuvo como fin determinar la influencia de los factores de Liderazgo Transformacional en el desgaste profesional y el compromiso organizacional en los trabajadores de las Instituciones prestadoras de salud, el trabajo indagado tuvo un enfoque cuantitativo no experimental, aplicado a 511 trabajadores, el autor concluye argumentando que el liderazgo transformacional tiene un efecto importante en el CO, es decir, cuanto más frecuente es el liderazgo transformacional, mayor es el CO de los trabajadores. Por lo tanto, la presencia en caso de trabajadores cansados será menor.

Para Estrella (2018) en su investigación tuvo como finalidad analizar la variación de la productividad en la industria manufacturera. El investigador optó por utilizar un enfoque aplicado, diseño no experimental de tipo exploratorio, una población de 8091 contribuyentes que se encuentran activos y con una muestra de 3395 contribuyentes, se concluyó que la productividad disminuyó, por lo que se rechazó la hipótesis y se

constató que las dimensiones estratégicas fueron implementadas. Cambiar la matriz productiva no favorece las mejoras.

Como antecedentes nacionales se revisaron los siguientes: Montes Celina, Pantoja Liliana, (2021) en su indagación tuvo finalidad de determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A. minerales S.A.C. Oyón, 2021, el estudio fue cuantitativo, diseño transversal no empírico, alcance descriptivo, con una muestra de 33 empleados corporativos mediante un cuestionario, dando como resultado un puntaje Rho Pearson de 0.747; lo que el autor concluye mostrando que el CO está relacionado con la productividad de los empleados.

Por otro lado, Pérez, Paty (2019) su investigación busca determinar la relación de la gestión administrativa con la productividad de los colaboradores de las empresas Constructoras AVV Contratistas Generales SAC, Corporación & Grupo de las Casas SAC, Tarapoto, 2019, realiza un enfoque cuantitativo y diseño no experimental que además posee un corte transversal se consideró una muestra de 33 clientes de la entidad, se usó la encuesta y el cuestionario, se concluyó que la gestión administrativa tiene una relación con un nivel moderado de productividad de los empleadores en la empresa, lo que sugiere que cuanto mejor sea el control de las actividades planificación, dirección y control, organización, superior será el desarrollo de productividad, por ende mayor será el beneficio de la empresa.

Para, Rojas Mery (2019) su investigación se realizó con la finalidad de determinar la relación entre el sistema logístico y la productividad en la constructora RUKANAS S.A.C, Puquio 2019, en este caso fue aplicada, diseño no experimental, se aplicó una muestra total de 30 trabajadores, como técnica se empleó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Hallando como resultado una correlación de Spearman de 0,719; indicando que la gestión de compras está relacionada con la productividad en la empresa constructora. Por lo tanto, como conclusión el autor menciona que las variables sistema logístico y productividad tienen una relación práctica significativa. Esto significa que el enlace entre las variables estudiadas contribuirá al crecimiento de la compañía.

Según, Vilchez, R.; Zevallos, A. (2020) el trabajo tuvo como objetivo principal

determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., realizada con estudio aplicado no experimental, se aplicó a 55 empleados corporativos, una muestra de 31 empleados, utilizo la encuesta y el cuestionario, los cuales fueron verificados por revisión de expertos. Como resultado se obtuvo una correlación de Spearman de 0.975, donde se observó una buena y altamente relación confiable directa entre las variables estudiadas. Así pues, según los empleadores, mejorar continuamente la calidad de vida en el lugar de labores es un factor relacionado con el aumento de su productividad.

A continuación, se presenta las teorías relacionadas a cada de una de las variables estudiadas.

Entre las teoría que sustentan la variable Compromiso organizacional tenemos la teoría de Meyer y Allen (1991) nos mencionan que el CO es un evento psicológico resultado de la interacción entre el trabajador, este parentesco psicológico puede extenderse según a 3 aspectos, compromiso efectivo, continuo y normativo los cuales van a alterar en magnitud y forma según, edad, sexo, grado educativo de los trabajadores, además van interactuar con 2 cambiantes relevantes, las propiedades estructurales de la organización y la línea gremial de sus trabajadores. Estos autores aseguran que el CO de los empleados no es dinámico y poseen efecto negativo o positivo en el clima gremial y productividad de los trabajadores (Rivera, 2010).

Para Mowday, Porter y Steers (1982) en su teoría planteó que el CO es la fuerte identidad que tiene un empleado con la empresa para la que trabaja. Este modelo propone enfoques que han sido categorizados según la orientación de sus propuestas, a saber: el enfoque emocional, instrumental, social y el enfoque conductual.

Así mismo se exponen las teorías de las dimensiones de la primera variable: Compromiso Organizacional.

Para la dimensión compromiso efectivo se pudo relacionar con la teoría de Meyer y Allen (1991) en donde los autores nos indican que el compromiso efectivo es la reacción emocional de los trabajadores ante el conocimiento y la incorporación voluntaria a la empresa. Esta amplitud refleja deseos personales de pertenencia y lealtad. De igual manera se esfuerza por cumplir con los requerimientos y expectativas

de los colaboradores con afán de sentirse orgullosos de pertenecer a la empresa. (Hoffmann, 2012).

Para la dimensión compromiso continuo se pudo relacionar con la teoría de Meyer y Allen (1991) los autores nos dicen que el compromiso de continuidad está referido a los trabajadores que no están dispuestos a renunciar a sus trabajos, en cierto modo, la comodidad, los amigos y el entorno son factores determinantes para que el trabajador maximice su compromiso de continuidad con la compañía (Hoffmann, 2012).

Para la dimensión compromiso normativo se pudo relacionar con la teoría de Meyer y Allen (1991) nos dicen que el colaborador valora el compromiso normativo y la lealtad con la compañía, ya que siente que existe una especie de deuda con la compañía, dado que en alguna oportunidad la compañía le dio una recompensa u oportunidad que es muy valorada por las personas. (Hoffmann, 2012).

Ahora se mencionan algunas teorías de la segunda variable: Productividad.

Según, Medianero (2016) en su teoría de la productividad, señala que es un criterio más de producción y refleja mejor el verdadero nivel de confort de la población de la zona. De manera similar, la productividad se refiere a la tasa de producto por recurso útil utilizado.

Esta teoría de la productividad simplifica la lógica de esta variable, siendo así una guía para el análisis de la encuesta utilizada. Trata de los 3 temas más importantes a evaluar al momento de realizar sus actividades, lo que en efecto produce una vez que se aplica este tipo de acción cuanto más se solicite y se trabaje hacia la meta mejores resultados se obtendrán así mismo en beneficio del trabajador y su organización.

Para Prokopenko (1989) en su teoría progresista sobre la productividad nos plantea que los individuos son la parte de mayor relevancia y satisfactorio del crecimiento del rendimiento. En el aumento monetario y productivo, pocas unidades son más importantes que la optimización de la producción. Todas las organizaciones adoptan subsistemas, el experimentado y el humanitario, dichos comprometen ser justos y estar regularizados para que desempeñen con energía. Para bastantes personas, la productividad continúa siendo parecido de el decrecimiento de coste acostumbrado o de una responsabilidad más preciso, sin embargo, no

obligatoriamente de una orientación intensa. Esta índole crea a minuto un problema en las colaboraciones de responsabilidad, abandonando a las dominantes personas y colocando en peligro la particularidad, la entrega y los servicios, pudiendo comprometer las situaciones futuras a favor de un crecimiento de las ventajas en corto plazo.

Así mismo se exponen las teorías de las dimensiones de la segunda variable: Productividad.

Para la dimensión factores internos se pudo relacionar con la teoría de Prokopenko (1989), menciona que las empresas siguen las normas establecidas en el reglamento interno y los sistemas serán utilizados de acuerdo con las instrucciones de trabajo y políticas de seguridad de la información.

Para la dimensión factores externos se pudo relacionar con la teoría de Prokopenko (1989), el autor afirma que los factores externos son todos aquellos factores que existen en el entorno en el que la empresa crece y tienen relación con ella para lograr sus objetivos, pudiendo crear alianzas para mejorarlos y mejorar las relaciones con otras empresas.

Los conceptos de las variables en esta investigación son:

Como conceptos para el compromiso organizacional, se tiene que, es la integridad o caracterización que el empleador tiene con la compañía y el deseo de alargar la pertenencia en la compañía, lo que, será una disposición que definirá el trabajador de continuar en la compañía (Newstrom, 2011).

También se considera que el compromiso organizacional, es una aptitud fundamental que cuantifica el punto de responsabilidad y compromiso que muestran el grupo de trabajadores con la compañía donde trabajan por ello es bastante importante fortalecerlo dentro de las empresas (Luthans,2008).

Se definió las dimensiones de la primera variable: Compromiso organizacional

Compromiso efectivo es la conexión afectiva de un colaborador con la compañía que lo hace sentir identificado y comprometido con los objetivos compartidos (Aldana et al, 2018).

Compromiso continuo es la deber moral o sentimiento de fidelidad que tiene el trabajador para con la compañía, debido a que los beneficios logrados lo consideran

una recompensa (Aldana et al, 2018).

Compromiso normativo es una obligación por parte de un empleado hacia un empleador de continuar trabajando con la empresa por razones éticas o morales (Robbins y Judge, 2009).

Por otro lado, la variable productividad, presenta algunas definiciones, como son: Según Robbins y Coulter (2000) dicen: La productividad es la ejecución de los bienes realizados en una organización, pues hablamos de la interacción de los resultados esperados y el tiempo que se aplica en los procesos (p. 7).

Por último, para Prokopenko (1989) nos indica que la productividad es la interacción que logra un sistema de producción o servicio y los recursos utilizados para lograrlo. Así, la productividad se define como la utilización eficiente de los recursos, personal, patrimonio y la fuerza para producir bienes y servicios (p. 3).

Se definió las dimensiones de la segunda variable: Productividad

Los factores internos son clasificaciones encaminadas a la consecución de prioridades: por un lado, se mantienen los componentes internos, el ordenamiento, el modelo económico, la gobernanza, etc. (Prokopenko, 1989).

Los factores externos son todos aquellos que una organización no puede controlar a través de sus políticas y operaciones en medio de las situaciones se refieren a reglas y equipos comerciales, regulaciones sociales y económicas, impuestos, subsidios, etc. En la forma en que afecta la productividad y las empresas se ven afectadas al no controlarse activamente (Prokopenko, 1989).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Enfoque:

Se consideró un enfoque cuantitativo, puesto que se tuvo como fin la recopilación de datos necesarios para dar solución a los objetivos planteados y del mismo modo contrastar las hipótesis en términos cuantificables y estadísticos, según los autores Hernández y Mendoza (2018) mencionan los métodos cuantitativos utilizan la recopilación de datos para probar la hipótesis utilizando medidas numéricas y cálculos estadísticos para desarrollar modelos de comportamiento y probar teorías.

Tipo:

Es de tipo aplicada, puesto que la investigación pudo ser utilizada con fines prácticos de forma inmediata, es decir pudo resolver problemas cotidianos en el entorno estudiado. Según el autor Chávez (2007) argumenta que una investigación aplicada se encarga de solucionar un problema en un período corto de tiempo. Apunta a la solución inmediata a través de planes concretos para abordar el problema. Por lo tanto, se dirige hacia acciones posteriores para resolver los problemas descubiertos en el campo del conocimiento. (p. 134).

Nivel:

Con relación al nivel de investigación fue correlacional, puesto que busco establecer el nivel de coincidencia de las variables, en donde los autores Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) manifiesta que el fin de la investigación de correlación es averiguar hasta qué punto existe una relación entre al menos dos variables en un entorno dado.

Además, fue descriptivo porque busco describir la situación que se presenta en relación al comportamiento de las variables de investigación, y analizarla en su entorno original. Hernández y Mendoza (2018) nos menciona que una investigación descriptiva busca detallar características y propiedades de los fenómenos estudiados.

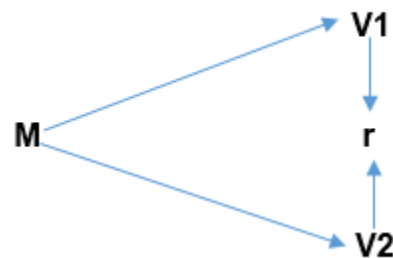
Diseño:

Se desarrollo un diseño no experimental de corte transversal, ya que se analizó la incidencia de las variables, así como toda la información que se pudo obtener a raíz de un periodo dado, en este caso correspondiente al periodo 2022. Según los autores

Hernández, et. al. (2010) mencionan que un estudio no experimental se lleva a cabo sin manipular variables y en la que los fenómenos se observan solo en su entorno original y posteriormente se investigan (p.149). A continuación, presentamos el diseño del esquema propuesto:

Figura 1

Esquema de diseño no experimental



Dónde:

M = Muestra

V1 = Compromiso organizacional

V2 = Productividad

r = Nivel de relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: Compromiso organizacional

- **Definición conceptual:** Según (Newstrom 2011) es la integridad o caracterización que el empleador tiene con la compañía y el deseo de alargar la pertenencia en la compañía, lo que, será una disposición que definirá el trabajador de continuar en la compañía.
- **Definición operacional:** Se analizo la variable a través de tres dimensiones las cuales están delimitadas por 9 indicadores y medibles mediante la escala Ordinal.
- **Indicadores**
Dimensión: compromiso efectivo

Desarrollo emocional

Valoración

Crecimiento personal

Dimensión: compromiso continuo

Ética del trabajo

Lealtad

Reciprocidad

Dimensión: compromiso normativo

Estatus del puesto

Habilidades nuevas

Esfuerzos invertidos

- **Escala:** Ordinal con valoración Likert.

Variable 2: Productividad

- **Definición conceptual:** Según (Robbins y Coulter 2000) es la ejecución de los bienes realizados en una organización, pues hablamos de la interacción de los resultados esperados y el tiempo que se aplica en los procesos.

- **Definición operacional:** Se analizó la variable a través de 2 dimensiones las cuales están delimitadas por 6 indicadores y medibles mediante la escala Ordinal.

- **Indicadores**

Dimensión: Factores internos

Producto

Planta

Equipo

Tecnología

Dimensión: Factores externos

Ajustes estructurales

Cambios económicos

- **Escala:** Ordinal con valoración Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo:

Población:

Fue finita, y estuvo compuesta por 40 trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C. Tal como lo fundamenta Gómez (2006) la población es la unión de todos los elementos del estudio que se acoplan a un grupo de especificaciones, por lo tanto, es importante definir claramente las características de la población, para definir la muestra.

Criterios de inclusión:

Se consideró a los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C.

Criterios de exclusión:

No se incluyó a aquellos trabajadores que no cumplieron con sus funciones, ya sea por vacaciones o por cualquier otra razón, y no se consideraron a empleados que no forman parte de la nómina, como los subcontratados.

Muestra:

En la investigación la muestra fue censal, ya que estuvo constituida por 40 trabajadores de la empresa SGB S.A.C. Tal como lo refiere Balestrini (2006) menciona que la muestra es una cierta parte en representación del todo, o sea, la población.

Muestreo:

El muestreo fue no probabilístico por que se aplicó el total de la población. Behar (2008) nos menciona que el muestreo no probabilístico es una herramienta que nos permite determinar qué proporción de la población se debe utilizar para nuestra investigación.

Unidad de análisis:

Los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**Técnica:**

La técnica usada en el análisis fue la encuesta puesto que permitió mediante el diseño de interrogantes obtener una interacción directa con los informantes considerados como la muestra del estudio. Tal como lo refiere Grasso (2006) hace mención, que una encuesta es la indagación informativa en la que el investigador hace varias preguntas a los encuestados, de modo que se realiza una evaluación en base

a estas respuestas.

Instrumentos:

Así mismo, el instrumento usado fue el cuestionario el cual se aplicó a ambas variables de estudio, porque permitió recolectar datos de manera estandarizada, de acuerdo a la información que se requirió para la investigación. Tal como lo refiere Zambrano, Toledo y Menéndez (2020) el cuestionario consta de varias preguntas que deben ser cuidadosamente elaboradas para que el encuestador pueda formularlas, con la finalidad de recoger datos e información necesaria para lograr resolver con mayor facilidad los objetivos planteados se utilizará como instrumento el cuestionario el mismo que estará conformado por interrogantes elaboradas en relación a las dimensiones e indicadores vinculadas a las variables. En base a la variable compromiso organizacional el cuestionario fue comprendido por 12 interrogantes, mientras que para la variable productividad el cuestionario fue comprendido por 20 interrogantes.

Validez:

Los instrumentos fueron sometidos a la evaluación de expertos en el tema investigativo, el cual según su juicio indicaron si los mismos cumplieron con los criterios de validación para poder admitirlos como aplicables.

Confiabilidad:

Se realizó la prueba piloto mediante el Alfa de Cronbach para dar a conocer la fiabilidad de las interrogantes de cada cuestionario y se pudo determinar si son aplicables.

3.5. Procedimientos:

Con la finalidad de prever conflictos durante la recopilación de los datos, se consideró importante realizar en primer instancia la petición de autorización por medio de la elaboración de un documento dirigido a la empresa SGB S.A.C., en la cual se solicitó su consentimiento para la aplicación de los instrumentos, para recolectar datos y dar solución con fundamento a los objetivos de la investigación, priorizando la confidencialidad de la datos ya que serán utilizados con fines académicos, una vez obtenido el consentimiento de la empresa se aplicó los instrumentos a los 40 trabajadores. Luego de aplicado los instrumentos se tabulo y procesaron los datos

obtenidos de las respuestas, por consiguiente, fue imprescindible hacer uso de los programas Microsoft Excel y SPSS 26 con el fin constatar las hipótesis ilación a los objetivos planteados.

3.6. Método de análisis de datos:

Se utilizó el método descriptivo, debido a que se detallan las características de comportamiento de las variables en base a la percepción de los objetivos planteados, como la muestra del estudio, asimismo los resultados fueron especificados en tablas de frecuencias con datos estadísticos y porcentuales según los objetivos planteados. De igual forma, se utiliza el método de inferencia para representar los resultados obtenidos al procesar los datos estadísticos del procesamiento correspondiente en el programa estadístico SPSS 26, los resultados muestran el grado de asociación existente entre las variables.

3.7. Aspectos éticos:

Es precisó resaltar que la investigación fue elaborada considerando como aspectos éticos los criterios que están justificados en los lineamientos de la UCV, así mismo con la finalidad de evitar plagio alguno los antecedentes utilizados, en este informe los antecedentes utilizados fueron redactados tal cual los autores han encontrado sus resultados, respetando la metodología de cada investigación, referenciándolos y citados correctamente. Las referencias y citas han sido creadas, citadas, publicadas y escritas de acuerdo con los estándares APA de la séptima edición. El informe paso por filtros de revisión de Turnitin, obteniendo un puntaje mejor del parámetro predeterminado por la universidad.

IV. RESULTADOS:

Compromiso organizacional

Tabla 1

Niveles de compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022.

		Compromiso organizacional
NIVEL	fi	%
Bueno	2	5.0
Regular	33	82.5
Deficiente	5	12.5
	40	100.0

Fuente: Datos recolectados para el estudio

Interpretación:

La tabla 1, representa los valores porcentuales del compromiso organizacional de un total de 40 trabajadores, se puede apreciar que un 5% representa un nivel bueno. el 82.5% representa un nivel regular y el 12.5% representa un nivel deficiente. Se puede concluir que los trabajadores en su gran mayoría perciben un nivel regular de CO en la empresa SGB S.A.C.

Productividad

Tabla 2

Niveles de la productividad de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022

		Productividad
NIVEL	fi	%
Bueno	12	30.0
Regular	28	70.0
Deficiente	0	0.0
	40	100.0

Fuente: Datos recolectados para el estudio

Interpretación:

En la tabla 2, de acuerdo a la percepción de los trabajadores encuestados de la empresa SGB S.A.C., el 70% dice que su productividad es regular, el 30 % dice que su productividad es buena. Se puede concluir que los trabajadores en su gran mayoría dicen que su productividad es regular.

Prueba de hipótesis específica 1: Determinar la relación entre el compromiso efectivo y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022.

Tabla 3

Relación entre el compromiso efectivo y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022.

		Compromiso Efectivo	Productividad
Compromiso Efectivo	Correlación de Pearson	1	,747**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Productividad	Correlación de Pearson	,747**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Interpretación:

Mediante Pearson vemos que la correlación es de 0.747 y su significancia es de 0,000 siendo este menor a 0,05. Por lo que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión y la variable. Aceptándose la hipótesis alterna.

Prueba de hipótesis específica 2: Determinar la relación entre el compromiso continuo y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022

Tabla 4

Relación entre el compromiso continuo y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022.

			Compromiso Continuo	Productividad
Rho Spearman	de Compromiso Continuo	Coefficiente de correlación	1,000	,504**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Productividad	Coefficiente de correlación	,504**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

Interpretación:

Mediante Rho Spearman vemos que la correlación es de 0.504 y su significancia es de 0,001 siendo este menor a 0,05. Por lo que existe una correlación positiva media entre el compromiso continuo y la productividad. Aceptándose la hipótesis alterna.

Prueba de hipótesis específica 3: Determinar la relación entre el compromiso normativo y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022.

Tabla 5

Relación entre el compromiso normativo y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022.

		Compromiso Normativo	Productividad
Compromiso Normativo	Correlación de Pearson	1	,639**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Productividad	Correlación de Pearson	,639**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Interpretación:

Mediante Pearson vemos que la correlación es de 0.639 y su significancia es de 0,000 siendo este menor a 0,05. Por lo que existe una correlación positiva considerable entre el compromiso normativo y la productividad. Aceptándose la hipótesis alterna.

Prueba de hipótesis general: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022.

Tabla 6

Relación entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022.

		Compromiso organizacional	Productividad
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	1	,782**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Productividad	Correlación de Pearson	,782**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Interpretación:

Mediante Pearson vemos que la correlación es de 0.782 y su significancia es de 0,000 siendo este menor a 0,05. Por lo que existe una correlación positiva muy fuerte entre el CO y la productividad. Aceptándose la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN:

Con relación al primer objetivo específico fue determinar la relación entre el compromiso efectivo y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C, cuyos resultados obtenidos a través del estadístico de Pearson, indica que la correlación entre el compromiso efectivo y la productividad es de 0,747 correspondiente a un nivel de correlación positiva considerable. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Para ello es posible comparar con los resultados con el estudio de Montes Celina, Pantoja Liliana, (2021), nos dicen que existe una relación entre el compromiso efectivo de los empleados y el desempeño laboral, el estudio de los autores de Montes Selina, Pantoja Liliana es consistente con las características de su estudio, Pearson 0.747 fue significativamente positivo entre ambas variables por lo que fueron probados en el nivel de significación 0.000, donde se encontró que el compromiso efectivo tiene una relación significativa con la productividad de los empleados.. Así mismo, se pudo relacionar con la teoría de Meyer y Allen (1991) en donde nos dan una visión más clara del compromiso efectivo, el cual trata que es la reacción emocional de los trabajadores ante el conocimiento y la incorporación voluntaria a la empresa. Esta amplitud refleja deseos personales de pertenencia y lealtad. Cabe señalar que los resultados anteriores son similares a los estudios descritos, en este sentido se confirma la hipótesis alternativa, mediante la cual se argumenta que el compromiso efectivo tiene una relación significativa con los resultados de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C.

Además, se tiene como segundo el objetivo específico determinar la relación entre el compromiso continuo y la productividad en los trabajadores de la empresa SGB S.A.C, cuyos resultados obtenidos a través del estadístico Rho de Spearman, indica que la correlación entre el compromiso continuo productividad es de 0,504 correspondiente a un nivel de relación positiva media. Ante ello, se decide aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Dicho resultado encuentra semejanza con lo indicado por Montes Celina, Pantoja Liliana, (2021), señala que existe relación entre el compromiso continuo y la eficacia de los trabajadores, a sí mismo el estudio de investigación de los autores Montes Celina, Pantoja Liliana coincide con características en cuanto a su estudio, Pearson de 0.578 positiva considerable entre ambas variables que fueron estudiadas con un nivel de significancia 0.000 donde se concluye que el compromiso continuo se relaciona con la eficacia de los trabajadores. Por otro lado, se pudo relacionar con la teoría de Meyer y Allen (1991) donde nos dan una perspectiva más clara sobre el compromiso de continuidad, el cual trata que los trabajadores que no están dispuestos a renunciar a sus trabajos, en cierto modo, la comodidad, los amigos y el entorno son factores determinantes para que el trabajador maximice su compromiso de continuidad con la compañía. Así mismo, Medianero (2016) en su teoría de la productividad, señala que es un criterio más de producción y refleja mejor el verdadero nivel de confort de la población de la zona. De manera similar, la productividad se refiere a la tasa de producto por recurso útil utilizado. Esta teoría de la productividad simplifica la lógica de esta variable, siendo así una guía para el análisis de la encuesta utilizada. Trata de los 3 temas más importantes a evaluar al momento de realizar sus actividades, lo que en efecto produce una vez que se aplica este tipo de acción cuanto más se solicite y se trabaje hacia la meta mejores resultados se obtendrán así mismo en beneficio del trabajador y su organización. Se observa que los resultados ya mencionados tienen semejanza con las investigaciones ya descritas, es así que se confirma la hipótesis alterna, por ende el compromiso continuo tiene relación significativa con la productividad de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C.

Así también se consideró como tercer objetivo específico determinar la relación entre el compromiso normativo y la productividad en los trabajadores de la empresa SGBS.A.C, cuyos resultados obtenidos mediante el estadístico de Pearson, indica que la correlación entre el compromiso normativo y la productividad alcanzo un coeficiente de correlación de 0,639 el cual corresponde a un nivel de relación positiva considerable. Por lo tanto, se decide aceptar la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula.

Este resultado coincide con la investigación de Montes Celina, Pantoja Liliana, (2021), menciona que existe relación entre el compromiso normativo y eficacia de los trabajadores, a sí mismo el estudio de investigación de los autores Montes Celina, Pantoja Liliana coincide con características en cuanto a su estudio, Pearson de 0.569 positiva considerable entre ambas variables que fueron estudiadas con un nivel de significancia 0.000 donde se concluye que el compromiso normativo tiene relación significativa con la eficacia de los trabajadores. Por otro lado, se pudo relacionar con la teoría de Meyer y Allen (1991) donde nos dan una perspectiva más clara sobre el compromiso normativo, el cual trata que el colaborador valora el compromiso normativo y la lealtad con la compañía, ya que siente que existe una especie de deuda con la compañía, dado que en alguna oportunidad la compañía le dado una recompensa u oportunidad que es muy valorada por las personas. Así mismo, Medianero (2016) en su teoría de la productividad, señala que es un criterio más de producción y refleja mejor el verdadero nivel de confort de la población de la zona. De manera similar, la productividad se refiere a la tasa de producto por recurso útil utilizado. Esta teoría de la productividad simplifica la lógica de esta variable, siendo así una guía para el análisis de la encuesta utilizada. Trata de los 3 temas más importantes a evaluar al momento de realizar sus actividades, lo que en efecto produce una vez que se aplica este tipo de acción cuanto más se solicite y se trabaje hacia la meta mejores resultados se obtendrán así mismo en beneficio del trabajador y su organización. Podemos observar que los resultados ya mencionados tienen semejanza con las investigaciones ya descritas, así que se reafirma que el compromiso continuo tiene relación significativa con la productividad de le empresa Servicios Generales Bailón S.A.C.

Por último, para el objetivo general, fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C, cuyos resultados obtenidos mediante el estadístico de Pearson, indica que correlación entre las variables CO y productividad es de 0,782 el cual corresponde a un nivel de correlación positiva muy fuerte. Por lo que se aceptar la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula,

El contraste de este resultado es posible compararlo con el trabajo de investigación de Vilca, Oscar (2021), halló un vínculo entre el CO y la satisfacción laboral de los empleados, así mismo concluyó, cuanto mayor es el compromiso de los colaboradores con la compañía, mayor es el nivel de existencia de satisfacción laboral que percibe el colaborador. Así también, se pudo relacionar con la teoría de Meyer y Allen (1991) donde nos dan una perspectiva más clara del compromiso organizacional, la cual nos dicen que es un evento psicológico resultado de la interacción entre el trabajador, este parentesco psicológico puede extenderse según a 3 aspectos, compromiso efectivo, continuo y normativo los cuales van a alterar en magnitud y forma según, edad, sexo, grado educativo de los trabajadores, además van a interactuar con 2 cambiantes relevantes, las propiedades estructurales de la organización y la línea gremial de sus trabajadores. Estos autores aseguran que el CO de los empleados no es dinámico y poseen efecto negativo o positivo en el clima gremial y productividad de los trabajadores, por otro lado, Mowday, Porter y Steers (1982) en su teoría planteó que el compromiso organizacional es la fuerte identidad que tiene un empleado con la empresa para la que trabaja. Este modelo propone enfoques que han sido categorizados según la orientación de sus propuestas, a saber: el enfoque emocional, instrumental, social y el enfoque conductual. Se evidencia que las coincidencias de los antecedentes con el presente estudio tienen semejanza, por lo que se afirma que el CO tiene relación significativa con la productividad de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C.

VI. CONCLUSIONES:

De acuerdo al análisis realizado en esta investigación se puede concluir lo siguiente:

1. Se encontró una relación positiva considerable entre el compromiso efectivo y la productividad, con una correlación de 0.747 y un valor de significancia de $0.000 < 0.05$, estos resultados demuestran que los trabajadores perciben que deben permanecer en su organización, pues hay un sentimiento de obligatoriedad que consideran adecuado, entonces si el compromiso efectivo es bueno, también lo será la productividad de los trabajadores.
2. Se halló una relación positiva media entre el compromiso continuo y la productividad, a través del estadístico de Rho de Spearman el cual nos indica que existe una correlación de 0.504 y un valor de significancia de $0.00 < 0.05$, estos resultados demuestran que, si el compromiso continuo es bueno, entonces la productividad incrementará de manera positiva en los trabajadores.
3. Se encontró una relación positiva considerable entre el compromiso normativo y la variable productividad, a través del estadístico de la prueba de Pearson el cual nos indica que existe una correlación de 0.639 y un valor de significancia de $0.00 < 0.05$, estos resultados nos indica que, si el compromiso normativo es adecuado, también será adecuada la productividad de los trabajadores en la empresa.
4. Finalmente se determinó que existe una relación positiva muy fuerte entre las variables, CO y productividad, a través del estadístico de la prueba de Pearson el cual nos indica que existe una correlación de 0.782 y un valor de significancia de $0.00 < 0.05$, estos resultados nos muestran la importancia de relacionar las variables, ya que, si el compromiso organizacional es bueno, entonces la productividad incrementará de manera positiva.

VII. RECOMENDACIONES:

- Se le sugiere al gerente de la empresa fomentar un vínculo emocional que identifique a los trabajadores con la empresa, pues permitirá a los empleados tomar decisiones, resuelvan conflictos, trabajar bajo presión, es decir, generar deseo de involucramiento y compromiso hacia los proyectos, metas y objetivos de la empresa, esto permitirá al trabajador generar un deseo de permanencia a largo plazo en la organización.
- Se le sugiere al gerente de la empresa comunicar objetivos, metas y expectativas a todos sus empleados, fomente una comunicación asertiva, abierta y libre, ya que esto permite a los empleados se expresen, mantener una ética de trabajo, promover una cultura laboral positiva, generar confianza y sobre todo tener una comunicación transparente.
- Se recomienda al gerente mantener las normativas de la empresa claras y concisas con el fin de que los trabajadores no incurran en faltas y se perjudique la relación entre ellos, por ello es importante, establecer planes de incentivos, reconocimientos y remuneraciones justas a todos los trabajadores, además impulsar capacitaciones para reforzar la habilidades personales y actitudes los empleados con la finalidad de obtener un mejor desenvolvimiento a grado personal y laboral.
- Se recomienda al gerente la empresa, que desarrolle estrategias para incrementar el compromiso organizacional como: fomentar una cultura de trabajo positiva, emplear procesos de retroalimentación que permitan a los trabajadores expresar sus opiniones de forma continua y directa, proporcionando información útil acerca de sus prácticas y posibles inconvenientes con el objetivo de maximizar su productividad en la empresa.
- Se recomienda a futuros investigadores realizar una investigación en donde se pueda analizar a través de la experimentación o a través de un programa de mejora en el compromiso organizacional para poder medir como afecta la productividad a través de la aplicación de un experimento.

- Se recomienda a la escuela de Administración que en sus planes de estudio incorporen temas sobre compromiso organizacional y productividad mediante estudios innovadores enfocados desde otra perspectiva, es decir que, para futuras investigaciones eviten temas recurrentes o reiterativos.

REFERENCIAS

- Aldana, et. al, (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud en barranquilla. Revista Espacios, 39(11), 13.
<http://hdl.handle.net/20.500.12442/1974>
- Arcia, E. y Ciarcelluti, G. (2019). Relación entre la percepción de la marca empleadora y el compromiso organizacional: caso valores e inversiones de Venezuela [Tesis de pregrado, Universidad Católica Andrés Bello]. Repositorio Institucional Universidad UCAB.
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAU2258.pdf>
- Balestrini, M. (2006). Como se elabora el proyecto de investigación (7ª ed.). Caracas, Venezuela: BL Consultores Asociados.
- Behar, D. (2008). Metodología de la investigación. Introducción a la metodología de la investigación. Bogotá, Colombia: Shalom.
- Borrayo, R.; Mendoza, M. y Castañeda, J. (2019). Productivity and technical efficiency of the regional manufacturing industry of Mexico, 1960-2013: A panel approach of stochastic frontier. Estud. Econ. (México, D.F.) vol.34 no.1 ISSN 0186-7202. Recuperado de:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-72022019000100025&lang=es
- Castaño, J. (2018). Compromiso Organizacional, desgaste profesional y liderazgo transformacional de los empleados de las instituciones prestadoras de salud del área metropolitana centro occidente de Colombia (Tesis doctoral). Recuperado de <https://bit.ly/35Y5fJd>
- CEPAL. (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/45904-la-educacion-tiempos-lapandemia-covid-19>
- Chávez, N. (2007). Introducción a la investigación educativa. Maracaibo, Venezuela: Gráfico González.
- Chujandama, J. (2020). Competencia laboral y productividad en la Constructora Facha E.I.R.L, San Juan de Lurigancho. (Tesis de título inédita). Universidad Cesar

- Vallejo. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54391>
- El comercio (2020). Asociación de Instituciones Educativas Privadas en la región Arequipa: al menos 5 mil profesores de colegios privados dejaron de laborar.
<https://elcomercio.pe/peru/arequipa-al-menos-5-milprofesores-de-colegiosprivados-dejaron-de-laborar-nnpp-noticia/>
- Estrella, J. (2018). Indicadores de productividad como resultado del cambio de la matriz productiva de la industria manufacturera 2008 – 2017 (Tesis de maestría). Recuperado de:
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28930/1/030%20GMC.pdf>
- Fuentes, K. (2018). Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018 (Tesis de Maestría). Recuperada de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19480>
- Gómez, M. (2006) “Introducción a la metodología de la investigación científica” (1ª ed.). Córdoba: Brujas.
- Grasso, L. (2006). Encuestas, elementos para su diseño y análisis. Córdoba, Argentina: Encuentro.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (7ª ed.). Ciudad de México, México: McGraw Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) Metodología de la investigación. (6ta. Ed.). México: Mac Graw Hill: Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (5ª ed.). (2010). Metodología de la investigación México: Mc Graw Hill.
- Hoffmann, W. (2007). Gerente, devuelve la pelota. Recuperado de
<https://books.google.com/books?id=bESNuVRIdMwC&printsec=frontcover>
- Luthans, F. (2008). Comportamiento Organizacional. Mc Graw Hill.
- Medianero, D. (2016). Productividad total. Lima, Perú: Macro.

- Miranda, A. (2020). Uber Eats se retira del país tras crisis por pandemia. Marketing. https://www.mercadonegro.pe/marketing/uber-eats-se-retira-del-pais_trascrisis-por-pandemia/
- Montes, C., Pantoja, L. (2021). Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la constructora y consultoría E.V.A minerales S.A.C Oyón, 2021 (Tesis de título inédita).Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74197>
- Mowday, R., Porter, L. y Steers, R. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. California, Estados Unidos: Academic Press.
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 10(20), 1-29. Recuperado en de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200774672020000100105&script=sci_arttext
- Pedraza, N. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 10(20), 127-135. Recuperado de <http://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/595>
- Pérez, J., Gardey, A. (2021). Definición de procedimiento [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://definicion.de/procedimiento/>
- Pérez, P. (2019). "Gestión administrativa y su relación con la productividad de los colaboradores de las empresas Constructoras AVV Contratistas Generales SAC, Corporación & Grupo de las Casas SAC, Tarapoto, 2019". (Tesis de título inédita). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43277>
- Prokopenko, J. (1989). Gestión de la productividad. Recuperado de: <https://www.ingenieriademetodos.com/.../La+gestión+de+la+productividad>
- Rivera, M. (2010). Compromiso Organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables

demográficas. [Tesis de pregrado, Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4807>

Rojas, M. (2019). Sistema logístico y su relación con la productividad en la constructora RUKANAS S.A.C, Puquio 2019. (Tesis de título inédita). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42951>

Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional (13ª ed.). México: Pearson Educación.

Robbins, S. y Coulter, M. (2000). Administración (6ª ed.). México: Prentice Hall.

Vílchez, R.; Zevallos, A. (2020) Calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020. (Tesis de título inédita). Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55636>

Zambrano, P., Toledo, C. y Menendez, M. (2020). Metodología de la Investigación. In Biblioteca Colloquium.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de investigación: Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022	HIPÓTESIS GENERAL Existe relación entre el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022	Compromiso organizacional	Compromiso efectivo	Tipo: Aplicada
PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Qué relación existe entre el compromiso efectivo y la productividad de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación entre el compromiso efectivo y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe relación entre el compromiso efectivo y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022		Compromiso continuo	Diseño: No experimental de corte transversa
PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Qué relación existe entre el compromiso continuo y la productividad de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación entre el compromiso continuo y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe relación entre el compromiso continuo y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022.		Compromiso normativo	Población: 40 trabajadores muestra
PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y la productividad de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación entre el compromiso normativo y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe relación entre el compromiso normativo y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022.	Productividad	Factores internos Factores externos	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Escala: Likert

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 7

Operacionalización de la variable: Compromiso organizacional.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional, es la rectitud o caracterización que el trabajador tiene con la organización y el anhelo de prolongar la pertenencia en la organización, lo cual, será una disposición que definirá el trabajador de seguir en la organización (Newstrom 2011)	Se analizará la variable a través de tres dimensiones las cuales están delimitadas por 9 indicadores y medibles mediante la escala Ordinal.	Compromiso efectivo	Desarrollo emocional Valoración Crecimiento personal	1 2,3 4	Ordinal
			Compromiso continuo	Ética del trabajo Lealtad Reciprocidad	5 6,7 8	
			Compromiso normativo	Estatus del puesto Habilidades nuevas Esfuerzos invertidos	8 10 11,12	

Nota: Las dimensiones e indicadores de Compromiso organizacional han sido tomadas de Montes Celina, Pantoja Liliana (2021).

Tabla 8*Operacionalización de la variable: productividad*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Productividad	La productividad es la ejecución de los bienes producidos dentro de una empresa, porque se trata de la relación de los resultados esperados y el tiempo que se utilizan en los procesos. Robbins y Coulter (2000)	Se analizará la variable a través de 2 dimensiones las cuales están delimitadas por 6 indicadores y medibles mediante la escala Ordinal.	Factores internos	Producto Planta Equipo Tecnología	1,2, 3,4,5, 6,7,8, 9,10	Ordinal
			Factores externos	Ajustes estructurales Cambios económicos	11,12, 13,14, 15,16, 17,18, 19,20	

Nota: Las dimensiones e indicadores de productividad han sido tomadas de Chujandama Jack (2020).

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario – Compromiso organizacional

Introducción:

El presente cuestionario tiene como propósito recolectar información necesaria que permita dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados. En ese sentido, resulta importante recalcar que la información o datos obtenidos serán utilizados estrictamente con fines académicos.

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ (X) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo, Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: amallquimaguina@gmail.com.

Instrucciones:

De las interrogantes que se muestran en el presente instrumento, se solicita que por favor marque con un (x) la respuesta que usted crea conveniente en función a las siguientes escalas:

Escalas de las repuestas del cuestionario:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

N°	Compromiso organizacional				
	S	SC	A	CN	N
	Dimensión 1: Compromiso afectivo				
	Desarrollo emocional				
1	¿Considera usted que la empresa donde labora es muy importante en su desarrollo emocional?				
	Valoración				
2	¿Considera usted que la organización valora su labor diaria?				
3	¿Considera usted que la valoración que da la empresa a los trabajadores es equitativa?				
	Crecimiento personal				
4	¿Piensa usted que la empresa le ayuda en su desarrollo personal?				
	Dimensión 2: Compromiso continuo				
	Ética del trabajo				
5	¿Considera usted que en la empresa se practica la ética?				
	Lealtad				
6	¿Considera usted que la empresa merece mi lealtad?				
7	¿La lealtad que se practica en la empresa por parte de los trabajadores es la adecuada?				
	Reciprocidad				
8	¿Existe reciprocidad por parte de la empresa hacia los trabajadores?				
	Dimensión 3: Compromiso normativo				
	Estatus del puesto				
9	¿Se siente contento con el puesto en el que está?				
	Habilidades nuevas				
10	¿Considera usted que la empresa se preocupa por la adquisición de nuevas habilidades por parte de sus trabajadores?				
	Esfuerzos invertidos				
11	¿La empresa lo capacita constantemente?				
12	¿considera usted que en la empresa el esfuerzo efectuado se realiza por un objetivo en común?				

¡Gracias por su colaboración!



Cuestionario – Productividad

Introducción:

El presente cuestionario tiene como propósito recolectar información necesaria que permita dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados. En ese sentido, resulta importante recalcar que la información o datos obtenidos serán utilizados estrictamente con fines académicos.

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ (X) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: amallquimaquina@gmail.com.

Instrucciones:

De las interrogantes que se muestran en el presente instrumento, se solicita que por favor marque con un (x) la respuesta que usted crea conveniente en función a las siguientes escalas:

Escalas de las repuestas del cuestionario:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

N°	Productividad	S	SC	A	CN	N
	Dimensión 1: Factores internos	5	4	3	2	1
1	Se ejecutan las actividades programadas.					
2	Se cumple con cada uno de los procedimientos					
3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.					
4	Se genera valor y utilización de los productos generados.					
5	Se hace uso de todos los recursos designados para la empresa.					
6	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la empresa.					
7	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso.					
8	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la empresa.					
9	Se resuelven los problemas con lógica y analítica.					
10	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas.					
	Dimensión 2: Factores externos					
11	Se manejan correctamente los insumos de la empresa.					
12	Se emplean los recursos de la empresa en la medida correcta.					
13	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el resto de la empresa.					
14	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega.					
15	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento.					
16	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.					
17	Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado a la empresa.					
18	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente.					
19	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.					
20	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades.					

¡Gracias por su colaboración!

BAREMOS

Baremos de la variable compromiso organizacional

Baremos de la variable compromiso organizacional	
Compromiso Organizacional	Bueno (16 - 20) Regular (10 - 15) Deficiente (4 - 9)
Compromiso Efectivo	Bueno (16 - 20) Regular (10 - 15) Deficiente (4 - 9)
Compromiso Continuo	Bueno (16 - 20) Regular (10 - 15) Deficiente (4 - 9)
Compromiso Normativo	Bueno (45 - 60) Regular (29 - 44) Deficiente (12 - 28)

Baremos de la variable productividad

Baremos de la variable productividad	
Productividad	Bueno (74 - 100) Regular (48 - 73) Deficiente (20 - 47)
Factores Internos	Bueno (38 - 50) Regular (24 - 37) Deficiente (10 - 23)
Factores Externos	Bueno (38 - 50) Regular (24 - 37) Deficiente (10 - 23)

Anexo 4. Validación de Instrumentos

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

1. DATOS GENERALES

1.1. Título del trabajo de investigación:

Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora y Consultoría E.V.A S.A.C, Oyón – 2021

1.2. Investigador (a)(es):

Bach. Montes Aguirre, Celina Gianella

Bach. Pantoja Nicho, Liliana Andrea

2. ASPECTOS A VALIDAR

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Esta expresado en conductos observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnostico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables objeto de estudio.

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y apellidos: Abraham José García Yovera DNI: 80270538

Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública y Gubernamental

Centro de Trabajo: Universidad Cesar Vallejo-UCV

Formación profesional: Lic. Administración



Firma

Fecha: 21 de junio de 2021

**FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

1. DATOS GENERALES

1.1. Título del trabajo de investigación:

Compromiso organizaional y desempeño laboral de los trabajadores de la constructora y consultoria E.V.A. Minerales S.A.C, Oyón - 2021

1.2. Investigador (a)(es):

Bach. Montes Aguirre, Celina Gianella
Bach. Pantoja Nicho, Liliana Andrea

2. ASPECTOS A VALIDAR

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Esta expresado en conductos observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnostico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables objeto de estudios.

4. DATOS DE EXPERTOS

Nombres y apellidos: Danilo Hugo Carreño Ramírez DNI 15589843
Grado académico: Mg. Administración estratégica
Centro de Trabajo: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Formación profesional: Lic. Administración



Firma

Fecha: 13 de julio de 2021

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

1. DATOS GENERALES

1.1. Título del trabajo de investigación:

Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora y Consultoría E.V.A. Minerales S.A.C, Oyón – 2021

1.2. Investigador (a)(es):

Bach. Montes Aguirre, Celina Gianella
 Bach. Pantoja Nicho, Liliana Andrea

2. ASPECTOS A VALIDAR

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Esta expresado en conductos observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnostico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado si cumple con los estándares y criterios requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables objeto de estudio .

4. DATOS DE EXPERTOS:

Nombre y Apellidos : Guillermo Percy Aliaga López **Dni :** 15590569

Grado Academica : Dr. Administracion

Centro de trabajo : Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión



FIRMA Guillermo Percy Aliaga López
REGUC 10491

FECHA: 13 de Julio de 2021



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la productividad

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSION 1: FACTORES INTERNO S														
1	Se ejecutan las actividades programadas.			X				X					X	
2	Se cumple con cada uno de los procedimientos.			X				X					X	
3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.				X			X					X	
4	Se genera valor y utilización de los productos generados.				X			X					X	
5	Se hace uso de todos los recursos designados para la empresa.			X	X			X					X	
6	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la empresa.			X				X					X	
7	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso.			X				X					X	
8	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la empresa.			X				X					X	
9	Se resuelven los problemas con lógica y analítica.				X			X					X	
10	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas.				X			X					X	
DIMENSION 2: FACTORES EXTERNO S														
11	Se manejan correctamente los insumos de la empresa.			X				X					X	
12	Se emplean los recursos de la empresa en la medida correcta.				X			X					X	
13	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el resto de la empresa.				X			X					X	
14	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega.			X				X					X	
15	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento.			X				X					X	
16	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.				X			X					X	
17	Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado a la empresa.				X			X					X	
18	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente.			X				X					X	
19	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.			X				X					X	
20	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades.				X			X					X	
				X				X					X	

Observaciones: El instrumento es aplicable para la recolección de datos.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Godofredo Illa Sihuincha

Especialidad del validador: Administración de empresas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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

DNI: DNI: 09809744



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la productividad

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSION 1: FACTORES INTERNO S														
1	Se ejecutan las actividades programadas.			X				X				X		
2	Se cumple con cada uno de los procedimientos.			X				X					X	
3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.			X				X				X		
4	Se genera valor y utilización de los productos generados.			X				X					X	
5	Se hace uso de todos los recursos designados para la empresa.			X				X				X		
6	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la empresa.			X				X					X	
7	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso.			X				X				X		
8	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la empresa.			X				X					X	
9	Se resuelven los problemas con lógica y analítica.				X			X				X		
10	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas.				X			X					X	
DIMENSION 2: FACTORES EXTERNO S														
11	Se manejan correctamente los insumos de la empresa			X					X			X		
12	Se emplean los recursos de la empresa en la medida correcta.				X			X					X	
13	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el resto de la empresa.				X				X			X		
14	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega.			X				X					X	
15	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento.			X					X			X		
16	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.				X			X					X	
17	Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado a la empresa.				X				X			X		
18	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente.			X				X					X	
19	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.			X					X			X		
20	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades.			X				X					X	
				X				X				X		

Observaciones: El instrumento es aplicable para la recolección de datos.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ruiz Villavicencio Ricardo

Especialidad del validador: Administración de empresas

DNI: DNI: 09809744

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

Coeficiente de Alfa de Cronbach para el instrumento compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,753	12

Coeficiente de Alfa de Cronbach para el instrumento productividad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	20

Anexo 6. Prueba de normalidad

Tabla 9

Análisis de normalidad de las variables compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022.

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk			Normalidad
	Estadístico	gl	Sig.	
Compromiso Efectivo	,960	40	,167	Paramétrico
Compromiso Continuo	,877	40	,000	No paramétrico
Compromiso Normativo	,972	40	,418	Paramétrico
Compromiso Organizacional	,968	40	,320	Paramétrico
Factores Internos	,985	40	,864	Paramétrico
Factores Externos	,974	40	,491	Paramétrico
Productividad	,969	40	,338	Paramétrico

Anexo 7. Base de datos

	Compromiso Organizacional											
	Compromiso Efectivo				Compromiso Continuo				Compromiso normativo			
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5
3	4	3	2	3	4	2	2	3	4	4	2	4
4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3
5	3	4	2	3	4	2	3	2	2	4	3	4
6	2	3	2	3	4	4	2	3	3	4	3	4
7	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3
8	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3
9	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	2	4
10	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
11	4	3	3	3	2	2	2	4	3	4	2	3
12	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2
13	1	3	1	3	3	4	2	2	3	3	3	1
14	3	2	2	3	4	3	4	4	5	3	3	2
15	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3
16	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3
17	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4
18	1	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3
19	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	2	3
20	3	3	1	2	4	3	3	2	3	3	3	3
21	2	2	2	2	2	4	3	2	3	4	3	4
22	2	2	3	3	3	2	2	4	3	4	2	3
23	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3
24	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	1	4
25	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	2	4
26	2	4	1	1	3	1	3	2	3	3	1	4
27	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
28	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4
29	2	1	1	2	3	2	3	3	2	3	1	3
30	3	3	3	1	3	4	2	4	3	4	2	5
31	1	2	1	2	4	1	3	3	3	3	2	3
32	1	1	1	2	3	3	1	4	4	3	2	2
33	4	3	2	3	3	2	2	4	3	4	3	4
34	3	1	2	1	3	2	1	2	4	2	3	3
35	3	3	2	5	3	2	3	4	4	4	5	4
36	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4
37	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4
38	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	3	5
39	4	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4
40	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3

	Productividad																			
	Factores Internos										Factores Externos									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	4	3	3	4	5	5	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5
2	5	3	3	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5
3	4	3	2	3	3	4	5	3	2	3	4	5	3	3	5	3	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5
5	4	2	4	3	5	5	5	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	5
6	3	2	3	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	5	5	4	5	4	5	4
7	3	2	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	5
8	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	5	4	3	4	3	3	3	3	5	4
9	2	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	5	5
10	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	5	3	3	2	4	3	3	4	5	4
11	3	2	1	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	4	5	4	5
12	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5
13	3	4	3	4	3	4	3	2	1	3	4	4	2	3	2	4	2	3	5	5
14	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3	4	5	4	5
15	3	2	4	3	5	2	3	1	4	5	5	4	3	4	3	2	4	4	5	4
16	2	3	3	4	4	1	5	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5
17	2	3	4	2	3	1	2	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	5	4	5
18	1	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	5
19	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4
20	3	4	2	2	4	3	4	1	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	4	4
21	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	3	4
22	3	2	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	2	2	4
23	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5
24	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	5	3	2	4	3	4	4	4	4	5
25	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	5
26	3	3	1	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	5
27	2	2	3	3	2	1	1	2	2	3	2	1	3	3	3	5	3	3	5	4
28	1	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	4	2	3	4	5	4	2	3	4
29	2	2	4	3	4	2	2	1	3	2	2	2	3	3	4	4	1	4	2	2
30	3	4	3	4	5	4	5	2	2	5	3	4	2	4	4	3	3	5	4	5
31	4	1	4	3	3	2	3	1	3	4	2	4	3	3	4	3	2	3	4	4
32	3	1	3	1	3	1	2	1	4	3	3	3	2	2	3	1	4	3	5	2
33	4	3	4	3	3	5	5	2	3	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	5
34	1	3	2	4	4	2	4	2	3	5	2	3	2	3	4	5	3	1	4	2
35	4	4	4	3	2	4	5	3	2	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	5
36	3	5	3	4	1	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	3	5	4
37	3	3	4	4	3	3	4	5	3	5	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4
38	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	3	2	4	5	5	4	5
39	4	3	4	4	3	3	5	3	3	4	4	3	2	3	5	5	4	4	5	5
40	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	5	4	5	5	5

Anexo 8. Autorización de aplicación de instrumentos

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO “CUESTIONARIO”

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ (x) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: amallquimaguina@gmail.com.

Anexo 9. Carta de aceptación

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20481493324
Servicios Generales Bailón S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal: Bailon Vera Elver Amilcar	
Nombres y Apellidos Bailon Vera Elver Amilcar	DNI: 44473856

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022.	
Nombre del Programa Académico: Proyecto de Investigación	
Autor: Nombres y Apellidos Annie Semirames Mallqui Maguiña	DNI: 73603806

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma: 
S.G. BAILON S.A.C.
RUC/20481493324
ELVER AMILCAR BAILON VERA
GERENTE GENERAL

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Bailón S.A.C., Huamachuco, 2022", cuyo autor es MALLQUI MAGUIÑA ANNIE SEMIRAMES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27.00%, 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.

TRUJILLO, 26 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS DNI: 40717454 ORCID: 0000-0001-7130-0156	Firmado electrónicamente por: MPINGLO el 12-12- 2022 13:15:25

Código documento Trilce: TRI - 0456052