



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Compromiso organizacional en la productividad laboral de una
empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios – MBA

AUTOR:

Vilchez Avalo, Ivan Junior (orcid.org/0009-0000-2225-611X)

ASESORES:

Mtro. Ninatanta Alva, Jorge Humberto (orcid.org/0000-0002-3274-013X)

Mgtr. Benites Aliaga, Ricardo Steiman (orcid.org/0000-0002-8819-1651)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO – PERÚ
2023**

DEDICATORIA

Este estudio está dedicado a mis padres, hermanos y enamorada Roxana, que continuamente me ayudan y son los pilares para incentivar me a dar cumplimiento a cada uno de los propósitos que me propongo.

AGRADECIMIENTO

Expresar mi gratitud a Dios por permitirme alcanzar este momento y brindarme la salud necesaria para lograr mis objetivos. También quiero agradecer profundamente a mi familia por su inquebrantable apoyo a lo largo de este recorrido.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NINATANTA ALVA JORGE HUMBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023", cuyo autor es VILCHEZ AVALO IVAN JUNIOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 20 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NINATANTA ALVA JORGE HUMBERTO DNI: 18189264 ORCID: 0000-0002-3274-013X	Firmado electrónicamente por: JNINATANTAA el 24- 07-2023 11:32:03

Código documento Trilce: TRI - 0603537

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VILCHEZ AVALO IVAN JUNIOR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Compromiso organizacional en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
IVAN JUNIOR VILCHEZ AVALO DNI: 71002865 ORCID: 0009-0000-2225-611X	Firmado electrónicamente por: IVILCHEZAV el 22-07- 2023 09:12:59

Código documento Trilce: INV - 1269841

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de normalidad.....	23
Tabla 2 Correlación entre compromiso organizacional y productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023.....	24
Tabla 3 Correlación entre dimensión compromiso afectivo y productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023.....	25
Tabla 4 Correlación entre dimensión compromiso de continuidad y la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023.....	26
Tabla 5 Correlación entre dimensión compromiso normativo y productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023.....	27

RESUMEN

El presente estudio Compromiso organizacional en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023, cuyo propósito fue Determinar la influencia entre el compromiso organizacional en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023

El estudio fue de tipo cuantitativo, de alcance correlacional y de diseño no experimental, la población y muestra se conformó por 80 colaboradores a los cuales se les ejecutó 2 cuestionarios, uno para cada variable. Cada uno de ellos se constituía de 18 ítems y fueron validados por tres expertos. El procesamiento de la información se efectuó por medio del programa SPSS V.25, el cual permitió la elaboración de tablas para la representación apropiada de los hallazgos.

Los resultados encontrados detallan que se estableció la existencia de relación significativa entre compromiso organizacional y productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023, al obtener p valor $.000 < .01$; además la correlación es positiva alta por el $Rho = .826^{**}$. Se concluyó que se manifiesta una correlación positiva alta entre variables de estudio.

Palabras clave: Compromiso organizacional, Efectividad, Eficacia, Eficiencia, Productividad Laboral.

ABSTRACT

Translate from Spanish to English: The present study Organizational Commitment in the work productivity of an interprovincial transport company, Chiclayo 2023, whose purpose was to determine the influence of organizational commitment on the work productivity of an interprovincial transport company, Chiclayo 2023.

The study was quantitative in nature, with a correlational scope and a non-experimental design. The population and sample consisted of 80 employees who were administered two questionnaires, one for each study variable. Each questionnaire consisted of 18 items and was validated by three experts. Data processing was carried out using SPSS V.25 software, which allowed for the creation of tables to appropriately represent the findings.

The results obtained indicate that a significant relationship was established between organizational commitment and work productivity of an interprovincial transport company, Chiclayo 2023, with a p-value of $.000 < .01$. Furthermore, the correlation is highly positive with $Rho = .826^{**}$. It was concluded that there is a high positive correlation between the study variables.

Keywords: Organizational commitment, Effectiveness, Efficacy, Efficiency, Work productivity

I. INTRODUCCIÓN

Los trabajadores comprometidos son considerados talentos valiosos debido a su proactividad, productividad, habilidad para trabajar en equipo y disposición para ayudar a los demás. Además, los expertos en Recursos Humanos destacan que los individuos con un elevado nivel de compromiso organizacional contribuyen a la consecución de propósitos empresariales, por el contrario, contar con colaboradores con bajos niveles de compromiso organizacional puede perjudicar tanto a corto como a largo plazo, ya que no se sienten parte de la entidad para la que trabajan afectando seriamente a la productividad de la entidad. Según los altos ejecutivos esperan que los empleados demuestren compromiso, mientras que estos últimos desean experimentar el compromiso que la organización supuestamente tiene hacia ellos (Executives On Go, 2021).

Según un estudio de Gallup (2022), las empresas globales enfrentan el desafío de lograr el compromiso total de sus empleados, especialmente en Europa donde los índices de compromiso laboral son bajos. En Europa, solo el 14% de los europeos están satisfechos con su trabajo, mientras que en Norteamérica y el sur de Asia, estos porcentajes son del 33% y 27% respectivamente. España tiene una tasa aún menor de compromiso laboral, con un 9%, ubicándose entre los últimos países en Europa. Italia y Francia tienen las tasas más bajas, con un 4% y un 6% respectivamente. El informe "State of the Global Workplace 2022" respalda estos datos, señalando que productividad y calidad de vida han disminuido en muchos países europeos importantes, lo que podría empeorar los bajos niveles de compromiso laboral. En Europa, existe una brecha entre norte y sur en cuanto a la satisfacción con la vida, siendo Finlandia (84%), Dinamarca (78%) e Islandia (77%) los países con los índices más altos de satisfacción. Por debajo de España, se encuentran Portugal con un 37% y Grecia con un 38%.

En Chile, el "Estudio de Compromiso Laboral" revela que el 50% de los trabajadores se mantiene en sus empleos debido a la remuneración recibida, y el 52% busca otro trabajo principalmente por motivos salariales. Aunque el 72% considera que el compromiso organizacional es malo, el Índice de Compromiso Organizacional alcanza los 60 puntos, indicando que el 58% no ha considerado cambiar de trabajo en los últimos seis meses, el 56% está satisfecho con su

posición y el 63% se siente orgulloso de su trabajo (Cadem, 2022). En Argentina, se ha demostrado que la correspondencia entre el individuo y la organización afecta compromiso organizacional, el rendimiento laboral y la intención de rotación (Di Pierro, 2022). Por otro lado, en México, la falta de compromiso laboral puede llevar a una disminución drástica de la productividad. Conforme el Índice Global de Productividad Laboral de la Economía, México experimentó una caída del 6.4% en 2021, su nivel más bajo en 12 años, reflejando la importancia del compromiso en el desempeño económico (Inegi). El índice de productividad laboral se localizó en su nivel más bajo desde 2009, alcanzando el 96.2% (Hernández, 2022).

En Estados Unidos, conforme con Wallace (2022), indica que los datos del Departamento de Trabajo indican que, en el primer trimestre de 2022, la productividad laboral tuvo una caída del 7,5%, lo que representa el elevado descenso en producción por hora de colaboradores desde 1947. El reporte indicó también que los costos laborales unitarios, es decir, el monto que se paga a colaboradores por cada unidad producida acrecentó 11,6% en el trimestre. Este aumento se debió a un incremento del 3,2% en la remuneración por hora y a una disminución del 7,5% en productividad. Los expertos consultados habían anticipado una disminución del 5,4% en productividad y un incremento de 9,9% en costes laborales.

En el Perú, Terrones (2022) destaca la importancia del personal en una empresa y cómo el compromiso de los trabajadores influye en el éxito o fracaso de la entidad. Para evitar la desmotivación y la disminución de la productividad, es fundamental otorgar sentido a las labores realizadas. Por su parte, Papandrea (2022) señala que un colaborador feliz puede aumentar la productividad hasta un 40%, las ventas hasta un 40%, el compromiso laboral hasta un 55%, reducir el ausentismo hasta un 66% y disminuir la rotación del personal hasta un 51%. Lozano (2022) indica que las condiciones laborales impactan en la salud de los colaboradores, y mejorándolas se logra incrementar la productividad, reducir el ausentismo y la rotación, así como optimizar el clima laboral y compromiso con la empresa. Es necesario que los líderes se comprometan en comprender las motivaciones de cada individuo, establecer límites y metas claras, fomentar el desarrollo de habilidades y satisfacción de los empleados. Zamarrón (2023) enfatiza la importancia de contar con objetivos y métricas claras, así como de

ayudar a los empleados a establecer límites y mantener un ritmo de trabajo adecuado. Es importante destacar que para lograr el compromiso de colaboradores con la entidad e incrementar la productividad laboral, es necesario implementar nuevas estrategias organizativas que se centren en aspectos emocionales en lugar de solo en la tarea (Sugano, 2023). Para lograr un bienestar organizacional óptimo, es fundamental un trabajo colaborativo en el que el líder tenga un papel fundamental en la maquinaria de la entidad (Grau Alberola, 2022).

En la ciudad de Chiclayo, el servicio que ofrece la empresa transportes interprovincial es muy requerido ya que diversifica sus servicios en transporte interprovincial (Lima y Santa Cruz) y transporte de personal, es por ello que los colaboradores se ven obligados a poder ofrecer continuamente una excelente calidad de servicio por medio de su productividad diaria; cada vez los usuarios, se transforman en un elemento fundamental para la permanencia de la entidad, por lo cual deben de tener en cuenta que sus acciones en la empresa repercuten de forma directa en el servicio que brinda y que perciben los clientes. En la empresa de transportes interprovincial, se percibió desmotivación y descontento en los colaboradores, asimismo no se visualiza un clima laboral apropiado, igualmente los servicios que ofrecen son deficientes en cuanto a ejecución debido al poco conocimiento que poseen los colaboradores, se presentan inconvenientes al interactuar con sus compañeros de labores e igualmente al momento de atender a los usuarios llegando a tratarlos de forma inapropiada y provocando que se sientan insatisfechos y tengan desconfianza. Así mismo se percibe rotación de empleados. De continuar con esta situación podría generar que los empleados no ayuden con el cumplimiento de los propósitos.

En base a lo detallado, se establece la correspondiente pregunta general ¿En qué medida influye el compromiso organizacional en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023? Igualmente se establecen los problemas específicos: PE 1: ¿En qué medida influye el compromiso afectivo en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023?, PE 2: ¿En qué medida influye el compromiso de continuidad en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023?; PE 3: ¿En qué medida influye el compromiso normativo en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023?

El estudio se justificó teóricamente debido a que se tomó en consideración teorías actuales, de igual manera, se emplearon metodologías apropiadas relacionadas con el tema de investigación. Asimismo, es primordial destacar la importancia de las conclusiones del estudio, dado a que se instauró como un tema distinguido en este tipo de empresas. La justificación práctica radicó en que contribuyó a estudiar la realidad actual de la empresa en cuestión, la cual se encuentra vinculada con compromiso organizacional y productividad laboral, esto con el propósito de mejorarlas y que se puedan cumplir con los propósitos que la organización; de igual manera, contribuirá a obtener una efectividad de los trabajadores y dedicar sus esfuerzos para ser más productivos. La justificación metodológica se basó en que se efectuó el procesamiento y fundamentación de resultados, siendo de gran beneficio la utilización del método estadístico; así mismo, favoreció en consecución de información práctica relacionada con la problemática, asistiendo a determinar las convenientes recomendaciones que provoquen una mejora en compromiso organizacional como en productividad laboral. Posee justificación social debido a que ayudará a brindar recomendaciones respecto a estrategias nuevas de optimización de la productividad de las entidades en este rubro, por medio de la mejora en el comportamiento organizacional.

Igualmente se estableció el objetivo general Determinar la influencia entre el compromiso organizacional en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023; y los objetivos específicos: Establecer en qué medida influye el compromiso afectivo en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023; Establecer en qué medida influye el compromiso de continuidad en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023; Establecer en qué medida influye el compromiso normativo en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023. Como hipótesis se establece que existe influencia significativa entre el compromiso organizacional con la productividad laboral en una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se detallaron los correspondientes estudios previos que se relacionan con el tema de análisis. A nivel internacional, en el análisis de Jahan et al. (2022) examinó el impacto de la cultura organizacional en el compromiso de funcionarios del Servicio Civil de Bangladesh (BCS). Se analizaron cuatro características culturales y su relación con un modelo de compromiso de tres componentes. Los resultados mostraron que la misión de la organización tiene un efecto significativo en el compromiso afectivo, normativo además de continuo de funcionarios del BCS. Además, la participación influye en el compromiso normativo. Estos hallazgos pueden ser utilizados por la alta gerencia para mejorar el compromiso de los funcionarios, lo que a su vez beneficiaría la productividad, el rendimiento y la eficiencia, así como la moral y el absentismo. Esto tendría un impacto positivo en los servicios públicos en Bangladesh, destacando la relevancia de administración en la formulación e implementación de normativas públicas.

El estudio de Agudelo y Escobar (2022) analizó el grado de productividad laboral en 25 empresas del sector de panadería en la región de Valle del Cauca, Colombia. Utilizando un enfoque cuantitativo y correlacional, se realizaron encuestas a 25 propietarios, gerentes y administradores de las panaderías, así como a 155 empleados. Los resultados destacaron que promover la colaboración de colaboradores, el liderazgo, la labor en equipo y la cohesión organizacional puede aumentar la productividad laboral. En resumen, este estudio brinda una medición integral de la productividad laboral como herramienta de diagnóstico y propone acciones para mejorar el sector panadero en Valle del Cauca.

El estudio de Đorđević (2020) se centró en el impacto del compromiso de colaboradores en el desempeño de las organizaciones en Serbia. Por medio de una encuesta a 169 colaboradores de 17 entidades, se encontró que el compromiso organizacional general y ciertos tipos de compromiso, especialmente el compromiso normativo, tienen un impacto positivo en la productividad organizacional. Sin embargo, se observó una contribución baja del compromiso continuo. Se manifiesta una vinculación entre las variables (0,455). El estudio proporciona recomendaciones para los gerentes de recursos humanos en Serbia y aborda una brecha en la literatura nacional sobre compromiso organizacional.

En el estudio de Al-Haroon y Al-Qahtani (2020) se examinaron niveles de compromiso organizacional entre las enfermeras de un importante hospital público de Arabia Saudita, así como la influencia de variables sociodemográficas. Utilizando una metodología descriptiva transversal cuantitativa, se administró un cuestionario del Modelo de Tres Componentes a 384 enfermeras seleccionadas de manera sistemática. Los resultados revelaron que el 47,88% de las enfermeras estuvo conforme con la totalidad de elementos de la escala de compromiso organizacional, mientras que 22,3% no estuvo de acuerdo. Se encontró una diferencia significativa en niveles de compromiso conforme la edad, y la subescala de compromiso continuo obtuvo la mayor cantidad de positivas respuestas. En general, se concluye que gran parte de enfermeras mostraron un nivel moderado de compromiso laboral, y que el compromiso organizacional se vinculó positivamente con variables sociodemográficas como nacionalidad y edad. Es relevante que los encargados de la formulación de políticas en enfermería desarrollen estrategias para reclutar, atraer y retener enfermeras comprometidas con el objetivo de mejorar el compromiso organizacional.

Zondo (2020) evaluó el impacto de la participación de colaboradores en la optimización de la productividad laboral en las entidades de ensamblaje automotriz en Sudáfrica. Se recopilaron datos trimestrales sobre absentismo, colaboración de empleados en círculos de calidad y productividad laboral previo y posterior de la efectucción de estrategia. Los hallazgos indican que, aunque la participación de empleados fue implementada, no pudo mejorar la productividad laboral (0,945 que está por debajo del valor t crítico de 1,960 al 5%) en la organización de ensamblaje automotriz. Sin embargo, se encontró que la tasa de absentismo tiene un impacto en la productividad laboral. Se recomienda a las organizaciones sudafricanas revisar sus sistemas de gestión del desempeño y desarrollar estrategias de participación de los empleados que ayuden a alcanzar nuevos objetivos comerciales. Este estudio proporciona información sobre las fortalezas y debilidades de la participación de colaboradores para optimizar la productividad laboral en Sudáfrica.

En el Perú, Alberca et al. (2023), en su estudio estableció como propósito determinar la relación del compromiso organizacional con el trabajo en equipo en una municipalidad. Se empleó una metodología cuantitativa, no experimental,

descriptivo y correlacional, aplicando cuestionarios a 94 colaboradores. Respecto a los hallazgos se detalla que se manifiesta una correlación significativa alta, $p=0.000<0.05$, y un $Rho=82.9\%$. por lo que se puede indicar que al mejorar la variable independiente involucra igualmente la mejora de la dependiente.

Por su parte Bustinza (2022) investigó la vinculación entre compromiso organizacional y productividad en colaboradores de una entidad de educación privada en Lima durante el 2021. Se utilizó un enfoque básico, transversal y correlacional con la participación de 100 colaboradores. Dos cuestionarios fueron empleados. Los hallazgos revelaron que el 69% de colaboradores mostraron un bajo nivel de compromiso organizacional, mientras que el 93% presentó un nivel bajo de productividad. Se encontraron relaciones significativas y fuertes entre el compromiso afectivo y la eficiencia, significativas y moderadas con la efectividad, y significativas y débiles con la eficacia. Además, se establecieron relaciones significativas y de grado medio entre el compromiso normativo además de continuidad y la eficiencia, eficacia y efectividad. En conclusión, el análisis destacó una vinculación significativa positiva (0.519) y de grado fuerte entre variables.

El objetivo del estudio realizado por Cisneros (2022) fue establecer la vinculación entre compromiso organizacional y productividad laboral de empleados de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana en su oficina principal. Se aplicó un enfoque cuantitativo de tipo aplicado, utilizando un diseño no experimental. Se empleó una encuesta como técnica, utilizando un cuestionario. La población objetivo consistió en 77 colaboradores, y la muestra seleccionada fue de 64 colaboradores. La información fue analizada empleando estadística descriptiva inferencial por medio del software SPSS v.27, y se ejecutó prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov. Para contrastar y analizar la hipótesis, se empleó la prueba de Rho de Spearman. El principal hallazgo obtenido fue un valor $p = 0,00 < 0,05$, lo que lleva a rechazar H_0 y aceptar H_1 . Además, se halló el Tau-b de Kendall igual a (+)0,740, lo que indica una vinculación significativa, directa y alta entre variables.

El estudio efectuado por Isla (2021) detalló como propósito determinar la influencia del compromiso organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de planta de tratamiento de agua potable del Proyecto Especial CHavimochic en Trujillo. Este estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo y aplicado, de diseño no experimental correlacional causal de corte transversal. La

muestra consistió en 60 colaboradores, y se utilizaron 2 instrumentos validados por 3 especialistas. Los resultados indicaron que compromiso organizacional llega a influir de forma significativa en productividad laboral, con un valor de significancia de 0.000 ($p < 0.01$) y un valor Rho de 0.598, confirmando una correlación directa moderada entre variables.

Marroquín (2019) investigó la correlación entre compromiso laboral y nivel de productividad de choferes de una entidad de transporte de carga a nivel nacional. El enfoque utilizado fue cuantitativo, y el diseño de estudio fue correlacional no experimental transeccional. La muestra consistió en 195 conductores de remolcadores de carga. La información recopilada por medio de una encuesta y un cuestionario para medir el compromiso organizacional, así como fichas documentales y un check list para evaluar la productividad. Estos instrumentos fueron validados y se determinó su confiabilidad. El análisis de los datos reveló un nivel medio de compromiso organizacional en los conductores, con un valor del 46.2%, y una correlación positivamente alta entre variables de conductores en la entidad de transporte de carga nacional durante 2018. Se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniendo un valor de 0.852, lo que detalla una correlación positivamente elevada y sugiere una vinculación entre variables.

Zavaleta (2019) estudió la vinculación entre compromiso organizacional y la productividad en dos entidades mineras no metálicas ubicadas en Huamachuco y Huaraz. El diseño utilizado fue correlacional y se efectuó un cuestionario a una muestra de 130 colaboradores. Los hallazgos mostraron que el compromiso organizacional se hallaba en un bajo nivel a medio en 84% de la muestra, lo cual es inferior a lo observado en otras industrias. Además, se encontró que la productividad era baja en el 50% de los trabajadores, lo que impacta negativamente en la rentabilidad de las empresas y su capacidad de competir con empresas más grandes. En conclusión, el estudio reveló una vinculación significativa y positiva entre variables (0,817), resaltando la importancia de mejorar el compromiso para aumentar la rentabilidad en las empresas mineras estudiadas.

León (2018) investigó la vinculación entre compromiso organizacional y productividad laboral en Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016. En su análisis correlacional de diseño no experimental, la muestra consistió

en 164 colaboradores encuestados a través de un cuestionario. Los hallazgos revelaron un nivel bajo de compromiso organizacional, con deficiencias en el elemento afectivo (57% bajo, 35% medio, 8% alto), continuidad (55% bajo, 36% medio, 9% alto) y normativo (56% bajo, 36% medio, 7% alto). Asimismo, se observó un bajo nivel de productividad laboral, con deficiencias en las dimensiones técnicas (55% bajo, 37% medio, 9% alto), económicas (59% bajo, 36% medio, 5% alto) y sociales (55% bajo, 37% medio, 8% alto). Se concluyó que se manifiesta una vinculación significativa entre variables, respaldada por una correlación de Spearman de 0.793.

En Chiclayo, Callao (2022) efectuó un estudio aplicado de nivel descriptivo para determinar nivel de compromiso organizacional en una entidad de seguridad en Lambayeque. Los propósitos específicos incluyeron medir nivel de compromiso afectivo, de continuidad y de regulaciones, así como su relación con los factores sociodemográficos. El estudio se realizó de octubre de 2019 a enero de 2020 con una muestra de 220 colaboradores. Se utilizó el cuestionario de comportamiento organizacional de Meyer y Allen, que abarca 3 dimensiones. Los hallazgos revelaron que el grado de compromiso organizacional y todas sus dimensiones se encontraron en un nivel medio (51.4%). Se llega a concluir que gran parte de colaboradores no se sienten comprometidos con su labor ni tienen un sentido de pertenencia hacia la empresa.

Tello (2021), en su estudio estableció como propósito determinar la vinculación entre compromiso organizacional y el desempeño laboral en un centro de salud en Lambayeque. La metodología fue básica-correlacional, detallando una población de 60 individuos a los cuales se les ejecutó un cuestionario. Como resultado se ha obtenido que se manifiesta una vinculación moderada entre variables, con una significancia de $0.000 < 0.05$. Se concluyó que el compromiso organizacional influye pertinentemente y permite un desarrollo apropiado en los colaboradores al momento de realizar sus labores encomendadas.

Mendoza (2021) realizó un análisis correlacional con el propósito de establecer la vinculación entre compromiso organizacional y ventas de una entidad distribuidora de materiales para construcción. La muestra consistió en 32 vendedores y se evaluaron ventas de junio hasta noviembre de 2020. Se utilizó el cuestionario de Meyer y Allen para valorar el compromiso organizacional y se

analizaron los informes de ventas. Los hallazgos revelaron que el compromiso afectivo fue el más destacado (4,05), continuado por el compromiso de continuidad (2,63) y normativo (3,94). Las ventas totales fueron de S/ 117,375,403.08, siendo junio el mes con menor venta (6,3%) y noviembre el mes con mayor venta (27%). En conclusión, no se encontró una vinculación entre variables ni de las dimensiones con las ventas.

Díaz y Ballena (2018) llevaron a cabo un estudio para determinar la influencia del compromiso organizacional en atención a egresados en tramitación del diploma y título académico en una Universidad Privada en 2016. Utilizando una metodología cuantitativa, se aplicaron encuestas y cuestionarios a los egresados y al personal involucrado en el proceso de tramitación. Los resultados mostraron un nivel alto (60%) de compromiso organizacional con una tendencia a disminuir, y en cuanto a la calidad de servicio, se destacaron dimensiones de tangibilidad y seguridad para el colaborador de las escuelas profesionales, y la dimensión de fiabilidad para el colaborador de la Oficina de Grados y Título. Estos hallazgos permitieron proponer un plan de mejora vinculado con el compromiso organizacional.

Otake y Otoyá (2017), en este estudio realizado en un hotel de tres estrellas en Chiclayo durante 2015, se buscó diagnosticar el nivel de compromiso organizacional, se utilizó una metodología cuantitativa con un diseño descriptivo y una muestra de 18 colaboradores. Se recopiló información de diversas fuentes y se efectuó un cuestionario tipo Likert como instrumento de investigación. Los datos fueron procesados con Excel 2010 y Word 2010. Los resultados revelaron un nivel medio de compromiso, lo que indica una actitud favorable hacia la empresa con identificación y lealtad, pero también una cierta obligación de permanecer debido a posibles costos asociados a dejarla.

El compromiso organizacional, ampliamente estudiado, es crucial en la gestión debido a su influencia en los resultados de las organizaciones y fenómenos como el absentismo y la rotación de personal (Dordevic et al., 2020). Hace referencia a la vinculación entre el individuo y la organización, medida por la identificación, participación y coincidencia de valores y objetivos (Bakotić, 2021). Este compromiso fortalece la relación empleado-empresa, fomentando la participación y contribuciones al entorno laboral, y es esencial para el éxito

empresarial (Atalay et al., 2022). Además, Anchelia (2021) destaca su importancia para la permanencia y participación del empleado en la organización. En resumen, el compromiso organizacional implica identificación, orgullo y menor disposición a abandonar la organización.

El compromiso organizacional se vincula con la ayuda percibida de la entidad, la satisfacción laboral, la equidad y la confianza en colaboradores. Los empleados comprometidos actúan en beneficio de la organización sin esperar recompensas, fomentando la cooperación (Atalay et al., 2022). Además, el compromiso organizacional es elemento que permite predecir la rotación, ya que los empleados comprometidos tienen más probabilidades de permanecer y mostrar un comportamiento activo para ayudar a la organización. Nguyen et al. (2022) detalla que la relación con el supervisor directo y el compromiso afectivo son predictores significativos de la intención de rotación. La lealtad de colaboradores se basa en la percepción de apoyo y equidad. En resumen, el compromiso organizacional implica una conexión emocional y un comportamiento proactivo hacia la organización, relacionado con la cooperación académica (Živković, 2020)

El compromiso organizacional refleja la lealtad y conexión de los colaboradores con la empresa, siendo fundamental para su éxito. Conocer el nivel de compromiso es crucial para gestionar eficazmente el capital humano y evaluar el desempeño (Anchelia et al., 2021). Se relaciona positivamente con los resultados organizacionales, reduciendo la rotación y el ausentismo laboral (Waweru et al., 2021). El compromiso implica una actitud positiva y un vínculo estrecho con la empresa, siendo una extensión de la satisfacción laboral. Requiere liderazgo y seguimiento constante para ser sostenible. Los empleados comprometidos están dispuestos a hacer sacrificios, lo que puede predecir la rotación. Medir el compromiso es esencial para evaluar el cumplimiento de metas y comprender la dedicación a largo plazo de los empleados (Anchelia et al., 2021). Por otro lado, el comportamiento organizacional analiza cómo los individuos, grupos y estructuras afectan la efectividad de una organización. Su objetivo es resolver problemas laborales y alcanzar metas organizacionales, considerando variables como habilidades, antecedentes personales y demografía (Bektiaso, 2022; Robbins y Judge, 2015). Busca comprender las relaciones y resultados del comportamiento humano en una organización para lograr metas establecidas previamente.

La efectividad y supervivencia de una organización dependen de la alineación de sus colaboradores con los propósitos y requisitos de la entidad. Para lograrlo, es crucial utilizar la fuerza laboral de manera eficiente, aumentar la productividad y retener empleados comprometidos y capacitados. Un ambiente laboral negativo puede afectar la eficiencia y la capacidad de colaboradores, mientras que los empleados comprometidos suelen ser más adaptables, satisfechos, productivos y leales (Bayramoglu & Cetinkanat, 2020). Es por ello que las organizaciones valoran el compromiso de los empleados porque se cree que reduce los comportamientos de abstinencia, como el aplazamiento, la inasistencia y la rotación (Kengatharan, 2020). Asimismo, este compromiso organizacional se ve influenciado por la comunicación, equilibrio entre vida laboral y personal, además del liderazgo (Berdarkar & Pandita, 2014).

En la literatura, existen diversas teorías sobre el compromiso organizacional. La teoría del comportamiento sostiene que el compromiso surge a través de acciones y comportamiento de colaboradores, generando responsabilidad y compromiso al participar en actividades. Por otro lado, la teoría transaccional argumenta que el compromiso se origina en la percepción de pérdida de las inversiones realizadas por el individuo en términos de tiempo, esfuerzo y dinero. Asimismo, la teoría obligatoria indica que el compromiso se fundamenta en un sentido de obligación hacia la entidad, motivado por beneficios recíprocos percibidos. El enfoque multidimensional del compromiso destaca el modelo de Meyer y Allen en 1991, que considera el compromiso como un concepto tridimensional basado en la teoría del comportamiento y teoría de la actitud. El compromiso afectivo surge de la elección libre del comportamiento del empleado y se desarrolla como una conexión emocional con la organización a lo largo del tiempo (Dordevic et al., 2020).

En cuanto a las dimensiones del compromiso organizacional, el modelo multidimensional propuesto por Meyer y Allen en la década de 1990 ha sido ampliamente aceptado y actualizado constantemente. Este modelo ha sido considerado como el principal en la investigación del compromiso organizacional, abarcando todas las dimensiones esenciales (Akkaya, 2020). El enfoque moderno divide el compromiso organizacional en dimensiones afectiva, de continuidad y normativa, siendo ampliamente utilizado en la investigación actual (Bakotić, 2021).

Esta forma de abordar el compromiso organizacional se considera adecuada y se ha convertido en un enfoque común para su estudio (Živković, 2020).

El modelo abarca tres dimensiones, el compromiso organizacional afectivo (COA): El compromiso afectivo hace referencia a conexión emocional del colaborador con la entidad, lo que lleva a una identificación sólida con los propósitos de la entidad y el deseo de permanecer como miembro. Este compromiso está estrechamente relacionado con los comportamientos organizacionales y se caracteriza por el vínculo, la identificación y la participación psicológica o emocional del colaborador con la entidad. El compromiso afectivo hace referencia a una conexión emocional que los empleados tienen con su organización y se caracteriza por un sentido de pertenencia, apego y participación activa en la misión y objetivos de la entidad. Los empleados comprometidos afectivamente se quedan en la organización porque quieren, lo que les permite mantener una conexión emocional con la organización y una identificación con sus metas y objetivos, lo que puede aumentar su participación en el trabajo y mejorar su desempeño.

La segunda dimensión es el compromiso organizacional de continuidad (COC) se define como la conciencia de los costos vinculados con la salida de la entidad, lo cual implica que los empleados se quedan en la organización debido a la falta de alternativas viables. Los individuos pueden percibir la importancia de permanecer en la organización debido a costos de salida, pérdida de interés o pérdida de tiempo. En este sentido, los líderes de la organización son conscientes de los riesgos que involucra la partida de empleados. Aquellos con un compromiso de continuidad permanecerán en la organización hasta encontrar una opción más adecuada. En resumen, el compromiso de continuidad hace referencia a la percepción de costos asociados con la salida de la entidad y la falta de alternativas disponibles. Cuando las recompensas del trabajo actual superan los costos o las alternativas, los empleados muestran un comportamiento de compromiso de continuidad y se mantienen comprometidos con la entidad por necesidad.

Por último, se halla la dimensión de compromiso organizacional normativo (CON): En términos generales, el compromiso normativo hace referencia a un sentimiento de obligación moral por parte del colaborador de perseverar en una entidad. En contraste con el compromiso afectivo, en el que los colaboradores se sienten emocionalmente conectados con la entidad, el compromiso normativo se

centra en la obligación moral que sienten los empleados para mantenerse en la entidad. Los empleados que tienen un compromiso normativo pueden sentir que es su deber permanecer en la organización y cumplir con las expectativas sociales y éticas que se asocian con ese compromiso. En definitiva, el compromiso normativo puede surgir de la creencia de que permanecer en una organización es moral o éticamente correcto.

La productividad laboral se refiere a los resultados obtenidos utilizando los recursos disponibles, y se mide dividiendo los resultados obtenidos por los recursos empleados. La eficiencia implica optimizar los recursos y evitar el desperdicio, mientras que la eficacia hace referencia al grado de cumplimiento de actividades planificadas y los objetivos deseados. Es posible ser eficiente pero no eficaz si no se logran los objetivos previstos. La efectividad se relaciona con la importancia y necesidad de alcanzar los objetivos establecidos. Mejorar la productividad implica optimizar la productividad de los equipos, materiales y procesos, y capacitar al personal para lograr los objetivos, mejorando las habilidades de los empleados (Gutiérrez, 2010). Para Render y Heizer (2014) detallan que la productividad, es un cotejo entre calidad de recursos empleados (inputs) y cantidad de bienes como de servicios (outputs) logrados.

Conforme la Organización Internacional del Trabajo (2016), la productividad implica el empleo eficiente de innovación además de recursos para generar mayores resultados. Para mejorarla, se puede incrementar la producción sin modificar la cantidad de insumos empleados o mermar el volumen de insumos utilizados sin reducir la producción. La productividad se vincula entre los recursos invertidos y los beneficios obtenidos, siendo un indicador clave para analizar la gestión de una compañía. La producción se mide en términos de resultados alcanzados y está influenciada por factores como la producción por hora laborada, producción por unidad de material o por dinero. Además, la calidad como la disponibilidad de materiales, la maquinaria utilizada, el personal y la motivación y eficacia de los gestores afectan la productividad (Alamar y Guijarro, 2018).

Los factores que llegan a influir en la productividad se fragmentan en internos como en externos. Los factores internos, controlables por el dueño del negocio, abarcan la calidad de los productos, precios, equipos utilizados, gestión de materias primas, capacitación y motivación del personal, entre otros. Los factores externos,

fuera del control de la empresa, como el clima, situación del mercado e impuestos, también pueden afectar la productividad (Organización Internacional del Trabajo, 2016). La productividad no debe confundirse con la simple producción, ya que es el resultado obtenido por unidad de trabajo y abarca la producción, el rendimiento, los costos y los resultados. Incrementar la productividad de manera constante es fundamental para enfrentar desafíos económicos y empresariales, como la inflación y el desempleo, y obtener ventajas como un enfoque en los clientes y mejor rendimiento de los activos (Alamar & Guijarro, 2018). La mejora de la productividad es sostenible cuando la totalidad de miembros de entidad están comprometidos, desde la alta dirección hasta colaboradores de planta (Zondo, 2020).

La productividad abarca la producción, el rendimiento, los costos y los resultados, y su importancia se refleja en la totalidad de aspectos de la vida, ya que afecta a consumidores, contribuyentes y ciudadanos, permitiéndoles satisfacer sus necesidades con los recursos disponibles. Incrementar la productividad ofrece beneficios significativos, como el aumento de la producción futura con menos recursos y un uso más eficiente de los recursos escasos, mejorando el nivel de vida. Es fundamental aumentar la productividad constantemente para abordar desafíos económicos y empresariales, obteniendo ventajas como un enfoque en los clientes y mejor rendimiento de los activos (Alamar & Guijarro, 2018). La mejora de la productividad es sostenible cuando hay compromiso de la totalidad de miembros de la entidad (Zondo, 2020). Sin embargo, a menudo los directivos descuidan la reducción de costos unitarios y se enfocan únicamente en aumentar las ventas, dificultando la mejora de la productividad. Es requerido que los directivos se enfoquen en indicadores específicos y realicen modificaciones en los procesos de trabajo para lograr un aumento en la productividad (Alamar & Guijarro, 2018).

Las estrategias para mejorar la productividad incluyen la eliminación de procesos no requeridos, la optimización de procesos de valor añadido, la reducción de lapsos de espera y la optimización de recursos disponibles. Además, se pueden implementar prácticas como añadir turnos de trabajo, utilizar el transporte para recoger suministros de proveedores, aprovechar la experiencia de los empleados más antiguos, optimizar el espacio disponible y fomentar el espíritu de equipo. También es importante motivar a los empleados a adoptar las metas de la empresa y ofrecer programas de capacitación efectivos (Alamar & Guijarro, 2018). Estas

acciones contribuirán a aumentar la productividad y optimizar el desempeño de la entidad. Elevar la productividad implica mejorar la cantidad y calidad de producción, y está influenciada por el rendimiento de los productos y el nivel educativo de colaboradores. Un mayor nivel de educación puede poseer un efecto positivo en la productividad laboral y los ingresos generados, pero también se deben evaluar las habilidades y capacidades de los trabajadores para asegurar una mano de obra cualificada (Susilowati et al., 2020).

Según Susilowati et al. (2020), los determinantes relevantes de productividad laboral incluyen la innovación, el aprendizaje haciendo y el nivel de educación. La innovación implica introducir nuevos productos y procesos para reducir costos y aumentar la competitividad. El aprendizaje haciendo se refiere a adquirir experiencia durante la producción y resolver problemas para mejorar la eficiencia. El nivel de educación y capacitación también influye positivamente en los ingresos y la productividad, al fomentar la innovación y el rendimiento laboral. Una mayor educación aumenta las oportunidades de empleo cualificado y mejora el rendimiento laboral.

Posterior a la educación, la capacitación en el trabajo permite optimizar habilidades de los colaboradores. La capacitación general beneficia a los trabajadores y las empresas, al acrecentar el valor agregado de los productos y los márgenes. Las empresas están dispuestas a ofrecer salarios más altos debido al aumento en la productividad después de la capacitación. Por otra parte, la capacitación específica solo mejora la productividad dentro de la empresa actual, y los beneficios se pierden al dejarla. Los salarios ofrecidos por competidores no se basan en la capacitación recibida, sino en la productividad previa a la capacitación (Hauptman & Hirshfeld, 2016).

Por otro lado, las dimensiones de la variable productividad laboral, Bustinza (2022), señala que son 3 dimensiones de productividad, la eficiencia, eficacia y efectividad. La primera de ellas, la eficacia: La eficacia se refiere a la vinculación entre resultados logrados y objetivos previamente establecidos, lo cual se evalúa mediante la comparación de lo planificado y lo alcanzado. En este sentido, la eficacia está relacionada con el nivel cuantitativo de productividad, ya que influye en la consecución de los resultados obtenidos. No se considera el uso de los recursos empleados para la producción, ya que lo importante es evaluar el impacto

del producto o servicio producido con calidad. La eficacia se entiende como el nivel en que se dan cumplimiento los propósitos previamente establecidos, logrando la misión en el momento adecuado y alcanzando las metas de manera efectiva.

La segunda dimensión es la eficiencia: Se puede parafrasear como: La eficiencia implica alcanzar objetivos utilizando de forma óptima los recursos disponibles. Esto involucra la apropiada utilización de recursos en producción de productos como de servicios, buscando maximizar los resultados con el mínimo uso de recursos. La eficiencia se relaciona con productividad en términos cuantitativos, ya que se enfoca en cantidad de producción y no en calidad. Se requiere de un análisis y control riguroso de los presupuestos y el tiempo disponible para el proceso productivo para lograr una gestión eficiente.

Asimismo, la tercera dimensión, efectividad: se refiere a alcanzar la satisfacción óptima tanto del cliente como de la organización, mediante procesos de producción eficientes y rentables. La efectividad y la productividad están relacionadas ya que ambas afectan el logro de mejores y mayores productos. La efectividad implica equilibrar el logro de propósitos de la entidad con el empleo eficiente de los recursos disponibles para satisfacer a colaboradores y clientes. Se trata del nivel de esfuerzo que realiza el sistema organizacional a través de la combinación de eficiencia en producción cuantitativa de bienes, el éxito en la obtención de eficacia en lapso de producción y mantenimiento de la calidad estándar. Esto se logra en situaciones favorables de adquisición y empleo adecuado de insumos, evitando generar desperdicios que afecten negativamente al entorno.

III. METODOLOGÍA

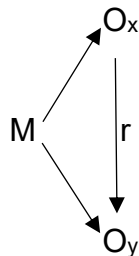
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Es importante destacar que este estudio se clasificó como aplicada, ya que su objetivo fue aplicar las teorías existentes al tema de investigación y establecer su relación con dicho tema. La investigación aplicada tiene como finalidad adquirir conocimientos para contribuir, mejorar y tomar medidas en relación a un tema específico. Además, se consideró descriptiva y correlacional, ya que se caracterizó cada una de las variables y se determinó el grado de vinculación entre los factores (Hernández et al., 2014).

3.1.2. Diseño de investigación

En términos del diseño metodológico del estudio, se empleó un diseño no experimental, ya que no se realizaron manipulaciones de las variables involucradas. Además, se utilizó un corte transversal, lo que significa que la información se obtuvo en un único punto en el tiempo (Hernández et al., 2014). A continuación, se detalla el esquema del diseño utilizado:



M = Muestra

Ox = Compromiso organizacional

Oy = Productividad laboral

r = Grado de relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Compromiso organizacional

Variable 2: Productividad laboral

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Basándonos en la referencia de Hernández et al. (2014), se definió la población como un conglomerado de empresas, personas, documentos o argumentos que comparten particularidades semejantes vinculadas con el tema de análisis. Correspondiente de este estudio, la población se conformó por 80 colaboradores de la empresa de transportes interprovincial.

3.3.2. Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Colaboradores que se encuentren laborando actualmente.
- Colaboradores con antigüedad de 6 meses
- Colaboradores que se hallen presentes en el centro de labores

Criterios de exclusión

- Colaboradores que no se hallen laborando actualmente.
- Colaboradores que no se encuentren presentes en el centro de labores

3.3.3. Muestra

Según la definición propuesta por Hernández et al. (2014), la muestra hace referencia a un conjunto de elementos que pueden ser individuos, objetos o sucesos que comparten características comunes y representan a la población en un proyecto de investigación. En este estudio, la muestra seleccionada se relacionó directamente con el contexto y el investigador. Según el mismo autor, cuando la población es inferior a cien (100) individuos, esta es equivalente a la muestra (pág. 69). Siguiendo esta afirmación, la muestra en este estudio estuvo constituida por 80 colaboradores de una entidad de transporte interprovincial.

3.3.4. Muestreo

Es no probabilístico, ya que no se utilizó fórmula censal alguna para llegar a calcular la muestra. El muestreo no probabilístico es un recurso a través del cual se conoce que existe la posibilidad de que no toda la población será escogida para el desarrollo de la investigación (Hernández, 2018)

3.3.5. Unidad de análisis

Este estudio se constituyó por colaboradores que efectuaron labores en oficinas de entidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La encuesta es un método que posibilita la investigación de aspectos subjetivos al mismo tiempo que permite recopilar información de un amplio número de personas. Por ejemplo, se utiliza para indagar la opinión pública y los valores prevalentes en una sociedad, así como para abordar temas científicamente relevantes y de importancia en las sociedades democráticas (Arias, 2012).

Se hizo empleo de la técnica de encuesta como medio para conseguir los pertinentes datos requeridos en el estudio actual, cumpliendo así con los objetivos establecidos en el estudio. La encuesta se considera una técnica esencial, ya que facilita la exploración y descripción de los principales acontecimientos relacionados con el tema seleccionado.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

Correspondiente al instrumento para recolección de información este fue el cuestionario. Se emplearon uno para cada variable. El primer instrumento vinculado a la variable Compromiso Organizacional, se conformó por 3 dimensiones, logrando un total de 18 ítems: 6 ítems de compromiso afectivo, 6 ítems compromiso de continuidad, 6 ítems de compromiso normativo. El tipo de respuesta es tipo Likert, con 5 alternativas cada una con su correspondiente puntuación de la pertinente forma: En total desacuerdo = 1; en desacuerdo = 2; Ni en desacuerdo ni de acuerdo = 3; De acuerdo = 4; Totalmente de acuerdo = 5.

La validación del instrumento se efectuó por medio de juicio de 3 expertos, señalando que la escala poseía suficiencia además de aplicabilidad. De acuerdo con la confiabilidad, se obtuvo un Alfa de Crombach obteniendo un valor de .792, señalando una consistencia alta del instrumento.

Respecto al segundo instrumento vinculado a la variable Productividad Laboral, se puede indicar que se conformó por 3 dimensiones: eficacia, constituido por 6 ítems; eficiencia, constituido por 6 ítems además de efectividad, constituido por 6 ítems, obteniendo un total de 18 ítems. La calificación es tipo Likert de la correspondiente forma: Siempre = 5; casi siempre = 4; A veces = 3; casi nunca = 2; nunca = 1.

La validación del instrumento se efectuó por medio de juicio de 3 expertos, señalando que la escala poseía suficiencia además de aplicabilidad. De acuerdo con la confiabilidad, se obtuvo un Alfa de Crombach obteniendo un valor de .744, señalando una consistencia buena del instrumento.

3.5. Procedimientos

Los datos fueron recolectados utilizando los instrumentos adecuados, los cuales se relacionaron directamente con las variables de estudio, así como con las dimensiones e indicadores correspondientes. En primer lugar, se llevó a cabo una presentación pertinente y se explicó a los colaboradores el propósito de los cuestionarios. Después de informarles, se le proporcionó el instrumento correspondiente a cada trabajador seleccionado como muestra, con el fin de que eligieran la respuesta que consideraran más conveniente. Al finalizar, se les agradeció su colaboración y se procedió a despedirse.

3.6. Método análisis de datos

Se efectuó el procesamiento de información recolectada por medio de utilización de estadística descriptiva. Los datos conseguidos de los cuestionarios se tabularon en una base de Excel, lo que permitió la creación de tablas de distribución además de gráficos correspondientes. Además, se ha preparado la estadística inferencial, la cual se aplicó por medio de pruebas correlacionales en software estadístico SPSS v.27.

3.7. Aspectos éticos

Respeto por la dignidad del individuo: Este se considera fundamental y permite a los colaboradores ofrecer su ayuda de manera voluntaria, sin sentirse obligados o presionados a participar en la investigación. Por lo tanto, se garantizó que no se engañe a los participantes del estudio y se les informó claramente sobre los objetivos de la investigación.

Justicia: Se brindó un tratamiento justo y equitativo a todos los participantes, respetando las decisiones de cada colaborador, en consonancia con sus propios principios y valores.

Beneficencia: Se tomaron medidas adecuadas para salvaguardar la integridad física además de mental de colaboradores de la investigación, de modo que se preservó la confidencialidad de la información de cada uno de los individuos y se mantuvo el carácter de secreto profesional de los datos registrados. En consecuencia, no se ocasionaron daños a los participantes de la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Organizacional	,101	80	,042
Productividad Laboral	,102	80	,038
Compromiso Afectivo	,176	80	,000
Compromiso Normativo	,193	80	,000
Compromiso Continuidad	,114	80	,012

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Conforme con la tabla previa se puede indicar que la prueba de normalidad visualizamos que el grado de libertad (gl) $80 > 50$, por lo que se utilizará la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. A su vez el valor de significancia (P.valor) es menor a 0,05 (5%) lo cual determina que la distribución de datos no siguen una distribución normal. Todos los valores de significancia son menores al 5%. Según lo detallado, se puede inferir que en la distribución de puntuaciones existen numerosos valores tanto bajos como altos, lo que provoca que el promedio no se encuentre en el centro exacto de la distribución. Esta distribución es asimétrica, lo que implica que los valores más usuales, la media y la mediana no se hallan en el centro de la curva de campana de Gauss. Además, dado que los niveles de significancia son inferiores a 0.05, se decidió utilizar el estadístico no paramétrico conocido como Rho de Spearman.

Objetivo general: Determinar la influencia entre el compromiso organizacional en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023.

Tabla 2

Correlación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023.

Rho de Spearman		Compromiso Organizacional	Productividad Laboral
Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,826**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,826**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Nota. Elaboración propia

Interpretación: La tabla 1 indica la existencia de relación significativa al obtener p valor $.000 < .01$; además la correlación es positiva alta por el $Rho = .826^{**}$ entre compromiso organizacional y productividad laboral, es decir a mayor compromiso organizacional mayor productividad laboral. Conforme a los hallazgos, se efectúa la aceptación de la hipótesis general establecida detallando que se manifiesta influencia significativa entre compromiso organizacional con productividad laboral en una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023.

Objetivo específico 1: Establecer en qué medida influye el compromiso afectivo en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023.

Tabla 3

Correlación entre la dimensión compromiso afectivo y la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023.

Rho de Spearman		Compromiso Afectivo	Productividad Laboral
Compromiso Afectivo	Coefficiente de correlación	1,000	,740**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,740**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Nota. Elaboración propia

Interpretación: La tabla 2 indica la existencia de relación significativa al obtener p valor $.000 < .01$; además la correlación es positiva alta por el $Rho = .740^{**}$ entre compromiso organizacional y productividad laboral, en otras palabras, a mayor compromiso afectivo mayor productividad laboral.

Objetivo específico 2: Establecer en qué medida influye el compromiso de continuidad en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023.

Tabla 4

Correlación entre la dimensión compromiso de continuidad y la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023.

Rho de Spearman		Compromiso de Continuidad	de Productividad Laboral
Compromiso de Continuidad	Coefficiente de correlación	de 1,000	,528**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	de ,528**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Nota. Elaboración propia

Interpretación: La tabla 3 indica la existencia de relación significativa al obtener p valor $.000 < .01$; además la correlación es positiva moderada por el Rho = $.528^{**}$ entre compromiso de continuidad y productividad laboral, en otras palabras a mayor compromiso afectivo superior productividad laboral.

Objetivo específico 3: Establecer en qué medida influye el compromiso normativo en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión compromiso normativo y la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023.

Rho de Spearman		Compromiso Normativo	Productividad Laboral
Compromiso Normativo	Coefficiente de correlación	de 1,000	,642**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	de ,642**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Nota. Elaboración propia

Interpretación: La tabla 4 indica la existencia de relación significativa al obtener p valor $.000 < .01$; además la correlación es positiva moderada por el Rho = $.642^{**}$ entre compromiso organizacional y productividad laboral, en otras palabras, a mayor compromiso afectivo mayor productividad laboral.

V. DISCUSIÓN

Conforme con el objetivo general: Determinar la influencia entre el compromiso organizacional en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023, se obtuvo la existencia de relación significativa al obtener p valor $.000 < .01$; además la correlación es positiva alta por el $Rho = .826^{**}$ entre compromiso organizacional y productividad laboral, en otras palabras, a mayor compromiso organizacional mayor productividad laboral. Este resultado va en concordancia con el hallado por León (2018), en su análisis correlacional de diseño no experimental, detallando una muestra 164 colaboradores encuestados a través de un cuestionario, llega a detallar en su estudio que se manifiesta una vinculación significativa entre las variables; cotejada con Rho de Spearman de 0,793 la cual es detalla que es significativa al nivel 0,01 (bilateral) manifiesta que la vinculación positiva y directa entre el variables, por lo que si la variable independiente mejora igualmente mejorará la variable dependiente, en otras palabras, al sostener un nivel alto de compromiso organizacional, su productividad igualmente será alta.

Asimismo, por su parte Bustinza (2022), aplicando un enfoque básico, transversal y correlacional con la participación de 100 colaboradores a los cuales se les efectuaron los cuestionarios pertinentes, detalla que obtuvo una relación significativa ($Rho = .519^{**}$ $p .000 < .01$) entre compromiso organizacional y productividad laboral detallando que, a un moderado compromiso organizacional, elevada productividad. Por otro lado, Marroquín (2019), empleando un enfoque cuantitativo, y de diseño no experimental transeccional cuya muestra consistió en 195 individuos a los que se les aplicó un cuestionario para medir el compromiso organizacional, obtuvo una correlación de Spearman es $R=0.852$, indicando una vinculación positiva, alta además de una significancia de 0.000 que es inferior a 0.01, lo cual nos detalla la vinculación hallada es significativa.

Por su parte, Zavaleta (2019), haciendo uso de un diseño correlacional, efectuó el pertinente cuestionario a una muestra de 130 colaboradores, este autor llega a respaldar este resultado al señalar que encontró un coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.795$ (señalando una relación positiva alta) con

significancia $p = 0.000$ siendo este valor inferior a 5% ($p < 0.05$) señalando las variables poseen relación significativa. También se halla el estudio de Đorđević (2020), quien aplicó una encuesta pertinentemente validada a 169 colaboradores de 17 entidades, encontró que el compromiso organizacional general y ciertos tipos de compromiso, especialmente el compromiso normativo, tienen un impacto positivo en la productividad organizacional. El autor describe que el compromiso de los colaboradores se vincula directamente con productividad laboral, por lo que algún aumento en la variable independiente simboliza un acrecentamiento de la dependiente, con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo este valor inferior al 5% ($p < 0.05$).

De igual manera Isla (2021), enmarcándose su estudio en un enfoque cuantitativo y aplicado, de diseño no experimental correlacional causal de corte transversal, la muestra consistiendo en 60 colaboradores a los que se le aplicaron 2 instrumentos validados, llega a indicar que en su estudio determinó que las variables se vinculan de forma significativa, cotejado con sig. 0.000 ($p < 0.01$) y valor Rho = 0.598; detallando que las variables poseen vinculación directa moderada. Igualmente, Cisneros (2022), el cual tuvo como población objetivo a 77 colaboradores, y la muestra seleccionada fue de 64 colaboradores a los cuales se les aplicó los cuestionarios respectivos para cada variable de estudio, señala un p valor = 0,00 < 0,05, por lo que rechaza la H_0 y acepta la H_1 , igualmente un coeficiente Tau-b de Kendall = (+)0,740, por lo que llega a concluir que se manifiesta una vinculación significativa, alta además de directa entre las variables analizadas, en otras palabras, a un elevado compromiso organizacional elevada también será la productividad laboral

En consonancia con el objetivo específico 1: Establecer en qué medida influye el compromiso afectivo en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023, se halló que existe relación significativa al obtener p valor .000 < .01; además la correlación es positiva alta por el Rho = .740** entre compromiso organizacional y productividad laboral, es decir a superior compromiso afectivo mayor productividad laboral. Este hallazgo coincide con el detallado por Zavaleta (2019), haciendo uso de un diseño correlacional, efectuó el pertinente cuestionario a una muestra de 130 colaboradores, el cual señala que

consiguió un coeficiente de Spearman es $R = 0.795$ (manifestando una vinculación positiva alta) con significancia $p = 0.000$ siendo este valor inferior a 5% ($p < 0.05$) la cual muestra que la dimensión Compromiso Afectivo se vincula de forma significativa con la Productividad laboral.

Igualmente, Marroquín (2019), empleando un enfoque cuantitativo, y de diseño no experimental transeccional cuya muestra consistió en 195 individuos a los que se les aplicó un cuestionario para medir el compromiso organizacional, fichas documentales y un check list para evaluar la productividad, detalla que en su estudio halló un coeficiente de correlación de Spearman $R=0.823$, lo cual indica una relación positiva, con un nivel de correlación elevado y significancia de 0.000 que es inferior a 0.01, permitiendo deducir que la relación es significativa. Por su lado Dorđević (2020), respalda este hallazgo, señalando que en su estudio halló una vinculación entre compromiso afectivo y productividad laboral ($r = .450$, $p < .05$, relación media-fuerte).

Igualmente, Isla (2021), enmarcándose su estudio en un enfoque cuantitativo y aplicado, de diseño no experimental correlacional causal de corte transversal, la muestra consistiendo en 60 colaboradores a los que se le aplicaron 2 instrumentos validados, estableció que compromiso afectivo llega a influir de forma significativa en productividad laboral, cotejado con sig. 0.000 ($p < 0.01$) y valor $Rho = 0.553$; detallando que el compromiso afectivo posee vinculación directa moderada con productividad laboral. Por su parte, Cisneros (2022), el cual tuvo como población objetivo a 77 colaboradores, y la muestra seleccionada fue de 64 colaboradores a los cuales se les aplicó los cuestionarios respectivos para cada variable de estudio, confirma ese hallazgo al describir que detalla vinculación significativa, directa además de alta entre compromiso afectivo y productividad laboral, con $Tau-b$ de Kendall = $(+)0,737$, y un p valor = $0,00 < 0,05$, en otras palabras, a un elevado compromiso afectivo elevado también será la productividad laboral.

Acorde con el objetivo específico 2: Establecer en qué medida influye el compromiso de continuidad en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023, se indicó que existe relación significativa

al obtener p valor $.000 < .01$; además la correlación es positiva moderada por el $Rho = .528^{**}$ entre compromiso de continuidad y productividad laboral, en otras palabras, a mayor compromiso afectivo mayor productividad laboral. Asimismo, lo corrobora igualmente, Marroquín (2019), empleando un enfoque cuantitativo, y de diseño no experimental transeccional cuya muestra consistió en 195 individuos a los que se les aplicó un cuestionario para medir el compromiso organizacional, fichas documentales y un check list para evaluar la productividad, el cual detalla una correlación de Spearman $R=0.847$, lo cual detalla una vinculación positiva alta además de significancia de 0.000 que es inferior a 0.01, permitiendo deducir que la relación es significativa. Este hallazgo coincide con el establecido por Zavaleta (2019), que la correlación de Spearman es $R = 0.803$ (indicando una alta relación positiva) con significancia $p = 0.000$ siendo inferior a 5% ($p < 0.05$) la cual significa que la dimensión Compromiso de Continuidad se vincula forma significativa con la Productividad laboral.

Dorđević (2020), quien aplicó una encuesta a 169 colaboradores de 17 entidades, defiende este hallazgo, detallando que en su estudio halló una vinculación entre compromiso de continuidad y la productividad ($r = .435$, $p < .05$, relación media-fuerte). Asimismo, Isla (2021), en su estudio de enfoque cuantitativo y aplicado, de diseño no experimental correlacional causal de corte transversal, cuya muestra consistió en 60 colaboradores, y empleando 2 instrumentos que fueron pertinentemente validados, respalda este resultado al detallar que determinó en su estudio que el compromiso de continuidad llega a influir de forma significativa en productividad laboral, cotejado con sig. 0.031 ($p < 0.01$) y valor $Rho = 0.280$; confirmando que compromiso de continuidad posee vinculación directa pero baja con productividad laboral. Por su parte Cisneros (2022), el cual tuvo como población objetivo a 77 colaboradores, y la muestra seleccionada fue de 64 colaboradores a los cuales se les aplicó los cuestionarios respectivos para cada variable de estudio, indica que se manifiesta vinculación significativa, directa además de alta entre compromiso continuo y productividad laboral, con un $Tau-b$ de Kendall = $(+)0,740$, y un p valor = $0,00 < 0,05$, en otras palabras, a un moderado compromiso de continuidad moderada también será la productividad laboral

Respecto con el objetivo específico 3: Establecer en qué medida influye el compromiso normativo en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023. Se detalló la existencia de relación significativa al obtener p valor $.000 < .01$; además la correlación es positiva moderada por el $Rho = .642^{**}$ entre compromiso organizacional y productividad laboral, en otras palabras, a superior compromiso normativo mayor productividad laboral. Este resultado es semejante con el hallado por Zavaleta (2019), haciendo uso de un diseño correlacional, efectuó un cuestionario a una muestra de 130 colaboradores, quien visualiza que la correlación de Spearman es $R = 0.780$ (detallando una alta vinculación positiva) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo este inferior a 5% ($p < 0.05$) lo que indica que la dimensión Compromiso Normativo se vincula significativamente con Productividad.

Por su parte Marroquín (2019), empleando un enfoque cuantitativo, y de diseño no experimental transeccional cuya muestra consistió en 195 individuos a los que se les aplicó un cuestionario para medir el compromiso organizacional, fichas documentales y un check list para evaluar la productividad, respalda los resultados al señalar una que halló una correlación de Spearman de $R=0.804$, detallando una vinculación positiva, con nivel de correlación alto y significancia de 0.000 que es inferior a 0.01, lo cual ayuda detallar que es significativa. Đorđević (2020), quien aplicó una encuesta a 169 colaboradores de 17 entidades, encontró que el compromiso organizacional general y ciertos tipos de compromiso, especialmente el compromiso normativo, tienen un impacto positivo en la productividad organizacional. Este autor respalda este hallazgo, detallando que en su estudio ubicó una correlación entre compromiso de normativo y la productividad ($r = .463$, $p < .05$, relación media-fuerte).

Por su parte Isla (2021), enmarcándose su estudio en un enfoque cuantitativo y aplicado, de diseño no experimental correlacional causal de corte transversal, la muestra consistiendo en 60 colaboradores a los que se le aplicaron 2 instrumentos validados, detalla que determinó en su estudio que el compromiso normativo influye de forma significativa en productividad laboral obteniendo sig. 0.001 ($p < 0.01$) y valor $Rho = 0.411$. De igual manera, Cisneros (2022), el cual tuvo como población objetivo a 77 colaboradores, y la muestra seleccionada fue de

64 colaboradores a los cuales se les aplicó los cuestionarios respectivos para cada variable de estudio, respalda este resultado al detallar que existe vinculación significativa, directa además de moderada entre compromiso normativo y productividad laboral, con el Tau-b de Kendall = (+)0,652, y p valor = 0,00 < 0,05, en otras palabras, a superior compromiso normativo mayor productividad laboral.

VI. CONCLUSIONES

Se estableció la existencia de relación significativa entre compromiso organizacional y productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023, al obtener p valor $.000 < .01$; además la correlación es positiva alta por el $Rho = .826^{**}$

Se estableció la existencia de relación significativa entre compromiso afectivo y productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023, al obtener p valor $.000 < .01$; además la correlación es positiva alta por el $Rho = .740^{**}$

Se estableció la existencia de relación significativa entre compromiso de continuidad y productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023, al obtener p valor $.000 < .01$; además la correlación es positiva moderada por el $Rho = .528^{**}$

Se estableció la existencia de relación significativa entre compromiso organizacional y productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023, al obtener p valor $.000 < .01$; además la correlación es positiva moderada por el $Rho = .642^{**}$

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda promover la identificación, participación, valores y objetivos de la entidad por medio de dinámicas individuales y grupales para generar una mejora continua en el desarrollo de actividades de los colaboradores como en la productividad de la entidad.

Se recomienda establecer capacitaciones en donde puedan participar todos los colaboradores que integran la entidad, de forma que se efectúe una integración. en la cual se puede detallar los objetivos de la entidad e incentivar al trabajador a comprometerse de forma completa para el cumplimiento de los mismos en beneficio de su propio crecimiento personal como laboral.

Se recomienda mejorar el clima laboral además de brindar a los colaboradores beneficios o incentivos económicos como no económicos que les permita mantenerse en la organización, esto con el propósito de retenerlos y fidelizarlos en la apropiada realización de sus labores y cumplimientos de los objetivos de la entidad.

Se recomienda establecer actividades o dinámicas grupales en donde se incentive el trabajo de cada integrante de la entidad esto con el propósito de fortalecer los lazos laborales entre compañeros al momento de realizar sus actividades encomendadas o funciones respectivas.

REFERENCIAS

- Agudelo, B., & Escobar, M. (2022). Analysis of labor productivity in the bakery sector of Valle del Cauca, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 122-136. Obtenido de <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85129031376&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=organizational+commitment+labor+productivity&nlo=&nlr=&nls=&sid=a5ac3d86adc3c0b7471fd578b73a6213&sot=b&sdt=cl&cluster=scofr eetoread%2c%22all%22%2ct%2b>
- Akkaya, B. (2020). Linking Organizational Commitment and Organizational Trust in Health Care Organizations. *Organizacija*, 306-318. Obtenido de <https://sciendo.com/article/10.2478/orga-2020-0020?tab=pdf-preview>
- Alamar, J., & Guijarro, R. (2018). *El libro en la productividad en la empresa española*. Valencia: Resultae. Obtenido de <https://www.resultae.com/wp-content/uploads/2018/04/resultae-ebook-capitulo-2.pdf>
- Alberca, F., Rodríguez, V., & Escalante, M. (2023). Relationship of organizational commitment to teamwork in a municipality from Peru. *International Journal of Professional Business Review*. Obtenido de <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85149045664&doi=10.26668%2fbusinessreview%2f2023.v8i1.693&partnerID=40&md5=7305a1c4ea7b8ac2ceb659ed694e0f05>
- Al-Haroon, H., & Al-Qahtani, M. (2020). "Assessment of Organizational Commitment Among Nurses in a Major Public Hospital in Saudi Arabia. *Dovepress*, 519-526. Obtenido de <https://www.dovepress.com/assessment-of-organizational-commitment-among-nurses-in-a-major-public-peer-reviewed-fulltext-article-JMDH>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., & Escalante, J. L. (2021). Administrative management and organizational commitment in educational institutions. *Propósitos y Representaciones*. Obtenido de <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899/1200>

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas: Episteme.
- Atalay, M., Birincioglu, N., & Acuner, T. (2022). Effect of perceived organizational support and organizational trust on young academics' organizational commitment. *Argumenta Oeconomica*, 201-233. Obtenido de <https://www.dbc.wroc.pl/dlibra/publication/154802/edition/115013/content>
- Bakotic, D. (2021). How do demographic characteristics relate to organizational commitment? Evidence from Croatia. *Economic Research-Ekonomski istrazivanja*, 3551–3570. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1331677X.2021.1997624?scroll=top&needAccess=true&role=tab&aria-labelledby=full-article>
- Bakotić, D. (2021). Organizational and professional commitment: Evidence from Croatia. *Ekonomski misao i praksa*, 419-438. Obtenido de <https://hrcak.srce.hr/file/387834>
- Bayramoglu, D., & Cetinkanat, C. (2020). Examining the Relationship between Organizational Commitment and Organizational Silence of Teachers. *Revista de cercetare si interventie sociala*, 25-40. Obtenido de https://www.rcis.ro/images/documente/rcis71_02.pdf
- Bektiarso, S. (2022). The Role of Organizational Commitment in Mediating The Relationship Between Competence and Organizational Culture with Teachers Performance. *Quality-Access to success*, 164-175. Obtenido de https://admin.calitatea.ro/assets/Documents/Archive/PDF/20221109_aed5a327-c3e4-43af-b938-aa211c4fa36c.pdf
- Berdarkar, M., & Pandita, D. (2014). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. *Procedia – Social and Behavioural Sciences*, 106 - 115. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814030845?via%3Dihub>
- Bustinza, C. (2022). *Compromiso organizacional y productividad en una asociación educativa privada de idiomas, Lima 2021*. Lima: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de

https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4815/M-ADM-T030_71642630_M%20%20%20CUZCANO%20BUSTINZA%20ABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cadem. (21 de Octubre de 2022). *Cadem*. Obtenido de Cadem: <https://cadem.cl/la-tercera-tres-de-cada-cuatro-trabajadores-en-chile-cree-que-la-situacion-actual-del-empleo-es-mala/>

Callao, J. (2022). *Compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de seguridad en Lambayeque, octubre 2019 - enero 2020*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/6000/1/TM_CallaoRuizJulio.pdf

Cisneros, M. (2022). *Compromiso organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107058/Cisneros_CMP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Di Pierro, G. (15 de Agosto de 2022). *Semanario de Junin*. Obtenido de Semanario de Junin: <https://semanariodejunin.com.ar/nota/29504/recursos-humanos-la-importancia-de-la-gestion-en-las-organizaciones/>

Díaz, A., & Ballena, L. (2018). *Influencia del compromiso organizacional en la atención al egresado en el proceso de tramitación del diploma de grado académico y título profesional de una universidad privada, 2016*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1232/1/TM_DiazDezadeFloresAna_BallenaRenteriaLuis.pdf.pdf

Dorđević, B., Ivanović-Đukić, M., Lepojević, V., & Milanović, S. (2020). The impact of employees' commitment on organizational performances. *Strategic Management*, 28-37. Obtenido de <https://scindeks-clanci.ceon.rs/data/pdf/1821-3448/2020/1821-34482003028Q.pdf>

- Executives On Go. (11 de Febrero de 2021). *Executives On Go*. Obtenido de Executives On Go: <https://executivesongo.com/i-informe-sobre-compromiso-organizacional-en-espana-e-hispanoamerica/>
- Gallup. (14 de Junio de 2022). *RRHH Digital*. Obtenido de RRHH Digital: <https://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/152997/Los-trabajadores-espanoles-admiten-tener-un-compromiso-laboral-de-los-mas-bajos-de-Europa-por-encima-de-italianos-y-franceses>
- Grau Alberola, E. (23 de Noviembre de 2022). *Nueva Revista*. Obtenido de Nueva Revista: <https://www.nuevarevista.net/bienestar-en-el-entorno-laboral-prevencion-y-salud-nueva-revista/>
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores. Obtenido de <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a9120694e36d82.pdf>
- Hernández, G. (09 de Marzo de 2022). *El Economista*. Obtenido de El Economista: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Productividad-laboral-cerro-el-2021-en-su-nivel-mas-bajo-en-12-anos-20220308-0147.html>
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa y cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill- educación.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Howladar, M., & Rahman, S. (2021). The Influence of Servant Leadership on Organizational Citizenship Behavior: the Mediating Effect of Organizational Commitment. *South East European Journal of Economics and Business*, 70-83. Obtenido de <https://sciendo.com/article/10.2478/jeb-2021-0006>
- Isla, M. (2021). *Compromiso organizacional en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH-2021*. Trujillo: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85284/Isla_RMP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Jahan, I., Huynh, T., & Mass, G. (2022). The Influence of Organisational Culture on Employee Commitment: An Empirical Study on Civil Service Officials in Bangladesh. *Sage Journals*, 271-300. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/23220937221113994>
- Kengatharan, N. (2020). A Jack of All Trades Is a Master of None: The Nexus of Firm-specific Human Capital, Ambidexterity, Productivity and Firm Performance. *South Asian Journal of Human Resources Management*. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/2322093720970014>
- Laura Palacios, M. (09 de Junio de 2022). *Perfil*. Obtenido de Perfil: <https://www.perfil.com/noticias/economia/nos-queda-poco-tiempo-para-retener-a-nuestros-talentos.phtml>
- León, L. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016*. Tarapoto: Universidad Nacional de Tarapoto. Obtenido de <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/3169/1/MAEST.%20GEST.%20EMP.%20-%20Leyder%20Le%C3%B3n%20Suarez.pdf>
- Lozano, V. (25 de Abril de 2022). *El Peruano*. Obtenido de El Peruano: <https://www.elperuano.pe/noticia/148093-la-salud-ocupacional-en-el-peru-retos-tras-la-pandemia>
- Marroquín, A. (2019). *El compromiso laboral y su influencia en la productividad de los conductores de una empresa de transportes de carga nacional 2018*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31343/marroquin_cha.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, J. (2021). *Relación entre el compromiso organizacional y las ventas del personal de una empresa distribuidora de materiales de construcción, Chiclayo 2021*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4423/1/TM_MendozaSeccionJanet.pdf

- Nguyen, P.-D., Tran, V., & Le, D.-T. (2022). Does organizational citizenship behavior predict organizational commitment of employees in higher educational institutions? *Front. Educ.*, 1-13. Obtenido de <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/educ.2022.909263/full>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad*. Ginebra: International Labour Office. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Otake, K., & Otoyá, C. (2017). *Diagnóstico del nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de un hotel tres estrellas de la ciudad de Chiclayo - 2015*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1612/1/TL_OtakeTorresKazuko_OtoyaGarciaCecilia.pdf
- Papandrea, V. (29 de Abril de 2022). Día del Trabajador: Estudios demuestran que un trabajador feliz genera mayor rentabilidad en las empresas. *Perú 21*. Obtenido de <https://peru21.pe/cheka/dia-del-trabajador-estudios-demuestran-que-un-trabajador-feliz-genera-mayor-rentabilidad-en-las-empresas-trabajador-salud-mental-cultura-organizacional-noticia/>
- Render, B., & Heizer, J. (2014). *Principios de administración de operaciones*. México: Pearson Educación de México.
- Sugano, S. (31 de Marzo de 2023). *Infobae*. Obtenido de <https://www.infobae.com/america/opinion/2023/03/31/retos-en-la-gestion-del-factor-humano-transformacion-y-conexion/>
- Susilowati, L., Ananda, C., Ashsar, K., & Susilo, S. (2020). Labour productivity in micro and small industries (research on leather craftsmen in magetan regency). *International journal for quality research*, 111-128. Obtenido de <http://www.ijqr.net/journal/v14-n1/8.pdf>
- Tello, E. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Belén de Lambayeque*. Chiclayo: Universidad

Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57935/Tello_FEK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Terrones, J. (9 de Junio de 2022). *Andina.pe*. Obtenido de Andina.pe: <https://andina.pe/agencia/noticia-como-disenar-e-implementar-gerencia-felicidad-tu-empresa-896571.aspx?fbclid=IwAR3j7K0XYYbjnIZuJ1w5kmQHaeZUa0hQMwkYt0hq1gbrlq9eSnw3VYqUi18>

Wallace, A. (5 de Mayo de 2022). *CNN Español*. Obtenido de CNN Español: <https://cnnespanol.cnn.com/2022/05/05/productividad-trabajadores-estadounidenses-trax/>

Waweru, N., Kihoro, J., & Gachunga, H. (2021). Does teachers' self-efficacy influence their organizational commitment? *Independent journal of management & production*, 1537-1553. Obtenido de <http://www.ijmp.jor.br/index.php/ijmp/article/view/1357/1853>

Zamarrón, I. (4 de Mayo de 2023). *Forbes Perú*. Obtenido de Forbes Perú: <https://forbes.pe/capital-humano/2023-05-04/millennials-la-generacion-que-vive-atada-al-celular-pero-detesta-las-llamadas/>

Zavaleta, W. (2019). *Compromiso Organizacional y productividad de empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31389/zavaleta_mw.pdf?sequence=1

Živković, A. (2020). Zadržavanje zaposlenika kroz organizacijsku predanost jačanjem organizacijske pravednosti i organizacijske potpore. *Ekonomika misao i praksa*, 601-624. Obtenido de <https://hrcak.srce.hr/file/360845>

Zondo, R. (2020). The influence of employee engagement on labour productivity in an automotive assembly organisation in South Africa. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 1-9. Obtenido de <https://sajems.org/index.php/sajems/article/view/3043/2027>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿En qué medida influye el compromiso organizacional en la productividad laboral en una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo – 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿En qué medida influye el compromiso afectivo en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo – 2023? ¿En qué medida influye el compromiso de continuidad en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo – 2023? ¿En qué medida influye el compromiso normativo en la productividad laboral de una empresa de 	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la influencia entre el compromiso organizacional en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo – 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar en qué medida el compromiso afectivo influye en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo – 2023. Determinar en qué medida el compromiso de continuidad influye en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo – 2023. 	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe influencia significativa entre el compromiso organizacional con la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo – 2023.</p>	<p>Independiente:</p> <p>Compromiso organizacional</p> <p>Dependiente:</p> <p>Productividad laboral</p>	<p>Compromiso afectivo</p> <p>Compromiso de continuidad</p> <p>Compromiso normativo</p> <p>Eficacia</p> <p>Eficiencia</p> <p>Efectividad</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada.</p> <p>Diseño de investigación: No experimental.</p> <p>Población: 80 colaboradores de la empresa de transportes interprovincial.</p> <p>Muestra: 80 colaboradores de la empresa de transportes interprovincial.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Comportamiento organizacional</p> <p>Instrumento: Productividad laboral</p> <p>Se trabajará con el software Ms Excel 2019 y el SPSS v. 25.</p>

transportes interprovincial,
Chiclayo – 2023?

- Determinar en qué medida el compromiso normativo influye en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo – 2023.
-

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	El compromiso organizacional se refiere a la condición emocional y mental en la que se encuentra el empleado con respecto a su vínculo con la empresa, y tiene consecuencias para la elección de permanecer o abandonar su pertenencia a la organización (Alan y Meyer, 1991).	Se establecerá un instrumento de evaluación que tomará en cuenta las diferentes dimensiones del compromiso laboral según Meyer y Allen, que incluyen el compromiso afectivo, continuo y normativo. Estas dimensiones serán medidas por medio de un cuestionario que empleará una escala Likert.	Compromiso afectivo	Sentimiento de permanencia con la organización	Ordinal
			Compromiso de continuidad	Vínculo afectivo con la organización	
				Solidaridad con los problemas de la empresa	
				Necesidad de permanencia	
Compromiso normativo	Ingresos estables				
	Necesidades				
	Sentimiento de obligación de permanencia				
PRODUCTIVIDAD LABORAL	La productividad laboral es el aprovechamiento eficiente de los recursos con el fin de alcanzar las metas de producción de manera efectiva (Robbins y Judge, 2013).	Se establecerá un instrumento de evaluación que tomará en cuenta las dimensiones de eficiencia y eficacia propuestas por Robbins y Judge en 2013. Estas dimensiones serán evaluadas por medio de un	Eficacia	Responsabilidad del colaborador	
			Eficiencia	Habilidades de trabajo	
				Adaptabilidad del colaborador	
			Calidad de la labor		

cuestionario que empleará una
escala de Likert.

Efectividad

Cumplir con labores
asignadas

Ordinal

Conocimiento de puesto de
labores

Mejores resultados

Crecimiento de la producción
en el trabajo

Evaluación continua

ANEXO 2

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL LABORAL EN UNA EMPRESA DE TRANSPORTES INTERPROVINCIAL, CHICLAYO – 2023

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:

1	2	3	4	5
TOTAL DESACUERD O	EN DESACUERD O	NI EN DESACUERD O NI DE ACUERDO	DE ACUERD O	EN TOTAL DESACUERD O

VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
ÍTEM	1	2	3	4	5
1. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.					
2. Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.					
4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					

5. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.					
6. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.					
7. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.					
8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.					
9. Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento 74 obligado con toda su gente.					
10. Me siento como parte de una familia en esta empresa.					
11. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.					
12. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.					
13. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
14. La empresa donde trabajo merece mi lealtad.					
15.. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral					

en la empresa donde trabajo.					
16. Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si 75 quisiera hacerlo.					
17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.					
18. Creo que le debo mucho a esta empresa.					

ANEXO 2

CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UNA EMPRESA DE TRANSPORTES INTERPROVINCIAL, CHICLAYO – 2023

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:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL					
ÍTEM	1	2	3	4	5
1. Ha trabajado días no laborables para alcanzar sus metas.					
2. Me capacito para hacer bien mi trabajo y obtener mejores resultados					
3. Cuando me esfuerzo reconocen mi trabajo.					
4. Cuento con los recursos necesarios para realizar mi labor.					
5. Los insumos de la empresa trato adecuadamente evitando el desperdicio y su deterioro.					
6. Ahorro recursos, tiempo y dinero en el trabajo.					
7. Se cuáles son los objetivos y metas de					

esta empresa y me identifico con ella.					
8. Cumplo con mis responsabilidades laborales diarias en esta empresa.					
9. Doy el 100% de mi capacidad y actitud durante el trabajo.					
10. Cumplo con los procedimientos establecidos de esta empresa.					
11. Alcanzo los objetivos y metas programadas en esta empresa.					
12. Doy solución de algún problema que se presente en esta empresa.					
13. Persigo los objetivos de la empresa de una forma activa y perseverante.					
14. Dedico un tiempo adicional para mejorar el centro laboral.					
15. Pongo el mayor esfuerzo posible en su trabajo, inclusive hace más de lo que tiene que hacer.					
16. Me someto a evaluaciones mensuales y creo soluciones si se encuentran problemas.					
17. Comparte sus conocimientos en beneficio de sus compañeros de trabajo.					

18. En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad.					
--	--	--	--	--	--

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO N°1

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Gianmarco Ñañez Cortez
- 1.2. Institución donde Labora: Órgano de Control Institucional de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque.
- 1.3. Título de la Investigación:
"Compromiso organizacional en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023."
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:
"Cuestionario de encuesta sobre Compromiso organizacional en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023"

1.5 Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO AFECTIVO	1. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	X		X		X		X		
		2. Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	X		X		X		X		
		3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	X		X		X		X		
		4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	X		X		X		X		
		5. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.	X		X		X		X		
		6. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.	X		X		X		X		
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	7. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		X		
		8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	X		X		X		X		

		9. Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento 74 obligado con toda su gente.	X		X		X		X		
		10. Me siento como parte de una familia en esta empresa.	X		X		X		X		
		11. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	X		X		X		X		
		12. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	X		X		X		X		
	COMPROMISO NORMATIVO	13. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	X		X		X		X		
		14. La empresa donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		X		
		15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.	X		X		X		X		
		16. Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si 75 quisiera hacerlo.	X		X		X		X		
	17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	X		X		X		X			
	18. Creo que le debo mucho a esta empresa.	X		X		X		X			
PRODUCTIVIDAD LABORAL	EFICIENCIA	1. Ha trabajado días no laborables para alcanzar sus metas.	X		X		X		X		
		2. Me capacito para hacer bien mi trabajo y obtener mejores resultados	X		X		X		X		
		3. Cuando me esfuerzo reconocen mi trabajo.	X		X		X		X		
		4. Cuento con los recursos necesarios para realizar mi labor.	X		X		X		X		

		5. Los insumos de la empresa trato adecuadamente evitando el desperdicio y su deterioro.	X		X		X		X		
		6. Ahorro recursos, tiempo y dinero en el trabajo.	X		X		X		X		
	EFICACIA	7. Se cuáles son los objetivos y metas de esta empresa y me identifico con ella.	X		X		X		X		
		8. Cumpló con mis responsabilidades laborales diarias en esta empresa.	X		X		X		X		
		9. Doy el 100% de mi capacidad y actitud durante el trabajo.	X		X		X		X		
		10. Cumpló con los procedimientos establecidos de esta empresa.	X		X		X		X		
		11. Alcanzo los objetivos y metas programadas en esta empresa.	X		X		X		X		
		12. Doy solución de algún problema que se presente en esta empresa.	X		X		X		X		
		EFECTIVIDAD	13. Persigo los objetivos de la empresa de una forma activa y perseverante.	X		X		X		X	
	14. Dedico un tiempo adicional para mejorar el centro laboral.		X		X		X		X		
	15. Pongo el mayor esfuerzo posible en su trabajo, inclusive hace más de lo que tiene que hacer.		X		X		X		X		
	16. Me someto a evaluaciones mensuales y creo soluciones si se encuentran problemas.		X		X		X		X		
	17. Comparte sus conocimientos en beneficio de sus compañeros de trabajo.		X		X		X		X		
	18. En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad.		X		X		X		X		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta sobre Compromiso organizacional en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023

Objetivo: Validar el instrumento de investigación

Dirigido a: Colaboradores de una empresa de transportes interprovincial – 2023

Apellidos y nombres del evaluador:

Ñañez Cortez Gianmarco

Grado académico del evaluador:

Magíster

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X	

Gianmarco Ñañez Cortez
INGENIERO COMERCIAL
REG. SUP. 211859
Ñañez Cortez Gianmarco
DNI: 48065644

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO N°2

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Nuñez Horna Jhean Karlos
- 1.2. Institución donde Labora: Órgano de Control Institucional de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque.
- 1.3. Título de la Investigación:
“Compromiso organizacional en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023.”
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:
“Cuestionario de encuesta sobre Compromiso organizacional en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023”
- 1.5 Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO AFECTIVO	1. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	X		X		X		X		
		2. Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	X		X		X		X		
		3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	X		X		X		X		
		4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	X		X		X		X		
		5. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.	X		X		X		X		
		6. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.	X		X		X		X		
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	7. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		X		
		8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	X		X		X		X		
		9. Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento 74 obligado con toda su gente.	X		X		X		X		
		10. Me siento como parte de una familia en esta empresa.	X		X		X		X		

		11. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	X		X		X		X		
		12. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	X		X		X		X		
	COMPROMISO NORMATIVO	13. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	X		X		X		X		
		14. La empresa donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		X		
		15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.	X		X		X		X		
		16. Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si 75 quisiera hacerlo.	X		X		X		X		
		17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	X		X		X		X		
		18. Creo que le debo mucho a esta empresa.	X		X		X		X		
PRODUCTIVIDAD LABORAL	EFICIENCIA	1. Ha trabajado días no laborables para alcanzar sus metas.	X		X		X		X		
		2. Me capacito para hacer bien mi trabajo y obtener mejores resultados	X		X		X		X		
		3. Cuando me esfuerzo reconocen mi trabajo.	X		X		X		X		
		4. Cuento con los recursos necesarios para realizar mi labor.	X		X		X		X		
		5. Los insumos de la empresa trato adecuadamente evitando el desperdicio y su deterioro.	X		X		X		X		
		6. Ahorro recursos, tiempo y dinero en el trabajo.	X		X		X		X		

EFICACIA	7. Se cuáles son los objetivos y metas de esta empresa y me identifico con ella.	X		X		X		X	
	8. Cumpló con mis responsabilidades laborales diarias en esta empresa.	X		X		X		X	
	9. Doy el 100% de mi capacidad y actitud durante el trabajo.	X		X		X		X	
	10. Cumpló con los procedimientos establecidos de esta empresa.	X		X		X		X	
	11. Alcanzo los objetivos y metas programadas en esta empresa.	X		X		X		X	
	12. Doy solución de algún problema que se presente en esta empresa.	X		X		X		X	
EFECTIVIDAD	13. Persigo los objetivos de la empresa de una forma activa y perseverante.	X		X		X		X	
	14. Dedico un tiempo adicional para mejorar el centro laboral.	X		X		X		X	
	15. Pongo el mayor esfuerzo posible en su trabajo, inclusive hace más de lo que tiene que hacer.	X		X		X		X	
	16. Me someto a evaluaciones mensuales y creo soluciones si se encuentran problemas.	X		X		X		X	
	17. Comparte sus conocimientos en beneficio de sus compañeros de trabajo.	X		X		X		X	
	18. En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad.	X		X		X		X	

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta sobre Compromiso organizacional en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023

Objetivo: Validar el instrumento de investigación

Dirigido a: Colaboradores de una empresa de transportes interprovincial – 2023

Apellidos y nombres del evaluador:

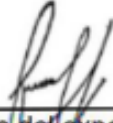
Núñez Horna Jhean Karlos

Grado académico del evaluador:

Magister

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X


Firma del experto
Jhean Karlos Nuñez Horna
DNI: 77591832

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 3

DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Ucañay Cornejo de Ríos Nelly Doris

1.2. Institución donde Labora: Proyecto Especial Olmos Tinajones

1.3. Título de la Investigación:

“Compromiso organizacional en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023.”

1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:

“Cuestionario de encuesta sobre Compromiso organizacional en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023”

1.5 Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO AFECTIVO	1. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	X		X		X		X		
		2. Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	X		X		X		X		
		3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	X		X		X		X		
		4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	X		X		X		X		
		5. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.	X		X		X		X		
		6. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.	X		X		X		X		
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	7. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		X		
		8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	X		X		X		X		

		9. Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento 74 obligado con toda su gente.	X		X		X		X		
		10. Me siento como parte de una familia en esta empresa.	X		X		X		X		
		11. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	X		X		X		X		
		12. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	X		X		X		X		
	COMPROMISO NORMATIVO	13. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	X		X		X		X		
		14. La empresa donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		X		
		15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.	X		X		X		X		
		16. Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si 75 quisiera hacerlo.	X		X		X		X		
		17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	X		X		X		X		
		18. Creo que le debo mucho a esta empresa.	X		X		X		X		
PRODUCTIVIDAD LABORAL	EFICIENCIA	1. Ha trabajado días no laborables para alcanzar sus metas.	X		X		X		X		
		2. Me capacito para hacer bien mi trabajo y obtener mejores resultados	X		X		X		X		
		3. Cuando me esfuerzo reconocen mi trabajo.	X		X		X		X		
		4. Cuento con los recursos necesarios para realizar mi labor.	X		X		X		X		

	5. Los insumos de la empresa trato adecuadamente evitando el desperdicio y su deterioro.	X		X		X		X		
	6. Ahorro recursos, tiempo y dinero en el trabajo.	X		X		X		X		
EFICACIA	7. Se cuáles son los objetivos y metas de esta empresa y me identifico con ella.	X		X		X		X		
	8. Cumpló con mis responsabilidades laborales diarias en esta empresa.	X		X		X		X		
	9. Doy el 100% de mi capacidad y actitud durante el trabajo.	X		X		X		X		
	10. Cumpló con los procedimientos establecidos de esta empresa.	X		X		X		X		
	11. Alcanzo los objetivos y metas programadas en esta empresa.	X		X		X		X		
	12. Doy solución de algún problema que se presente en esta empresa.	X		X		X		X		
EFECTIVIDAD	13. Persigo los objetivos de la empresa de una forma activa y perseverante.	X		X		X		X		
	14. Dedico un tiempo adicional para mejorar el centro laboral.	X		X		X		X		
	15. Pongo el mayor esfuerzo posible en su trabajo, inclusive hace más de lo que tiene que hacer.	X		X		X		X		
	16. Me someto a evaluaciones mensuales y creo soluciones si se encuentran problemas.	X		X		X		X		
	17. Comparte sus conocimientos en beneficio de sus compañeros de trabajo.	X		X		X		X		
	18. En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad.	X		X		X		X		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta sobre Compromiso organizacional en la productividad laboral de una empresa de transportes interprovincial, Chiclayo 2023

Objetivo: Validar el instrumento de investigación

Dirigido a: Colaboradores de una empresa de transportes interprovincial – 2023

Apellidos y nombres del evaluador: Ucañay Cornejo de Rios Nelly Doris

Grado académico del evaluador: Maestra en Administración de negocios -MBA

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X	



MBA. Nelly Ucañay Cornejo
CLAD Nº 31160

Apellidos y nombres

DNI: 45135987

Fotos encuestas

