



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Compromiso Organizacional y productividad de
empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la
Libertad y Ancash - 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Br. Zavaleta Mariños Willy Walter

ASESOR:

Dr. Luna Rioja Carlos

SECCION:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

PERÚ – 2019

JURADO DE TESIS



Dr. Eduardo Yache Cuenca
Presidente



Mg. Miguel Angel Gonzales Otoyá Arrese
Secretario



Dr. Carlos Hugo Luna Rioja
Vocal

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso:

*Por otórgame la vida y la
dicha de disfrutarla cada día.
Así como también por ser un
guía en la vida.*

A mi familia:

*Porque son lo más importante
en mi vida, el empuje para lograr
mis metas y ser mejor cada día.*

El Autor

AGRADECIMIENTO

A Dios y nuestros padres por habernos apoyado incondicionalmente en todo momento durante el estudio de esta maestría, así como en la vida cotidiana.

A los catedráticos de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo por impartirnos sus conocimientos para lograr cumplir mis objetivos trazados y desarrollarme profesionalmente.

A las empresas en investigación y en especial a M & CALERA SANTA SAC por permitirnos desarrollar esta investigación y así mismo al personal administrativo de dicha compañía haber compartido sus conocimientos y con todo lo que estaba a su alcance en el bien de dicha investigación.

A los trabajadores de las empresas en investigación por haber apoyado durante la realización de las encuestas

Al Asesor por haberme guiado durante toda la investigación.

El Autor

Declaración de autenticidad

Yo, ZAVALETA MARIÑOS, Willy Walter estudiante del Programa de Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado/a con DNI N° 71210114, con la tesis titulada Compromiso Organizacional y productividad de empresas mineras no metálico ubicadas en las regiones de la Libertad y Ancash - 2018, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas; por lo tanto, el presente informe de investigación no ha sido copia ni total ni en fragmento.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados no han sido falsificados ni duplicados, ni copiados; y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituyen en aportes a la realidad investigadora.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, diciembre de 2018



Br. Zavaleta Mariños, Willy Walter
DNI: N° 71210114



PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Atendiendo al Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, presento a su consideración este trabajo de investigación titulado: “Compromiso Organizacional y productividad de empresas mineras no metálico ubicadas en las regiones de la Libertad y Ancash - 2018”, con el objetivo de obtener el grado académico de Maestro en Administración de Negocios - MBA.

La investigación, se ha centrado rigurosamente en los cánones impuestos por la metodología de investigación científica, esperando cumplir con los requisitos para su aprobación. La investigación incluye una primera parte donde se describe el problema del compromiso organizacional en la organización, dentro de esta se incluye a tres dimensiones: compromiso afectivo (empatía hacia la empresa), compromiso de continuidad (el deseo de permanecer) y el compromiso normativo (la lealtad), con una confiabilidad en la escala de Cronbach de 0.87 ; ya que cada vez más los estudios nos dicen que aunque los trabajadores que están dentro la empresa se genera mayor confianza cuando están comprometidos con el trabajo; en esta primera parte, también se describe a la productividad laboral de los trabajadores, dentro de la cual se considera a la eficiencia, eficacia y calidad como dimensiones, con una confiabilidad en la escala de Cronbach de 0.906; con la cual podemos medir adecuadamente como está el desenvolvimiento de los trabajadores.

Se continúa, con la aplicación del instrumento, se presenta, se describe y se discute los resultados sustentado en otros estudios donde se investiga la problemática descrita. Por último, se finaliza con las conclusiones más notables definidos por los resultados del análisis, se presenta diferentes aportaciones, así como algunas mejoras que se pueden hacer con respecto a la investigación.

Por lo expuesto, señores miembros del jurado recibo vuestros aportes y sugerencias para seguir mejorando el presente trabajo de investigación, así como la comprensión ante errores involuntarios que sabré enmendar.

Atte; Br. **Willy Zavaleta Mariños**

INDICE

JURADO DE TESIS	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
Declaración de autenticidad.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
INDICE	vii
INDICE DE TABLAS	x
INDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCION.....	15
1.1. Realidad problemática.....	15
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1. Compromiso Organizacional	21
1.3.1.1 Definiciones	21
1.3.1.2. Beneficios del compromiso organizacional	22
1.3.1.3. Modelos explicativos o dimensiones	22
1.3.1.3.1 Compromiso afectivo	22
1.3.1.3.2 Compromiso de continuidad.....	23
1.3.1.3.3 Compromiso Normativo	23
1.3.1.4 Compromiso organizacional y el impacto en los trabajadores.....	24
1.3.1.5 Compromiso organizacional como factor de éxito	24
1.3.1.6 Consecuencias del compromiso Organización.....	25
1.3.2.Productividad.....	26
1.3.2.1. Definiciones.....	26
1.3.2.2. Importancia de la productividad	27
1.3.2.3. Indicadores de productividad.....	28
1.3.2.3.1 Eficiencia.	28
1.3.2.3.2 Eficacia	29

1.3.2.3.3 Calidad.....	29
1.3.2.4. Factores que influyen en la Productividad	29
1.3.2.4.1 Factores Internos	30
1.3.2.4.2 Factores Externos	30
1.3.2.5 Tipos de productividad.....	30
1.3.2.5.1 Productividad laboral	31
1.3.2.5.2 Productividad Total de los factores	31
1.3.2.5.3 Productividad Individual	32
1.3.2.6 Método para lograr mayor productividad.....	32
1.4. Formulación del problema	32
1.5. Justificación del estudio	33
1.6. Hipótesis.....	33
1.7. Objetivos.....	33
1.7.1. Objetivo general.....	33
1.7.2. Objetivos específicos	33
II. METODO	34
2.1. Tipo de estudio	34
2.2. Diseño de estudio	34
2.3. Variables, Operacionalización.....	35
2.5 Población y Muestra	36
2.5.1. Población muestral:.....	36
2.5.1.1. Población	36
2.5.1.2. Criterios de inclusión.....	36
2.5.1.3. Criterios de exclusión.....	36
2.5.1.4. Unidad de análisis	36
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	36
2.6.1. Técnicas.....	36
2.6.2. Instrumentos.....	37
2.6.3. Validación.....	37
2.6.4. Confiabilidad.....	37
2.7. Métodos de análisis de datos.....	40
2.8. Aspectos éticos	40
III. RESULTADOS.....	41

IV. DISCUSION	54
V. CONCLUSIONES.....	57
VI. RECOMENDACIONES.....	58
VII. REFERENCIAS	59
ANEXOS	62

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Compromiso Organizacional	35
Tabla 2	Productividad	35
Tabla 3	Validez de Ítems total estandarizados del instrumento Compromiso organizacional	37
Tabla 4	Validez de Ítems total estandarizados del instrumento Productividad	39
Tabla 5	Comparativo de los niveles de Compromiso afectivo de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018	41
Tabla 6	Comparativo de los niveles de Compromiso de Continuidad de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018	42
Tabla 7	Comparativo de los niveles de Compromiso Normativo de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018	43
Tabla 8	Comparativo de los niveles de Compromiso Organizacional de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018	44
Tabla 9	Comparativo de los niveles de productividad de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018	45
Tabla 10	Niveles de Compromiso afectivo de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash - 2018	46
Tabla 11	Niveles de Compromiso de Continuidad de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash - 2018	47
Tabla 12	Niveles de Compromiso Normativo de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash - 2018	48

Tabla 13	Niveles de Compromiso Organizacional de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash - 2018	49
Tabla 14	Niveles de Productividad de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash - 2018	50
Tabla 15	Prueba de Normalidad del compromiso Organizacional y Productividad de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018	51
Tabla 16	Relación entre Compromiso Afectivo y productividad de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash - 2018	52
Tabla 17	Relación entre Compromiso de Continuidad y productividad de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018	52
Tabla 18	Relación entre Compromiso Normativo y productividad de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018	53
Tabla 19	Relación entre Compromiso Organizacional y productividad de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018	54
Tabla 20	Instrumento de recolección de datos de la variable: Compromiso Organizacional	63
Tabla 21	Instrumento de recolección de datos de la variable: Productividad	65
Tabla 22	Matriz de datos para fiabilidad del instrumento: Compromiso Organizacional	73
Tabla 23	Matriz de datos para fiabilidad del instrumento: Productividad	74
Tabla 24	Base de datos del compromiso Organizacional.	75
Tabla 25	Base de datos de la Productividad.	79
Tabla 26	Matriz de consistencia.	83

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Modelo de la trampa de la baja productividad	28
Figura 2	Esquema del diseño de la investigación	34
Figura 3	Constancia de validación de instrumentos	67
Figura 4	Constancia de consentimiento	72
Figura 5	Fotos durante la toma de datos en la empresa	84

RESUMEN

Compromiso Organizacional y productividad de empresas mineras no metálicas ubicadas en las regiones de la Libertad y Ancash - 2018, es un problema que necesita ser atendido el que permitirá mejorar el proceso de producción de las empresas mineras no metálicas dado que al preocuparse por el personal y en ellos generar un compromiso para poder cumplir con los objetivos y metas propuestas en la organización. Considerando para ello una investigación del tipo correlacional donde se aplica el instrumento de encuesta a una población de 130 trabajadores de dos empresas mineras no metálicas una ubicada en Huamachuco y la otra en Huaraz. El estudio define los resultados donde el compromiso organizacional se encuentra en un nivel de bajo a medio en un 84%, siendo un valor un por debajo de las demás industrias; y con un nivel bajo de productividad de 50% lo cual se está reflejando en la rentabilidad de las empresas de estudio para ello es un factor clave en el cual se debe de tener en cuenta en caso se desee competir con empresa mucho más grandes. Concluyendo esta investigación, en que la relación entre el compromiso organizacional y la productividad es de alta significancia siendo una correlación positiva.

Palabras claves:

Compromiso Organizacional, Productividad, Empresa Minera.

ABSTRACT

Organizational Commitment and productivity of non-metallic mining companies located in the region of La Libertad and Ancash - 2018, is a problem that needs to be addressed, which will improve the production process of non-metallic mining companies given that by worrying about personnel and in them generate a commitment to be able to fulfill the objectives and goals proposed in the organization. Considering for this an investigation of the correlation type where the survey instrument is applied to a population of 130 workers of two non-metallic mining companies, one located in Huamachuco and the other in Huaraz. The study defines the results where the organizational commitment is at a low to medium level of 84%, with a value one below the other industries; and with a low level of productivity of 50% which is reflected in the profitability of the study companies for this is a key factor which must be taken into account in case you want to compete with a much larger company. Concluding this research, in which the relationship between organizational commitment and productivity is of high significance being a positive correlation.

Keywords:

Organizational Commitment, Productivity, Mining Company.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

Plantear el presente trabajo de investigación surge de haber revisado investigaciones precedentes que han estado centradas en como el estudio del compromiso organizacional puede relacionarse con la productividad en dos empresas mineras no metálicas como son: M & Calera Santa SAC y otra empresa minera no metálica de Huaraz, ubicadas en las regiones de la Libertad y Ancash respectivamente en el año 2018.

Las empresas de sector son muy competitivas con unos elevados estándares de trabajo, así como también exigentes en la productividad de todas las áreas involucradas, es por ello que nace una preocupación en las jefaturas de cada proceso el de elevar los indicadores de productividad, sabiendo que un factor clave el Recurso humano; Una forma de conseguir los objetivos es mantener al personal en un ambiente laboral adecuado siendo un indicador el compromiso organizacional que el trabajador ha adquirido en la empresa.

En las organizaciones cuando mantienen niveles altos de productividad laboral se logrará alcanzar las metas planteadas y con ello incrementar su rentabilidad y la sostenibilidad en el tiempo por ello es necesario crear un entorno laboral apropiado para que los colaboradores de las empresas puedan desarrollarse y a la vez esforzarse en conseguir sus propios objetivos personales, para ello es necesario mantener una comunicación asertiva, niveles altos de motivación, trabajo en equipo entre otros, todo lo descrito anteriormente es trabajar en un clima laboral adecuado; siendo fundamental para los organizaciones lograr un clima laboral adecuado para que sus trabajadores realicen sus funciones con eficiencia y eficacia para el logro de los objetivos trazados, y por ende un compromiso organizacional.(UNITEC, 2012)

Conociendo esta realidad problemática, es necesario conocer que tanta relación existe entre el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores de las empresas M & Calera Santa SAC y otra empresa minera no metálica de Huaraz; con la finalidad de implementar políticas de mejora en la productividad de las empresas mineras no metálicas y se pueda tener una mejor competitividad.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Peña M., Chávez A., Alarcón M. (2016) define al compromiso organizacional como algo vital y de suma importancia dado que está orientado a cumplir las metas de la empresa ha planteado para la sostenibilidad en el tiempo; siendo el compromiso organizacional in indicador del grado de involucramiento de los trabajadores con la organización. Siendo una investigación descriptiva aplicando un diseño no experimental transversal cuantitativa, cuya población fue de 120 trabajadores a los cuales se le sometió una encuesta de 21 ítems; cuya conclusión fue que en las organizaciones deber de apostar por el compromiso organizacional para garantizar el interés de los trabajadores hacia las metas de las empresas dado que el capital humano es la clave para conseguir todos los objetivos.

Carreón J. (2015) en su investigación cuyo objetivo es determinar el compromiso laboral del trabajo social en el sector salud, siendo de tipo correlacional, se aplicó encuestas a una muestra no probabilística de 125 profesionales del trabajo social de los cuales 75 fueron mujeres y 50 hombres con un promedio de edad de 33 años y con más 7 años de haber egresado. Concluye que el compromiso organizacional es un enlazamiento entre la percepciones, creencias, actitudes, decisiones y acciones encaminadas a la interrelación con las ocho dimensiones abordadas en este estudio como son: apoyo institucional, reconocimiento supra ordinal, valoración asistencial, aprendizaje colaborativo, reconocimiento personal,

reconocimiento familiar, aprendizaje funcional y valoración interpersonal; por lo cual se determinó que las normas o políticas de una organización, prevalece sobre los objetivos personal en materia de atención al cliente.

Sánchez P., Sánchez M., Sánchez F., Cruz M. (2014) para este estudio se analizó la información de 1872 empresas de 20 sectores manufactureros en 2010, para ello se aplicó una encuesta sobre estrategias empresariales realizado por el Ministerio de la industria de España. A la vez que fue un muestro estratificado aleatorio de una muestra representativa de la población. concluye que la productividad se basa en los factores de mano de obra y capital como fundamentales para el desarrollo de las empresas, industrias y del país pero que en la actualidad se debe de considerar otro factor como es la innovación dado que con esto permite obtener mejores métodos para realizar un mejor proceso productivo y a su vez con el conocimiento generado y la aplicación de dicho conocimiento incrementará la productividad-

Fuentes S. (2012) en su investigación cuyo objeto de estudio fue establecer la influencia que tiene la satisfacción en la productividad del recurso humano; siendo un estudio de tipo descriptivo siendo de diseño no experimental transaccional donde se aplicaron encuestas a 20 trabajadores entre las edades de 25 a 65 años de la Delegación de Recursos humanos; manifiesta que las organizaciones se encuentran decididos a que su personal se encuentre satisfecho con las actividades que realizan siendo los indicadores más influyentes la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales y el gusto por el trabajo, una vez que el personal se ingresa a este ambiente podrán obtener mejores resultados, alcanzar las metas propuestas por ende incrementar el nivel de productividad de la empresa.

Mario E. (2009) en su investigación tuvo el objetivo determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de las Pymes del sector de transportes vertical en Buenos Aires; en su investigación del tipo exploratorio, descriptivo y correlacional, de diseño no experimental transaccional donde se aplicaron encuestas a trabajadores así como

también observación directa en el ambiente de trabajo; concluyó que en las Pymes de servicios al estar en clima laboral inapropiado ocasiona una interferencia directa en la productividad , por lo cual se debería de reevaluar la política de incentivos, mejorar la resolución de conflictos internos para con ello poder maximizar el nivel de las ganancias de la compañía de transportes. Para ello se realizó la prueba estadística obteniendo una Chi cuadrada calculada de ($X^2 = 134.45$) mayor a la Chi cuadrada tabulada (9.488) con un nivel de confianza de 0.05 y 4 grados de libertad.

Antecedentes nacionales

Ames, R. (2017) en su investigación cuyo objetivo es analizar la relación entre los factores de atracción, factores de retención del talento y el nivel de compromiso organizacional en colaboradores de una empresa del sector minero, Arequipa 2015; siendo su investigación del tipo descriptivo correlacional siguiendo un diseño no experimental transversal, utilizando encuestas a los postulantes admitidos en el proceso de selección; concluyo que los colaboradores de una empresa minera tendrán mayores niveles de compromiso si no tiene la necesidad de retirarse de la organización, por ello es importante que las empresas mineras tomen como un factor clave el retener a sus trabajadores ya sea proporcionándoles una línea de carrera, capacitaciones, entre otros.

Vásquez, J. (2017) con el objetivo de determinar la influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de la ciudad Eten, 2016, realizo su investigación de carácter cuantitativo no experimental y transversal mediante encuestas a los trabajadores administrativos de la municipalidad de Ciudad Eten; concluyo que la productividad es influenciada positivamente por el clima laboral tal como lo demuestra la correlación de Pearson, cuyo valor es de 0.681, según la investigación la percepción de los trabajadores es que están en un buen nivel de productividad dado que cumplen la metas así como también el menor uso de recursos para sus actividades diarias, pero son conscientes

que si la municipalidad mejora el clima laboral y los motiva adecuadamente podrían incrementar su productividad.

Santa María, J. (2017) en su investigación cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre gestión administrativa y la productividad en el cultivo de camarones en la ciudad de Tumbes, desarrollo una investigación descriptiva correlacional con diseño no experimental y transversal mediante las técnicas de encuestas aplicadas a los 135 trabajadores del cultivo de camarones; define que la productividad de una empresa se determina entre al cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes producidos por ello lo dimensiona en eficiencia, eficacia y efectividad; logrando concluir que la gestión administrativa se relaciona directamente con la productividad de la empresa de cultivo de camarones, a su vez recomienda mejorar sus estándares así como capacitar a su personal para incrementar su productividad.

Flores, D. (2017) con el objetivo de determinar la relación entre el Empowerment y la productividad en la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A. distrito de Comas, año 2017, realizo una investigación Correlacional de diseño no experimental transversal, utilizando una técnica de recolección de datos como el censo a los trabajadores de la empresa; concluye que existe una relación significativa entre la productividad y el empowerment, quedando demostrado que al generar confianza, motivación y la comunicación entre todos los trabajadores tendrá un impacto en los nivel de productividad ya sea en reducción de tiempos, costos o personal dado que todos estarán alineados a los objetivos de la empresa.

García, M., Flores, E. (2017) define al compromiso organizacional como el involucramiento y la identificación de las personas con su empresa, notándose que los trabajadores que se encuentren altamente comprometidos en las metas que desea alcanzar la organización, dedican su esfuerzo y se alinean a los objetivos de la empresa obteniendo un mejor desempeño.

Antecedentes locales

Orozco, E. (2016) en su investigación tiene como objetivo elaborar un plan de mejora en el área de producción, para aumentar la productividad de la empresa confecciones deportivas todo Sport, siendo su investigación del tipo descriptivo cuantitativo no experimental, se aplicaron las técnicas de entrevista al gerente, encuestas a los trabajadores y observaciones a los procesos en la cual participaron todos los trabajadores de la empresa; concluyo que la productividad de la empresa está siendo afectada por los siguientes factores : falta de compromiso, deficiente trabajo en equipo, ausencia de los trabajadores, desorden y falta de limpieza, pero que el factor desequilibrante es el recurso humano dentro de la organización por ello recomienda poner énfasis en programas de capacitación para generar mayor responsabilidad y compromiso con la empresa, de tal manera se pueda conseguir los objetivos planeados.

Alva, J., Juárez, J. (2014) con el objetivo de determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimu Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo. En su investigación descriptivo de corte transversal aplico las técnicas de encuestas a los 80 trabajadores de la empresa y además de un análisis documental en los reportes; concluye que el nivel de productividad de la empresa está directamente relacionado con el nivel de satisfacción laboral que presentan los trabajadores de la empresa, por lo cual es necesario implementar nuevas estrategias para elevar el nivel de satisfacción en la empresa como pueden ser incentivos económicos, talleres de integración, mejor comunicaciones entre jefes y colaboradores , capacitaciones para mejorar habilidades blandas, logrando estas mejoras la empresa incrementara su productividad.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Compromiso Organizacional

1.3.1.1 Definiciones

- El compromiso organizacional es definido como el nivel en que un trabajador contribuye en su ambiente laboral teniendo presente las deficiencias, el prestigio que adquiere en la organización, manteniendo el auto - respeto, autonomía. (Revista de Psicología Social, 1989).
- Según Robbins (2009) define al compromiso organizacional como el nivel de identificación que tiene un trabajador con la empresa donde labora, donde el empleado se alinea a las metas, deseos entre otros objetivos de la organización para prolongar la relación laboral existente; por ello el compromiso organizacional se convierte en un perfecto indicador de los niveles de ausentismo y rotación. Siendo importante mantener niveles elevados de compromiso organizacional dado que con ello incrementara la satisfacción laboral, de esta manera un empleado que perciba que su organización se preocupa por su bienestar incrementara sus niveles de compromiso y con ello dichas organizaciones tendrán mucho beneficio, ya sea económico, social, entre otros.
- Dailey R (2003) Para entender el compromiso organizacional se tiene que hacer la diferencia de satisfacción laboral dado que el primero tiene un alcance más extenso en la organización dado que se genera de manera lenta a lo largo del tiempo, en donde se afianza las relaciones entre el empleado y la organización, mostrándose la devoción y lealtad que el empleado mantiene con su empresa para realizar aportes de mejora así como también el deseo de permanecer a dicha organización, por ello es necesario disminuir las condiciones de inestabilidad dado que los empleados perciben dicha problemática y los indicadores de compromiso decrecen dado que la inseguridad de los trabajadores ocasiona que cambien de trabajo muy rápido, para no quedar desempleados.

1.3.1.2. Beneficios del compromiso organizacional

Según Dailey R. (2003) manifiesta que los empleados que se identifica con los objetivos y los valores de la organización, es mucho menos probable que abandonen su empleo, incluso durante periodos de insatisfacción laboral esperando hasta que las cosas mejoren.

Es vital para que las organizaciones trabajen en el compromiso de su personal dado que empleados con elevados niveles de compromiso tienen un desempeño optimo, llegan hasta esforzarse más para encontrar la mejor manera de ser productivos; llegando a ser el caso que los objetivos de la empresa lo interpretan en términos personales, así como también se plantean metas muy ambiciosas. En muchas organizaciones al adoptar políticas de reducción de personal para ser más competitivas pierden el compromiso de sus trabajadores, lo cual se había ganado en el tiempo.

1.3.1.3. Modelos explicativos o dimensiones

Meyer y Allen (1991) definen al compromiso organizacional como la relación que un trabajador con empresa, pero en el ámbito psicológico, la cual influye directamente en las decisiones que pueda tomar respecto a si prolongar tu tiempo con una organización o simplemente dejarla. Siendo ellos los cuales proponen tres dimensiones para el compromiso organizacional las cuales son: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo las cuales se asocian a los siguientes modelos psicológicos explicativos son respectivamente: el deseo, la necesidad y el deber de permanecer en una empresa

1.3.1.3.1 Compromiso afectivo

Meyer y Allen (1991) lo define como el estado del deseo de permanecer en la organización o adhesión emocional de las personas y las empresas, reflejado como consecuencia de la satisfacción de sus necesidades psicológicas y el cumplimiento de las expectativas que tienen las personas de una organización siendo de esta manera que disfrutan de su estancia en las empresas donde

trabajan. Es vital entender que todas las personas tienen el deseo de satisfacer sus necesidades básicas como son: la comida, ropa, hogar, entre otras; por ello las personas buscan completar estas necesidades en un trabajo.

Robbins (2009) nos manifiesta que la confianza que se genera en los trabajadores por la identificación con la empresa donde labora a través de las experiencias y el prolongado tiempo de trabajo permite que se genere una relación entre ambas partes permitiendo que el empleado incremente su deseo de permanecer.

1.3.1.3.2 Compromiso de continuidad

Meyer y Allen (1991) manifiesta que esta dimensión es muy probable encontrar que las personas toman del tiempo invertido y todo el esfuerzo que le ha dedicado a una organización, además de ello los trabajadores analizan los gastos financieros, psicológicos que las personas tendrían ya sea por su permanencia en la empresa y si abandona el trabajo; ya se puede notar que las personas entran en una faceta más calculadora porque analizan lo que han ganado en su permanencia ya sea aprendizaje, beneficios, etc para analizar su permanencia y retiro de la empresa.

1.3.1.3.3 Compromiso Normativo

Meyer y Allen (1991) describen a esta dimensión como la creencia en la lealtad hacia la empresa en un sentido moral o gratitud que siente el trabajador y que es necesario manifestarlo recíprocamente hacia la organización producto de los beneficios que ha obtenido como son: el trato personalizado, mejoras laborales, etc. También se puede atribuir que el trabajador siente una deuda por la oportunidad o recompensa que le ha dado la organización para formar parte de ella.

Este compromiso está manifestado por la obligación moral que los trabajadores aceptan libre y voluntariamente para realizar las cosas correctas generando la lealtad hacia la empresa.

1.3.1.4 Compromiso organizacional y el impacto en los trabajadores

La identificación de los empleados con la organización hará que los objetivos de la empresa y personales confluyan, contribuyendo a su consecución; el sentimiento de pertenencia o membresía de los empleados generará que la organización se perciba como un espacio de crecimiento personal y profesional, donde el trabajador esté plenamente integrado e involucrado; y la lealtad se traducirá en actitudes y acciones de sus miembros que muestren discreción en el manejo de información, que la defiendan a la organización ante extraños que pudieran dudar de su prestigio.

1.3.1.5 Compromiso organizacional como factor de éxito

El éxito de las organizaciones, tanto públicas como privadas, depende de la labor que realiza su personal. Es así que contar con trabajadores que se desempeñen eficientemente y que estén dispuestos a realizar horas extras para beneficio de la organización es, definitivamente, el sueño de todo directivo. En este sentido, los directivos deben realizar los esfuerzos necesarios para la generación de un clima de trabajo que posibilite que lograr de los empleados un “compromiso organizacional”, término que puede ser definido según González y Guillén (2008) como el “vínculo afectivo que un trabajador siente hacia la organización”.

El compromiso organizacional en el personal genera un clima laboral positivo que se traduce en la retención del talento humano, sentimiento de orgullo y comentarios favorables por parte de los trabajadores hacia la organización. Esto implica que el compromiso organizacional determine un desempeño óptimo de los trabajadores, que contribuirá a incrementar la productividad, generar un servicio de calidad y lograr altos niveles de satisfacción en los clientes; en suma, hará más competitiva a la organización.

Asumir ese paradigma implica un alto compromiso de los directivos, quienes deben cambiar los estilos de liderazgo autoritario, transaccional y “laissez faire” (dejar hacer, dejar pasar) por el liderazgo transformacional. Este esfuerzo para comprender las necesidades de los empleados y aumentar su satisfacción

laboral generará un compromiso que hará que los trabajadores estén realmente dispuestos a hacer bien sus tareas porque les agrada y se sienten parte importante de la organización, no solo porque es su obligación.

1.3.1.6 Consecuencias del compromiso Organización

El compromiso organizacional trae muchas consecuencias para las organizaciones muchas de ellas favorables y otras negativas; sabiendo que lo positivo de tener niveles altos de compromiso organizacional es que la intención de permanencia también es alta dado que el empleado desea continuar su relación con la empresa donde labora implicando directamente la disminución de la rotación de personal, siendo un beneficio muy grande para las organizaciones dado que contratar personal nuevo incrementa los costos de las organizaciones por los procesos de reclutamiento y selección, capacitaciones, entre otros problemas que conlleva.

Conforme se mejora los niveles de compromiso los trabajadores demuestran un mayor esfuerzo así como también dedican mayor tiempo a realizar un trabajo productivo, por ello se puede asegurar que esto impactará positivamente en la productividad de las empresas.

Como contrapartida al tener un nivel alto de compromiso organizacional podría ocasionar que el personal se oponga al cambio siendo ya una organización inflexible y poco competitiva, porque su personal rechazara las innovaciones y se le hará difícil adaptarse a nuevas formas de trabajo.

1.3.2. Productividad

1.3.2.1. Definiciones

Chiavenato I. (2004) cuando comienza a describir la administración científica argumentó que es necesario conocer la productividad, la cual es determinada por dos factores como son: el producto obtenido durante el proceso de producción y la suma de todos los factores necesarios para dicha producción y la relación entre ambos. Cabe resaltar que el termino productividad no debe de confundirse con rentabilidad sabiendo que ambos términos utilizan los mismos factores para su definición, pero la diferencia es que el primero utiliza estos factores en términos de esfuerzo para producir una cantidad de producto mientras que la rentabilidad visualiza los factores en función de costos de producción.

Prokopenko J. (1989) define a la productividad como la relación entre el lote de producto obtenido luego de proceso de producción o servicio y la cantidad de recursos que fueron necesarios para asegurar dicha producción, por lo tanto, al hacer un uso eficiente de: Capital, energía, trabajo, materiales, tierra e información en una actividad podemos asegurar una mayor productividad en la actividad que se realiza; si queremos representar matemáticamente seria de esta manera:

$$\frac{PRODUCTO}{INSUMO} = PRODUCTIVIDAD \quad (\text{ecuación 1})$$

Pero la productividad no solo se puede calcular la ecuación planteada, sino que también se puede determinarse como la relación entre resultados obtenidos y el tiempo necesario para ejecutar; el tiempo viene a ser un buen parámetro comparativo dado que se encuentra fuera de la manipulación humana y además es considerado una medida universal.

Los sistemas de trabajo más productivos son aquellos en los cuales el resultado obtenido luego de un proceso de producción es mucho mayor a la cantidad de recurso planeado para dicha producción, siguiendo esta filosofía todo el personal que se encuentre involucrado en estos sistemas comprenderá el concepto del

cual estamos tratando indiferentemente el cargo que tengan ya sean: gerentes, ingenieros, economistas, abogados, trabajadores.

Bain D. (1985) define a la productividad como la interacción de las distintas condiciones que se presentan en un lugar de trabajo, dado que sería un error utilizarlo como la cantidad de producción fabricada sino más bien es lo bueno que han mezclado y empleado los recursos para cumplir los objetivos; al tener una productividad óptima maximizaremos los costos, rendimiento, desempeño, cantidad producida y por ende los resultados, debido a ello muchas personas lo confunden con el termino producción pero podemos percatarnos que la productividad es la cantidad de producto realizado (producción) y la relación con lo necesario para producirlo.

1.3.2.2. Importancia de la productividad

Porter M. (2008) No es concebible que existe una actividad humana que no resulte favorecida al incrementar su productividad; por ello en una organización si se desea que su rentabilidad sea optima es necesario mejorar la calidad de trabajadores, así como también la eficacia de cada uno de ellos, dado que los procesos son los más indicados para realizar dichas actividades, al ser una empresa más rentable en el tiempo garantizará una estabilidad laboral, mejores salarios y beneficios por lo cual las condiciones de vida serán las adecuadas para los trabajadores.

La productividad es un buen indicador del grado de competitividad entre las empresas que se dedican a una misma actividad económica, con ello se podrán identificar a las empresas más rentables dado sus ganancias serán mucho mayores considerando un mismo nivel de ventas, y con este plus podrán implementar nuevas políticas de ventas como, por ejemplo: disminución de precios en venta de lotes grandes; todo ello ocasionará un desequilibrio competitivo donde las empresas con una productividad baja se verán en la necesidad de afrontar nuevos retos como son disminuir costos en sus procesos, personal u otros. Por ello es importante implementar un ciclo de mejoras teniendo

como indicador a la productividad para así no caer en la trampa de la productividad baja.

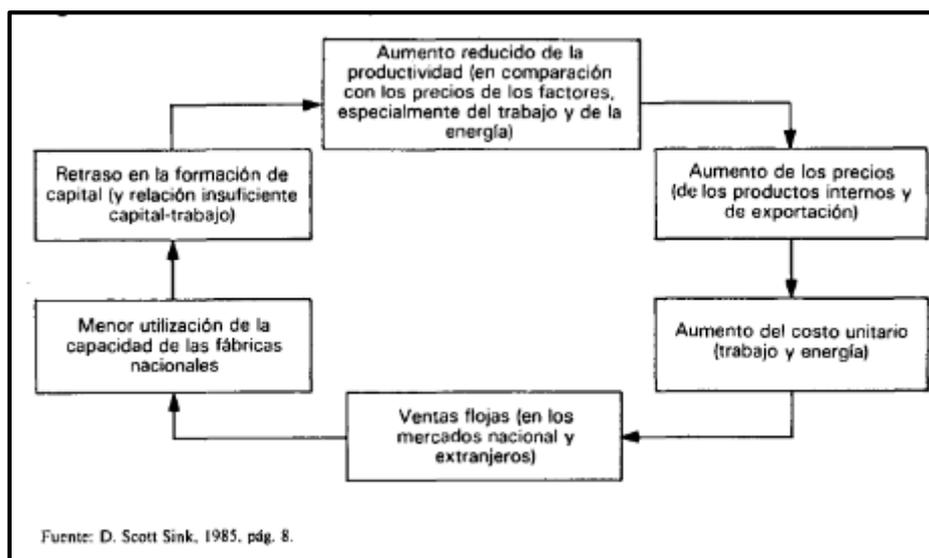


Fig. 1: Modelo de la trampa de la productividad baja.

1.3.2.3. Indicadores de productividad

Koontz (2012), señalan que existen indicadores que te indican cuando una empresa adquiere la productividad dentro de ellos el sugiere agregar a la calidad como un factor a tener en cuenta al momento de medir la productividad como son los siguientes:

- Eficiencia.
- Eficacia.
- Calidad.

1.3.2.3.1 Eficiencia.

Koontz (2012) Se define a la eficiencia como la interacción de los recursos y el logro de las actividades, así mismo puede interpretarse como la relación entre la materia prima que se utilizada y la cantidad de materia prima estimadas o programadas a inicio de los periodos de evaluación y el nivel de empleo de los recursos utilizados transformándose en productos.

La eficiencia se está relacionado con la productividad muy directamente; por ello no sólo se utiliza este indicador para medir la productividad dado que esto

ocasionaría que la productividad este muy ligada al uso de los recursos, por ello también se toma en cuenta el tiempo empleado en producirlo y la calidad de lo producido, explicado lo siguiente la mayoría de empresas buscan a toda costa ser más eficientes para poder gastar menos recursos en la fabricación de productos finales.

1.3.2.3.2 Eficacia

Koontz (2012) Para este autor las empresas buscan ser muy eficaces en el impacto de lo que se está realizando, ya sean productos o servicio que se presta. Dado que no suficiente con producir con una efectividad optima ya sea el servicio o producto que se fija, sino que además se tiene que lograr hacerlo en cantidad y calidad, y cumpliendo lo anterior logrará realmente satisfacer al cliente o impactar en el mercado.

1.3.2.3.3 Calidad

Deming (1989), Manifiesta que la calidad mantiene distintas perspectivas que han tenido un cambio constante, siendo un proceso que comienza con cubrir la satisfacción del cliente y además de ello podemos acotar que la calidad no es otra cosa más que una serie de cuestionamientos hacia una mejora continua con la finalidad de entregar un producto o servicio que cumpla los requerimientos de los clientes finales.

1.3.2.4. Factores que influyen en la Productividad

Según prokopenko (1989) la productividad se rige en el concepto de mejora continua para lo cual se está constantemente implementando mejoras, pero es muy importante encontrar los factores más influyentes dentro de una organización para el logro de los objetivos siendo dos categorías las influyentes en la productividad: Factores no controlables o externos y factores controlables o internos.

1.3.2.4.1 Factores Internos

Son aquellos en los cuales se tiene control directamente estando al alcance de las organizaciones su mejora, una vez que dichos factores han sido determinados es fácil conocer en cuales se puede influir fácilmente, así como también aquellos factores que dependerán de una decisión gerencial por la implicancia y la magnitud de la inversión.

Para ello podemos definir que los factores internos en los cuales es fácil lograr un cambio serán **factores blandos** los cuales incluyen: el personal, la organización y sistemas implementados, forma de trabajar, entre otros; pero así también existen **factores duros** o difíciles de cambiar dado que las intervenciones financieras son elevadas como por ejemplo tenemos: El producto, maquinarias o equipos, tecnologías, materias primas entre otros.

1.3.2.4.2 Factores Externos

Dentro de los factores en los cuales no se tiene un control están: las políticas de estado, la situación política, económica y social del país, la cantidad de recursos financieros con los que se cuenta; por ello es necesario que los directivos de la empresa mantengan un plan o programa de cómo afrontar dichos problemas y la empresa no sea afectada. Respecto a la situación social que las empresas afrontan es un tema muy delicado dado que los ingresos que reciben los trabajadores determinan el bienestar de la población, estilo de vida, competitividad, sabiendo que la mayoría de trabajadores viven las zonas aledañas a la actividad mineras; por lo cual podemos afirmar que la productividad está muy vinculada a los ingresos reales que puedan obtener un trabajador.

1.3.2.5 Tipos de productividad

En una empresa podemos encontrar diferentes tipos de productividad ya que es como define la empresa medir su rendimiento para ello es importante conocer los diversos tipos de productividad que existen entre los cuales rescato los siguientes por de mayor relevancia en el sector minero y además son muy sencillos y de fácil interpretación.

1.3.2.5.1 Productividad laboral

La productividad laboral o productividad de trabajo es aquella en la cual se relaciona el total de producción que se obtiene por una unidad de trabajo en específico dentro de las más resaltantes en el sector minero tenemos: Horas, Toneladas, metros cúbicos, etc. Por ellos es el tipo de productividad que analiza una actividad de manera general o global con la cual la mayoría de empresa se evalúan de un periodo a otro según sean los objetivos de la empresa, el problema de este tipo de productividad es que se analiza una actividad como un todo y te es difícil determinar qué factores están afectando directamente a tu proceso.

1.3.2.5.2 Productividad Total de los factores

Este tipo de productividad analiza los distintos factores que influyen directamente en el desarrollo de una actividad o proceso ya sea para volverlo más eficiente o a su convertirlo en una actividad crítica, los factores en los cuales se controla son los siguientes: Factor trabajo, factor capital, factor materias primas, insumo de otros bienes o servicios; los primeros dos factores está determinado según las fluctuaciones de precios en los cuales se puede medir de dos formas ya sea por el tiempo empleado en el trabajo o por un método financiero donde se evalúan las ventas de los productos en base a los gastos generados en el proceso productivo y valor agregado que se le adiciona a las productos para ser comercializable.

Según Prokopenko (1989) podemos definir matemáticamente a la productividad total de factores de la siguiente manera:

$$Pt = \frac{Ot}{T+C+M+Q}, \quad (\text{ecuación 2})$$

Donde:

Pt = Productividad Total

Ot = Output o producto total

T = Factor trabajo

C = Factor capital

M = Factor materias primas y piezas compradas

Q = Insumo de otros bienes y servicios

1.3.2.5.3 Productividad Individual

Este de productividad es aquella en la cual se calcula la productividad de cada uno de los trabajadores de la empresa u organización, para lo cual se analiza la cantidad de producto que genera por una unidad de insumos necesarios para que el trabajador ejecute su labor diaria. Siendo este tipo de productividad uno de los más complejos al momento de analizar dado que se encuentran inmersos en diferentes valores los cuales son propios de cada empresa como por ejemplo ratios de trabajo efectivo, cantidad de insumos de bienes y servicios llega a utilizar un trabajador en la actividad planificada.

1.3.2.6 Método para lograr mayor productividad.

Para determinar el método que permite alcanzar una productividad optima, se debe de conocer el valor del tiempo que viene a ser un recurso escaso en el cual los trabajadores de las distintas áreas de una empresa emplean para hacer sus actividades siendo vital el no malgastarlo en actividades que no generan un valor agregado al proceso. Además, para mejorar la productividad es necesario fomentar un trabajo en armonía ente lo intelectual y lo operacional ya que ello permitirá planear, organizar, dirigir y controlar adecuadamente las actividades del proceso productivo de la empresa.

El segundo paso para incrementar la productividad es detectar la información relevante emergente dado que esta te permitirá asimilar y reaccionar de manera más oportuna ante un cambio, esto conllevara a plantear diversas iniciativas de mejora continua las cuales traerán oportunidades competitivas a las empresas.

1.4. Formulación del problema

¿En qué medida el compromiso Organizacional influye en la productividad de dos empresas mineras no metálicas ubicadas en las regiones de La Libertad y Ancash, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Relevancia social. - Este trabajo de investigación tiene relevancia social dado que permitirá recomendar nuevas estrategias de mejora la productividad de las empresas del sector minero no metálico de las regiones de La Libertad y Ancash, así como también poder ver las deficiencias en cómo generar el compromiso organizacional.

Utilidad metodológica. – Este estudio permitirá verificar la relación que existe entre la productividad y el compromiso organizacional, así como también ser una metodología aceptada para realizar estudios en base a las variables.

Implicancias prácticas. – Servirá como base para otras investigaciones en el sector minero no metálico dado que las rentabilidades no son tan elevadas como la minería metálica y son pocos los estudios que existen en la actualidad.

1.6. Hipótesis

H1: El compromiso organizacional influye positivamente en la productividad de las empresas mineras no metálicas ubicadas en las regiones de La Libertad y Ancash, 2018

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

- Determinar en qué medida el compromiso Organizacional influye en la productividad de las empresas mineras no metálicas ubicadas en las regiones La Libertad y Ancash, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

- Comparar el nivel de compromiso organizacional en las empresas mineras no metálicas.
- Comparar el nivel de productividad en las empresas mineras no metálicas.
- Determinar que dimensión del compromiso organizacional influye más en la productividad de las empresas mineras no metálicas.

II. METODO

2.1. Tipo de estudio

El tipo de estudio de esta investigación es correlacional - causal, según Hernández R, Fernández C, Baptista M. (2014), manifiesta que la finalidad de los estudios correlacionales es identificar el grado de relación entre dos o más conceptos, que interactúan dentro de una muestra o ambiente en particular, por lo general se analiza el vínculo entre 2 variables dado que asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo en específico a lo que llamaremos población de estudio.

2.2. Diseño de estudio

Según Hernández R, Fernández C, Baptista M. (2014), el diseño de investigación no experimental, viene a ser aquel que se realiza sin que las variables de estudio sean manipuladas deliberadamente por ello solo se puede observar situaciones ya existentes en el ambiente natural, para así poder analizarlos; Además será una un estudio transeccional dado que los datos serán tomados en un momento dado para describir y analizar las relaciones entre las variables compromiso organizacional y productividad como la relación entre ambas.

El esquema del diseño de investigación es el siguiente:

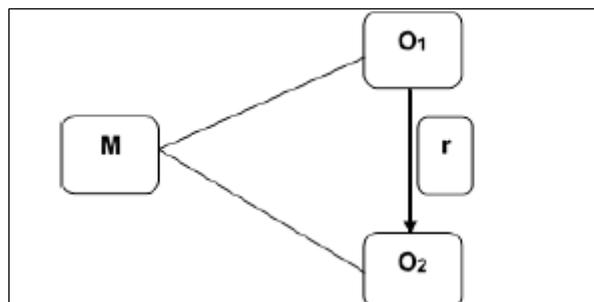


Fig. 2: Esquema de investigación

Dónde:

M: Muestra:

100 trabajadores de las empresas M & Calera Santa SAC y M & H Group SAC, en la Libertad y Áncash respectivamente

O1: Compromiso Organizacional

O2: Productividad

2.3. Variables, Operacionalización

Tabla 1

Compromiso Organizacional

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO Y ESCALA
V 1 .- Compromiso Organizacional	Robbins (2009), •Compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella..	Se medirá a través de 3 dimensiones, cada dimensión con sus respectivos indicadores	1.	Lazos emocionales con la organización Lealtad al trabajo. Satisfacción con el trabajo	Ordinal La encuesta Cuestionario
			2.	Vinculación con el trabajo. Necesidades económicas Comodidad Beneficios	Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy desacuerdo (1)
			3.	Deber y sentido moral Obligación moral	
					Escala de Lickert

Tabla 2

Productividad

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO Y ESCALA
V 2 .- Productividad	Koontz (2012), • Se define como el cociente producción-insumos dentro de un periodo de tiempo establecido, considerando la calidad.	Se medirá a través de 3 dimensiones, cada dimensión con sus respectivos indicadores	1. Eficiencia	Recurso Producción	Ordinal La encuesta Cuestionario Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy desacuerdo (1)
			2. Eficacia	Tiempo Cantidad	
			3. Calidad	Capacitaciones Controles de estándares Calidad de materias primas	Observaciones documentarias

2.5 Población y Muestra

2.5.1. Población muestral:

2.5.1.1. Población

90 trabajadores de las empresas M & Calera Santa SAC entre hombre y mujeres de 21 a 45 años.

40 Trabajadores de una empresa del sector no metálico ubicada en Huaraz entre hombre y mujeres de 21 a 45 años.

2.5.1.2. Criterios de inclusión

Trabajadores de las empresas M & Calera Santa SAC y otra empresa minera del sector no metálico ubicado en Huaraz

2.5.1.3. Criterios de exclusión

Trabajadores con menos de tres meses de trabajo.

2.5.1.4. Unidad de análisis

Cada uno de los trabajadores de las empresas M & Calera Santa SAC y otra empresa no metálica.

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.6.1. Técnicas

La encuesta cerrada, cuyo instrumento es el cuestionario, aplicado a los trabajadores de las empresas M & Calera Santa SAC y otra del sector minero no metálico de ubicada en Huaraz entre hombre y mujeres de 21 a 45 años.

2.6.2. Instrumentos

Cuestionario estructurado (02).

El primer cuestionario que medirá la variable Compromiso Organizacional, para ello se adaptó el cuestionario diseñado por Yache (2016).

El segundo cuestionario, que medirá la Productividad se adaptó el cuestionario diseñado por SantaMaria (2017).

2.6.3. Validación

Esta investigación ha validado también el instrumento en Trujillo por juicio de expertos: 05 profesionales especialistas, los cuales están en el sector empresarial, tanto en el área de recursos y en el área de producción quienes definieron a las variables con claridad, pertinencia y relevancia siendo por ello de total aplicabilidad.

2.6.4. Confiabilidad

Para esta investigación se cree conveniente reforzar la confiabilidad de estos instrumentos utilizados para ello se optó por una muestra piloto de 20 trabajadores de una empresa no metálica en estudio por no contar con otra empresa con las características similares (empresa minera no metálica – La Libertad).

Con respecto al instrumento de compromiso Organizacional utilizando el programa estadístico SPSS – 25, con el análisis Alfa de Cronbach resultando 0,870 de fiabilidad. Y para el instrumento de la productividad se obtuvo una confiabilidad muy alta de 0.906 en la escala Alpha de Cronbach.

VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Tabla 3: Validez ítems total estandarizados del instrumento compromiso Organizacional.

Estadísticas de fiabilidad
Compromiso Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,870	20

Confiabilidad alfa de Cronbach total de elementos Estandarizados

	Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo
P1	0.861		
P2	0.864		
P3	0.869		
P4	0.864		
P5	0.862		
P6	0.868		
P7	0.858		
P8		0.869	
P9		0.873	
P10		0.860	
P11		0.863	
P12		0.870	
P13		0.862	
P14		0.865	
P15			0.866
P16			0.867
P17			0.860
P18			0.868
P19			0.861
P20			0.865

VARIABLE: PRODUCTIVIDAD

Tabla 4: Validez ítems total estandarizados del instrumento Productividad.

Estadísticas de fiabilidad – Productividad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,906	21

Confiabilidad alfa de Cronbach total de elementos Estandarizados			
	Eficiencia	Eficacia	Calidad
P1	0.895		
P2	0.906		
P3	0.900		
P4	0.901		
P5	0.899		
P6	0.895		
P7	0.901		
P8	0.909		
P9		0.901	
P10		0.905	
P11		0.901	
P12		0.901	
P13		0.901	
P14		0.900	
P15		0.907	
P16		0.902	
P17			0.899
P18			0.904
P19			0.904
P20			0.899
P21			0.901

2.7. Métodos de análisis de datos

Los datos obtenidos después de aplicar los instrumentos han sido procesados y tabulados en el programa computarizado Microsoft Excel vs. 2016 y el programa estadístico SPSS Vrs. 25.0.

La forma de presentación de los datos se hará de acuerdo a los objetivos de investigación luego de ser aplicado los cuestionarios correspondientes, las cuales serán presentadas en gráficos y tablas estadísticas. Así mismo se utilizó:

Análisis descriptivo, que nos permitió describir las variables de estudio a través las tablas de distribución de frecuencias para observar alguna relación entre ellas.

Análisis inferencial, se utilizó la correlación de pearson que nos permitió ver el grado de relación que existe entre el Compromiso organizacional y la Productividad (Ver Tabla 15).

Fórmula de la Correlación de spearman:

$$r_s = 1 - \frac{6(\sum d^2)}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

rs: Correlación de Spearman.

d: Diferencias del puntaje del compromiso organizacional y la productividad.

n: Muestra de trabajadores.

Σ : Sumatoria

2.8. Aspectos éticos

En la presente investigación se ha respetado las normas internacionales APA citando a los autores de otras tesis, artículos científicos, libros, entre otros documentos necesarios para esta investigación, para ello se utilizó la plataforma virtual del Turnitin para detectar similitudes con otras investigaciones.

III. RESULTADOS

Tabla 5

Comparativo de los niveles de Compromiso afectivo de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018

COMPROMISO AFECTIVO		EMPRESA M & CALERA SANTA SAC		EMPRESA MINERA NO METALICA HUARAZ	
INDICADORES	Escala	N°	%	N°	%
BAJO	7 – 16	36	40%	26	65%
MEDIO	17 – 26	38	42%	8	20%
ALTO	27 – 35	16	18%	6	15%
Total		90	100%	40	100%

Fuente: Cuestionario de Compromiso Organizacional en empresa mineras - 2018

En la Tabla 5 se observa que el 82% de los trabajadores de la empresa M & Calera Santa SAC obtienen nivel bajo y medio en su Compromiso Organizacional mientras que en la empresa ubicada en Huaraz el 85% de trabajadores obtienen de nivel medio a bajo. Determinándose en la empresa ubicada en Huaraz presenta un gran porcentaje de trabajadores con un nivel bajo de Compromiso Afectivo en comparación con la empresa M & Calera Santa SAC.

Tabla 6***Comparativo de los niveles de Compromiso de Continuidad de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018***

COMPROMISO DE CONTINUIDAD		EMPRESA M & CALERA SANTA SAC		EMPRESA MINERA NO METALICA HUARAZ	
INDICADORES	Escala	N°	%	N°	%
BAJO	7 – 16	37	41%	28	70%
MEDIO	17 – 26	39	43%	9	23%
ALTO	27 – 35	14	16%	3	8%
Total		90	100%	40	100%

Fuente: Cuestionario de Compromiso Organizacional en empresa mineras - 2018

En la Tabla 6 se observa que el 84% de los trabajadores de la empresa M & Calera Santa SAC obtienen nivel medio a bajo en su Compromiso Organizacional mientras que en la empresa ubicada en Huaraz el 93% de trabajadores obtienen del mismo nivel. Determinándose en la empresa ubicada en Huaraz presenta un gran porcentaje de trabajadores con un nivel bajo de Compromiso de Continuidad en comparación con la empresa M & Calera Santa SAC.

Tabla 7

Comparativo de los niveles de Compromiso Normativo de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018

COMPROMISO NORMATIVO		EMPRESA M & CALERA SANTA SAC		EMPRESA MINERA NO METALICA HUARAZ	
INDICADORES	Escala	N°	%	N°	%
BAJO	6 – 14	35	39%	27	68%
MEDIO	15 – 22	42	47%	10	25%
ALTO	23 – 30	13	14%	3	8%
Total		90	100%	40	100%

Fuente: Cuestionario de Compromiso Organizacional en empresa mineras - 2018

En la Tabla 7 se observa que el 39% de los trabajadores de la empresa M & Calera Santa SAC obtienen nivel bajo en su Compromiso Organizacional mientras que en la empresa ubicada en Huaraz el 68% de trabajadores obtienen del mismo nivel, en tanto que el 47% de los trabajadores obtienen nivel medio en la empresa M & Calera Santa y para la empresa ubicada en Huaraz tan solo es el 25% de los trabajadores con nivel medio. Determinándose en la empresa ubicada en Huaraz presenta un gran porcentaje de trabajadores con un nivel bajo de Compromiso Normativo en comparación con la empresa M & Calera Santa SAC.

Tabla 8***Comparativo de los niveles de Compromiso Organizacional de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018***

COMPROMISO ORGANIZACIONAL		EMPRESA M & CALERA SANTA SAC		EMPRESA MINERA NO METALICA HUARAZ	
Variable 1	Escala	N°	%	N°	%
BAJO	20 – 46	38	42%	29	73%
MEDIO	47 – 73	35	39%	7	18%
ALTO	74 – 100	17	19%	4	10%
Total		90	100%	40	100%

Fuente: Cuestionario de Compromiso Organizacional en empresa mineras - 2018

En la Tabla 8 se observa que el 42% de los trabajadores de la empresa M & Calera Santa SAC obtienen nivel bajo en su Compromiso Organizacional mientras que en la empresa ubicada en Huaraz el 73% de trabajadores obtienen del mismo nivel, en tanto que el 39% de los trabajadores obtienen nivel medio en la empresa M & Calera Santa y para la empresa ubicada en Huaraz tan solo es el 18% de los trabajadores con nivel medio. Determinándose en la empresa ubicada en Huaraz presenta un gran porcentaje de trabajadores con un nivel bajo de Compromiso Organizacional en comparación con la empresa M & Calera Santa SAC.

Tabla 9**Comparativo de los niveles de productividad de los trabajadores de las empresas mineras no metálicas ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018**

PRODUCTIVIDAD		EMPRESA M & CALERA SANTA SAC		EMPRESA MINERA NO METALICA HUARAZ	
INDICADORES	Escala	N°	%	N°	%
BAJO	21 – 48	36	40%	29	73%
MEDIO	49 – 76	34	38%	6	15%
ALTO	77 – 105	20	22%	5	13%
Total		90	100%	40	100%

Fuente: Cuestionario de Productividad en empresa mineras – 2018

En la Tabla 9 se observa que el 40% de los trabajadores de la empresa M & Calera Santa SAC obtienen nivel bajo en su Compromiso Organizacional mientras que en la empresa ubicada en Huaraz el 73% de trabajadores obtienen del mismo nivel, en tanto que el 38% de los trabajadores obtienen nivel medio en la empresa M & Calera Santa y para la empresa ubicada en Huaraz tan solo es el 15% de los trabajadores con nivel medio. Determinándose en la empresa ubicada en Huaraz presenta un gran porcentaje de trabajadores con un nivel bajo de Productividad en comparación con la empresa M & Calera Santa SAC.

Tabla 10

Niveles de Compromiso afectivo de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash - 2018

Dimensión 1		Escala	
COMPROMISO AFECTIVO		N°	%
BAJO	7 – 16	62	48%
MEDIO	17 – 26	46	35%
ALTO	27 – 35	22	17%
Total		130	100%

Fuente: Cuestionario de Compromiso Organizacional en empresa mineras - 2018

En la Tabla 10 se observa que el 48% de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018 obtienen nivel bajo de Compromiso Afectivo y el 35% de los trabajadores obtienen nivel medio de Compromiso Afectivo, en tanto el 17% de los trabajadores obtienen un nivel alto de Compromiso Afectivo; Determinándose que el compromiso Afectivo trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash es de nivel bajo (48%).

Tabla 11

Niveles de Compromiso de Continuidad de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash - 2018

Dimensión 2		Escala	
COMPROMISO DE CONTINUIDAD		N°	%
BAJO	7 – 16	65	50%
MEDIO	17 – 26	48	37%
ALTO	27 – 35	17	13%
Total		130	100%

Fuente: Cuestionario de Compromiso Organizacional en empresa mineras - 2018

En la Tabla 11 se observa que el 50% de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018 obtienen nivel bajo de Compromiso de Continuidad y el 37% de los trabajadores obtienen nivel medio de Compromiso de Continuidad, en tanto el 13% de los trabajadores obtienen un nivel alto de Compromiso de Continuidad; Determinándose que el compromiso Afectivo trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash es de nivel bajo (50%).

Tabla 12

Niveles de Compromiso Normativo de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash - 2018

Dimensión 3		Escala	
COMPROMISO NORMATIVO		N°	%
BAJO	6 – 14	62	48%
MEDIO	15 – 22	52	40%
ALTO	23 – 30	16	12%
Total		130	100%

Fuente: Cuestionario de Compromiso Organizacional en empresa mineras - 2018

En la Tabla 12 se observa que el 48% de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018 obtienen nivel bajo de Compromiso Normativo y el 40% de los trabajadores obtienen nivel medio de Compromiso Normativo, en tanto el 12% de los trabajadores obtienen un nivel alto de Compromiso Normativo; Determinándose que el Compromiso Normativo trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash es de nivel bajo (48%).

Tabla 13

Niveles de Compromiso Organizacional de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash - 2018

Variable 1		Escala	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL		N°	%
BAJO	20 – 46	67	52%
MEDIO	47 – 73	42	32%
ALTO	74 – 100	21	16%
Total		130	100%

Fuente: Cuestionario de Compromiso Organizacional en empresa mineras - 2018

En la Tabla 13 se observa que el 52% de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018 obtienen nivel bajo de Compromiso Organizacional y el 32% de los trabajadores obtienen nivel medio de Compromiso Organizacional, en tanto el 16% de los trabajadores obtienen un nivel alto de Compromiso Organizacional; Determinándose que el 84% de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash están entre el nivel medio y bajo de Compromiso Organizacional

Tabla 14

Niveles de Productividad de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018

Variable 1		TOTAL	
PRODUCTIVIDAD		N°	%
BAJO	21 – 48	65	50%
MEDIO	49 – 76	40	31%
ALTO	77 – 105	25	19%
Total		130	100%

Fuente: Cuestionario de Productividad en empresa mineras - 2018

En la Tabla 14 se observa que el 50% de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018 obtienen nivel bajo de Productividad y el 31% de los trabajadores obtienen nivel medio de Productividad, en tanto el 19% de los trabajadores obtienen un nivel alto de Productividad; Determinándose que el 50% de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash están en un nivel bajo de Productividad

Tabla 15

Prueba de Normalidad del compromiso Organizacional y Productividad de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018

PRUEBA DE NORMALIDAD			
VARIABLES/DIMENSIONES	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Afectivo	0.153	130	0.000
Compromiso de Continuidad	0.179	130	0.000
Compromiso Normativo	0.147	130	0.000
Compromiso Organizacional	0.219	130	0.000
Eficiencia	0.157	130	0.000
Eficacia	0.204	130	0.000
Calidad	0.139	130	0.000
Productividad	0.206	130	0.000

a. Correlación de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario de Compromiso Organizacional y Productividad en empresa mineras - 2018

En la Tabla 15, se observa que la prueba de Kolmogorov-Smirnov^a, para muestras mayores a 50 ($n > 50$), que prueba la normalidad de los datos de las variables en estudio nos dice que todas las variables tienen un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), demostrándose que los datos se distribuyen de manera no normal; por lo cual es necesario utilizar la prueba no paramétrica correlación de Spearman, para determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y Productividad

Tabla 16

Relación entre Compromiso Afectivo y productividad de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash - 2018

Correlación Rho de Spearman	Productividad
Compromiso Afectivo	
Coefficiente de correlación de Spearman	0,795**
Sig. (bilateral)	0,000
N	130

Fuente: Cuestionario de Compromiso Organizacional y Productividad – 2018.

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

En la Tabla 16 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.795$ (existiendo una alta relación positiva) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo este valor menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la dimensión Compromiso Afectivo de la variable Compromiso Organizacional se relaciona significativamente con la variable Productividad de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash - 2018

Tabla 17

Relación entre Compromiso de Continuidad y productividad de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018

Correlación Rho de Spearman	Productividad
Compromiso de Continuidad	
Coefficiente de correlación de Spearman	0,803**
Sig. (bilateral)	0,000
N	130

Fuente: Cuestionario de Compromiso Organizacional y Productividad – 2018.

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

En la Tabla 17 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.803$ (existiendo una alta relación positiva) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo este valor menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la dimensión Compromiso de Continuidad de la variable Compromiso Organizacional se relaciona significativamente con la variable Productividad de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash - 2018

Tabla 18

Relación entre Compromiso Normativo y productividad de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018

Correlación Rho de Spearman	Productividad
Compromiso Normativo	
Coefficiente de correlación de Spearman	0,780**
Sig. (bilateral)	0,000
N	130

Fuente: Cuestionario de Compromiso Organizacional y Productividad – 2018.

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

En la Tabla 18 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.780$ (existiendo una alta relación positiva) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo este valor menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la dimensión Compromiso Normativo de la variable Compromiso Organizacional se relaciona significativamente con la variable Productividad de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash - 2018

Tabla 19

Relación entre Compromiso Organizacional y productividad de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018

Correlación Rho de Spearman	Productividad
Compromiso Organizacional	
Coefficiente de correlación de Spearman	0,817**
Sig. (bilateral)	0,000
N	130

Fuente: Cuestionario de Compromiso Organizacional y Productividad – 2018.

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

En la Tabla 19 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.795$ (existiendo una alta relación positiva) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo este valor menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la variable Compromiso Organizacional se relaciona significativamente con la variable Productividad de los trabajadores de las empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018.

IV. DISCUSION

Identificar y determinar el compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de las empresas mineras del rubro no metálico, es importante para el ámbito privado dado que permitirá incrementar su competitividad. Al finalizar con la presentación de resultados obtenidos y teniendo como base las teorías y antecedentes de las variables presentadas y analizadas en la presente investigación se procede con la discusión de los resultados obtenidos, teniendo presente la validación o negación de la hipótesis planteada en este trabajo, así como también el aporte en la generación de nuevos conocimientos.

Siendo importante analizar el objetivo general de la investigación se puede discutir la relación que existe entre compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores de las empresas mineras no metálicas ubicadas en la región de La Libertad y Ancash – 2018, se tiene el resultado de la tabla 19, donde se ha encontrado que la productividad, se relacionan significativamente con la variable compromiso organizacional, existiendo una alta relación positiva, en este caso en los antecedentes planteados que afirman que entre empresa privadas su trabajo arrojan ciertas diferencias y similitudes entre las dimensiones de la productividad; entre los dos grupos de trabajadores ambos han llegado a un nivel medio; existiendo similitud entre equipos analizados; sin embargo los de la institución privada evidencian mayor desarrollo en el compromiso Organizacional, Alva J y Juarez J. (2014).

Con respecto a cuál es la relación que existe entre compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores de las empresas mineras no metálicas ubicadas en la región de La Libertad y Ancash – 2018, se tiene el resultado de la tabla 19, donde se ha encontrado que la productividad, se relacionan significativamente con la variable compromiso organizacional, existiendo una alta relación positiva, esta relación se da debido a que no se ha muestreado sino se ha tomado en toda la población de ambas empresas, en este caso se ha encontrado investigaciones en el que afirman que existe similitudes entre empresa privadas y públicas; en su trabajo arrojan ciertas diferencias y similitudes entre las dimensiones de la productividad; entre los dos grupos de trabajadores ambos han llegado a un nivel medio; existiendo similitud entre ambos grupos; sin embargo los de la institución privada evidencian mayor desarrollo en el compromiso Organizacional, Vazques (2016).

Con respecto a la variable productividad de los trabajadores de las empresas mineras no metálicas ubicadas en la región de La Libertad y Ancash – 2018, se tiene el resultado de la tabla 9, donde se ha encontrado que la productividad, se mantiene en un nivel bajo con un 50 % de los trabajadores, este porcentaje es muy elevado dado que otra empresa privada se encuentra en un rango del 88 % de los trabajadores están en un nivel alto lo que afirma que existe diferencias

entre empresa privadas; dado que en su trabajo arrojan ciertas diferencias y similitudes entre las dimensiones de la productividad; entre los dos grupos de trabajadores ambos han llegado a un nivel medio; existiendo similitud entre ambos grupos; sin embargo los de la institución privada evidencian mayor desarrollo en el compromiso Organizacional, SantaMaria (2017).

Con lo que respecta a las dimensiones del compromiso organizacional es resaltante que en las tres dimensiones planteadas existe un mayor porcentaje de personas que se encuentra en un nivel alto de compromiso afectivo lo que se puede apreciar en la tabla 10 donde podemos plasmar que los postulados realizados en la teoría están de acorde con lo que ocurre en la realidad dentro de ello se manifiesta que las experiencia positivas en el lugar de trabajo sumado a ello el tiempo prolongado de permanencia genera un ambiente de trabajo saludable donde los trabajadores manifiestan explícitamente la confianza y lealtad para continuar por más tiempo dentro de la empresa. Robbins (2009).

En contrapartida a lo expuesto anteriormente podemos manifestar que el personal se encuentra laborando en las empresas de estudio se encuentran en un nivel de medio a bajo con lo que respecta al compromiso organizacional siendo la dimensión de compromiso afectivo la que tiene el más alto porcentaje de trabajadores que presentan dicha dimensión lo cual se puede apreciar en la tabla 10 lo que se contrapone a lo expuesto por, Gonzales y Guillen(2008), que se manifiesta que lo primero que el personal debe de adquirir es el compromiso afectivo para poder ser una organización con altos nivel de compromiso, lo que no ocurre en dichas empresas .

Según Bain (1985) al expresar que la productividad mantiene la interacción entre las distintas condiciones que se pueden encontrar en el lugar de trabajo y que no se debe de evaluar a las empresas por la cantidad de bienes producidos, por ello se da que las empresas se preocupan en las relaciones laborales, podemos deducir de esta investigación que existe una correlación directa la cual se puede apreciar en la tabla 19, permitiendo validar lo expuesto por Bain (1985) en sus teorías de la relación directa que existe entre el compromiso organizacional y la productividad de las empresas.

V. CONCLUSIONES

- El compromiso organizacional influye significativamente en la productividad de los trabajadores de las empresas mineras no metálicas ubicadas en la región de la libertad y Ancash – 2018; existiendo una alta relación positiva de correlación.
- Se determina que el nivel de Compromiso Organizacional de los trabajadores de las empresas mineras no metálicas ubicadas en la región de La Libertad y Ancash – 2018, está entre medio a bajo con un alto porcentaje (84 %).
- Se determina que el nivel de productividad de los trabajadores de las empresas mineras no metálicas ubicadas en la región de La Libertad y Ancash – 2018, es de nivel regular y nivel bajo (31% y 50% respectivamente).
- Existe influencia significativa entre las dimensiones del compromiso organizacional y la variable productividad, pero la mayor correlación se da entre la dimensión de compromiso de continuidad y la productividad de los trabajadores de las empresas mineras no metálicas ubicadas en la región de La Libertad y Ancash – 2018

VI. RECOMENDACIONES.

- Esta investigación se complementaría mucho mejor el entendimiento con una investigación inductiva con respecto a la variable compromiso organizacional dado que son pocas las investigaciones en dicha variable dentro del sector minero no metálico y se ha tomado como referencia al sector privado para definir los indicadores y dimensiones.
- Implementar estrategias de Motivación para los colaboradores, dado que existe deficiencias de producción que podrían ser cubiertas al tener un mayor compromiso del personal operativos, dentro de ellas pueden ser recompensas, reconocimiento público, premiaciones por acciones positivas hacia la empresa.
- Incentivar un programa de habilidades blandas para la supervisión y con ello poder incrementar el compromiso normativo en las empresas que es la dimensión que se encuentra más baja.
- Se debe planificar mejores procedimientos en cada una de las áreas para poder incrementar los niveles de productividad de cada trabajador, dado que tenemos un porcentaje elevado de trabajadores con una productividad baja y ellos son conscientes que pueden mejorar si se les brinda la forma como hacer ello. Aquí es donde la empresa debe de evaluar capacidades y competencias de la supervisión.
- Se debería de mejorar la manera como se hace llegar las metas u objetivos trazados dado que el personal no lo tiene claro de qué manera pueden apoyar a la empresa, así mismo las funciones de algunos colaboradores no están del todo claras y ello ocasiona que duplicidad de actividades que se debe de corregir.
- Sobre las recomendaciones, se indica que este trabajo ha logrado una valoración metodológica del compromiso organizacional para así ser una garantía en mejorar ambiente de trabajo y una mayor productividad.

VII. REFERENCIAS

- UNITEC. (2012). *Influencia del Clima Organizacional sobre la Satisfacción Laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma*. Honduras: Innovare
- Peña M., Chávez A. y Alarcón M. (2016). *El compromiso organizacional de los trabajadores en pequeñas empresas*. México: Revista Internacional Administración & Finanzas.
- Carreón J. (2015). *Compromiso Laboral del trabajo social en el sector salud*. México: Revista Contaduría y Administración.
- Sánchez P., Sánchez M., Sánchez F., Cruz M. (2014). *Innovación y productividad manufacturera*. Chile: Journal of Technology Management & Innovation.
- Fuentes S. (2012). “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*” (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Mario E. (2009). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresa pequeñas y medianas: El transporte vertical en la ciudad autónoma de buenos aires (Argentina)*. Valencia - España: Universidad Politécnica de Valencia.
- Ames R. (2017). *Factores de atracción y retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional, en una empresa del sector minero, Arequipa 2015*. Arequipa – Perú.
- Vásquez J. (2017). *El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de la ciudad Eten, 2016*. Eten, Chiclayo – Perú.
- Santa María J. (2017). *Gestión administrativa y productiva según trabajadores del cultivo de camarones, Tumbes 2016*. Tumbes – Perú.

- Flores D. (2017). *El Empowerment y la productividad en la empresa industrial y servicios El Tigre S.A., en el distrito de Comas, año 2017*. Comas, Lima – Perú.
- García M. y Flores E. (2017). *Consecuencias de la cultura corporativa y su rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de Arequipa – Perú*. Perú: Revista Scielo.
- Orosco E. (2016). *Plan de mejora para aumentar la productividad en el área de producción de la empresa confecciones deportivas Todo Sport Chiclayo 2015*. Pimentel – Perú
- Alva J. y Juárez J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa chimú Agropecuarias S.A. del distrito de Trujillo - 2014*. Trujillo, La libertad – Perú.
- Universidad de Salamanca, (1989). *Revista de Psicología Social*, Vol. 4, Nº 3 pp. 241 - 360. Madrid: Clarión
- Robbins S. y Judge T (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13ª. ed.) Mexico: Pearson
- Robbins S. y Coulter M (2010). *Administración*. (10ª. ed.) México: Pearson
- Dailey R. (2003). *Comportamiento Organizacional*. (5ª. ed.) Reino Unido: Escuela de negocios de Edimburgo.
- Meyer J. y Allen N. (1991). *A three-Component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1, pp. 61-98
- Gonzalez, F. y Guillen M. (2008) *Organizational Commitment: A Proposal for a Wider Ethical Conceptualization of “Normative Commitment”*. *The Journal of Business Ethics*, Vol. 78, nº 3, pp. 401-414

- Chiavenato I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ª. ed.) México: McGraw-Hill
- Prokopenko J. (1989). *Gestión de la productividad*. (1ª. ed.) Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Bain D. (1985). *Productividad: Solución a los problemas de la empresa*. México: McGraw-Hill.
- Porter M. (2008). *Estrategia Competitiva: Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia*. México: Grupo editorial Patria.
- Koontz H., Weihrich H., Cannice M. (1985). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. (14ª. ed.) México: McGraw-Hill.
- Deming W. (1989) *Reacción en cadena: Calidad, productividad, reducción de costes, conquista de mercado*. Madrid: Díaz de Santos S.A.
- Berna A. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª. ed.) Colombia: Pearson.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Interamericana Editores, S.A. de C.V.

ANEXOS

Tabla 20

Instrumento de recolección de datos de la variable: Compromiso Organizacional

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS MINERAS NO METÁLICO UBICADAS EN LA REGIÓN DE LA LIBERTAD Y ANCASH - 2018

ESTIMADO(A):

Te presento una relación de 20 ítems que evalúan el compromiso, con categorías que corresponden: muy bajo, bajo, moderado, alto y muy alto; para que usted en forma analítica y honesta nos dé una respuesta marcando con un "X" en el casillero que crea que es la más correcta.

Las alternativas son:

Muy en desacuerdo (MD) = 1

En desacuerdo (D) = 2

Indeciso (I) = 3

De acuerdo (A) = 4

Muy de acuerdo (MA) = 5

ITEM	MD	D	I	A	MA
	1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO					
Me siento como parte de la familia de la Organización					
Me siento emocionalmente ligado al puesto que ocupo en la organización					
El trabajar en la organización tiene un gran significado para mí.					
La organización realmente merece mi felicidad.					
Me siento orgulloso(a) de contarle a otra personas que trabajo en esta organización					
Sería feliz si trabajara en esta organización toda la vida hasta mi jubilación					
Siento que los problemas que tiene la organización también son mis problemas					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
Me interesa lo que pasará si dejara de trabajar en la organización, aún sin tener otro trabajo seguro.					

Sería muy difícil para mí dejar la organización en este momento					
Mi vida sería afectada si decidiera dejar la organización ahora					
Representaría un costo económico para mí el abandonar esta organización ahora.					
Trabajar en esta organización representa más una necesidad económica que un deseo sincero.					
Una consecuencia en dejar esta organización sería la falta de otras alternativas en donde trabajar					
Dejar la organización representaría un sacrificio considerable. Otra institución no me daría los beneficios que tengo en esta organización					
COMPROMISO NORMATIVO					
Siento una obligación en permanecer en la organización					
Aunque significaría una ventaja personal, siento que no sería correcto abandonar la organización					
Me sentiría culpable si abandonara esta organización ahora.					
Esta organización merece mi lealtad.					
Sería un error dejar la organización, pues me siento con una obligación moral hacia la gente que nos dirige.					
Le debo mucho a esta organización					

Tabla 21

Instrumento de recolección de datos de la variable: Productividad

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE PRODUCTIVIDAD DE
LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS MINERAS NO
METÁLICO UBICADAS EN LA REGIÓN DE LA LIBERTAD Y
ANCASH - 2018**

ESTIMADO(A):

Te presento una relación de 20 ítems que evalúan el compromiso, con categorías que usted en forma analítica y honesta nos dé una respuesta marcando con un "X" en el casillero que crea que es la más correcta.

Las alternativas son:

Muy en desacuerdo (MD) = 1

En desacuerdo (D) = 2

Indeciso (I) = 3

De acuerdo (A) = 4

Muy de acuerdo (MA) = 5

ITEM	MD	D	I	A	MA
	1	2	3	4	5
EFICIENCIA					
La empresa utiliza adecuadamente sus recursos					
Usted cree que si la empresa incrementa su competencia en el mercado tendrá que mejorar su producción					
Durante los últimos años usted considera que el nivel de producción de cal se ha incrementado					
Considera que el compromiso organizacional crea una estructura organizacional que produce una eficiencia elevada.					
El empleo de un protocolo como medio para la realización de sus trabajos asignados por su superior inmediato le ayudará a realizar las tareas correctamente.					
La eficiencia es un factor fundamental en el desarrollo diario de la empresa					
La eficiencia del trabajo se puede hallar aumentando volumen de la producción con la misma cantidad de trabajadores.					
Si la empresa desea ser productiva debe incrementar resultados y minimizar insumos					

EFICACIA					
Es importante el cumplimiento de tareas y obligaciones en un plazo asignado.					
Considera que con una adecuada gestión se logrará abastecer el mercado local y global.					
Considera que la producción actual de cal abastece el mercado local.					
La empresa es productiva cuando el procesamiento de la cal le permite satisfacer las necesidades y / o expectativas de sus clientes.					
Establecer una adecuada estrategia de marketing permitirá la venta eficaz de sus productos.					
La empresa es eficaz cuando el cumplimiento de la entrega del producto es en la fecha y momento en que el cliente realmente lo necesita.					
La eficacia nos permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados.					
Tener nuevos procedimientos en la elaboración de un producto afectará la productividad de la empresa					
CALIDAD					
Recibir una capacitación en buenas prácticas de su área le permitirá incrementar la producción					
Darle un valor agregado al producto incrementará la productividad de la empresa.					
Cumplir todos los estándares de trabajo ayudara en la calidad del producto.					
Los materias primas que compra la empresa son de calidad.					
Los servicios que contrata la empresa son de calidad.					
La empresa tiene un sistema de gestión de calidad					

Figura 3

Constancia de validación

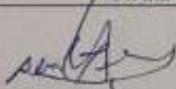
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Bach. Zavaleta Mariños, Willy Walter	Compromiso Organizacional y productividad de empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash - 2018

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerda (S) y si no concuerda (N).
Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerados.

Ítems	Si concuerda (S)	No concuerda (N)
Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables.	S	
Las preguntas responden a las variable (S) a estudiar o investigar	S	
Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar.	S	
Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.	S	
Existe claridad en la formulación de la pregunta.	S	
Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta.		N
El número de preguntas es adecuado.	S	
Las preguntas responden al marco teórico utilizado en la investigación.	S	
Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación.	S	
Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
GALVAN MALDONADO ALBERTO CIFRANO	

Fecha: Noviembre del 2018.

Foto del Experto	Experto N° :	
	Grado más alto y especialidad:	MAESTRO EN GERENCIA MINERA
	Línea de investigación que es especialista:	PRODUCTIVIDAD Y OPERACIONES

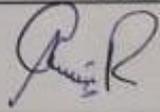
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Bach. Zavaleta Mariños, Willy Walter	Compromiso Organizacional y productividad de empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash - 2018

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerda (S) y si no concuerda (N).
Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los Items considerados.

Items	Si concuerda (S)	No concuerda (N)
Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables.	S	
Las preguntas responden a las variable (S) a estudiar o investigar	S	
Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar.	S	
Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.	S	
Existe claridad en la formulación de la pregunta.	S	
Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta.		N
El número de preguntas es adecuado.	S	
Las preguntas responden al marco teórico utilizado en la investigación.	S	
Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación.	S	
Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
DE LA CRUZ RUIZ, NELLY VICTORIA	

Fecha: Noviembre del 2018.

Foto del Experto	Experto N° :	
	Grado más alto y especialidad:	MAESTRA EN ADMINISTRACION DE LA ORGANIZACION
	Línea de investigación que es especialista:	PLANEAMIENTO Y GESTION PUBLICA

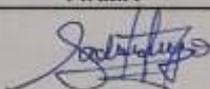
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Bach. Zavaleta Mariños, Willy Walter	Compromiso Organizacional y productividad de empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash - 2018

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerda (S) y si no concuerda (N).
Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los items considerados.

Items	Si concuerda (S)	No concuerda (N)
Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables.	S	
Las preguntas responden a las variable (S) a estudiar o investigar	S	
Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar.	S	
Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.	S	
Existe claridad en la formulación de la pregunta.	S	
Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta.		N
El número de preguntas es adecuado.	S	
Las preguntas responden al marco teórico utilizado en la investigación.	S	
Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación.	S	
Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
LEON LUNO, SANDRA LIZZETTI	

Fecha: Noviembre del 2018.

Foto del Experto	Experto N° :	
	Grado más alto y especialidad:	MAESTRA ADMINISTRACION DE NEGOCIOS
	Línea de investigación que es especialista:	FINANZAS, INVESTIGACIÓN

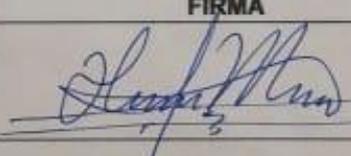
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Bach. Zavaleta Mariños, Willy Walter	Compromiso Organizacional y productividad de empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash - 2018

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerda (S) y si no concuerda (N).
Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerados.

Ítems	Si concuerda (S)	No concuerda (N)
Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables.	S	
Las preguntas responden a las variable (S) a estudiar o investigar	S	
Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar.	S	
Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.	S	
Existe claridad en la formulación de la pregunta.	S	
Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta.	/	N
El número de preguntas es adecuado.	S	
Las preguntas responden al marco teórico utilizado en la investigación.	S	
Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación.	S	
Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
Marquez Yauri Heyner	

Fecha: Noviembre del 2018.

Foto del Experto	Experto N° :	
	Grado más alto y especialidad:	Doctor
	Línea de investigación que es especialista:	Recursos Humanos

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Bach. Zavaleta Mariños, Willy Walter	Compromiso Organizacional y productividad de empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash - 2018

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerda (S) y si no concuerda (N).
Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los items considerados.

Items	Si concuerda (S)	No concuerda (N)
Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables.	S	
Las preguntas responden a las variable (S) a estudiar o investigar	S	
Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar.	S	
Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.	S	
Existe claridad en la formulación de la pregunta.	S	
Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta.		N
El número de preguntas es adecuado.	S	
Las preguntas responden al marco teórico utilizado en la investigación.	S	
Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación.	S	
Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
ROJAS ESCOBAR José	 José Alvan Rojas Escobar ING. DE MINAS R. CIP. N° 182575

Fecha: Noviembre del 2018.

Foto del Experto	Experto N° :	
	Grado más alto y especialidad:	Magister en Gerencia de Operaciones
	Línea de investigación que es especialista:	Ing. de Costos y Productividad

Figura 4

Constancia de acreditación de realización del estudio



Lima, 28 de octubre del 2018

Señor:

Lic. Willy Walter Zavaleta Mariños

Asunto: Autorización para realización de investigación

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo en respuesta a su solicitud para la realización del Proyecto y seguidamente Desarrollo de Investigación, titulado "**Compromiso Organizacional y Productividad de empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018**", remito la presente dando la autorización para ejecutar lo solicitado, esperando contar con información relevante para la mejora de la productividad en la organización. Solo precisar que se sirva mantener las reservas o proteger información de relevancia de la organización.

Agradezco la atención que brinda al presente documento. Hago propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.

Patricia de la Cruz Orihuela
CONTROLLER DE UNIDADES
DNI: 04070102

Tabla 22

Matriz de datos para fiabilidad del instrumento: Compromiso Organizacional

ID	ITEMS																			
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	3	1	2	1	3	2	3	2	3	1	1	3	2	1	2	3	2	3	1	2
2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	1	2	1	3
3	1	1	1	3	1	3	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2
4	3	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4
5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3
6	5	3	5	4	4	4	5	5	3	4	3	3	5	3	4	4	5	5	5	5
7	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	4
8	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	3	4
9	4	4	4	3	2	4	2	4	4	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	2
10	3	2	3	4	3	4	2	4	2	4	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2
11	2	4	3	3	3	2	4	4	2	4	3	2	4	4	3	4	4	2	3	4
12	3	2	4	2	3	4	4	3	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	2	3
13	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	4	2	3	4
14	2	4	4	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	4
15	3	4	2	4	5	1	1	1	4	1	4	1	2	5	1	5	5	4	3	5
16	2	3	5	4	2	4	1	4	3	2	1	2	3	2	1	2	4	2	1	2
17	4	2	1	5	4	1	2	1	5	1	5	3	4	2	4	4	5	4	5	4
18	2	4	2	1	2	4	4	5	4	3	4	3	2	2	5	3	4	4	4	1
19	1	3	5	4	2	4	5	3	1	5	4	4	3	1	3	4	5	1	5	4
20	2	5	3	2	1	4	1	3	5	3	4	2	2	3	1	5	3	3	2	3

Tabla 23

Matriz de datos para fiabilidad del instrumento: productividad

ID	ITEMS																				
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21
1	5	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	4	5	5
2	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3
3	4	4	3	2	4	4	4	3	2	2	3	2	2	4	3	4	2	4	4	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3
5	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2
6	4	2	3	4	4	4	3	2	3	2	4	4	3	2	2	2	4	3	2	3	4
7	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2
8	3	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	3	3	1	2	1	2	2	1
9	1	3	3	1	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	3
10	3	2	2	3	2	3	1	3	3	1	3	2	3	1	3	2	1	1	3	2	1
11	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1
12	2	3	2	3	2	3	1	1	3	1	3	3	3	1	2	2	3	3	2	1	1
13	2	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	2	3	3	1	3	1	2	2	3	3
14	2	3	2	2	1	2	1	2	2	3	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3
15	2	2	1	1	2	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	2	2	2	3	1	1
16	2	3	2	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	2	1	3	2	2
17	1	3	1	1	2	2	1	3	2	3	3	3	1	1	2	3	3	2	3	1	2
18	3	2	1	1	3	2	1	1	2	1	3	2	3	1	2	3	1	2	3	2	3
19	1	3	3	3	1	1	2	3	1	2	1	3	1	3	1	3	2	3	1	2	3
20	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	1

Tabla 24

Base de datos de Compromiso Organizacional

Instrumento: Cuestionario

Variable: Compromiso Organizacional

N°	COMPROMISO AFECTIVO								COMPROMISO DE CONTINUIDAD								COMPROMISO NORMATIVO							
	1	2	3	4	5	6	7	Pje	8	9	10	11	12	13	14	Pje	15	16	17	18	19	20	Pje	
1	4	3	5	4	4	3	4	27	4	4	3	4	5	3	3	26	5	5	3	3	4	4	24	
2	4	4	3	3	4	4	4	26	4	2	4	3	2	3	3	21	3	4	2	4	3	4	20	
3	3	2	4	2	2	2	4	19	4	4	3	2	4	4	2	23	4	4	4	3	4	2	21	
4	4	4	4	3	2	3	4	24	3	2	4	3	2	2	3	19	2	3	3	4	4	4	20	
5	4	2	4	2	4	3	4	23	3	4	4	2	2	3	2	20	3	2	3	2	4	3	17	
6	4	2	3	3	3	2	2	19	4	2	2	3	3	4	3	21	3	2	4	4	2	3	18	
7	3	4	4	2	4	3	4	24	3	2	4	2	4	3	3	21	4	4	4	4	4	3	23	
8	4	4	3	4	4	4	3	26	5	4	5	3	4	5	4	30	3	3	5	3	5	3	22	
9	5	3	3	4	4	5	5	29	3	4	5	3	4	4	4	27	4	5	3	4	3	5	24	
10	4	3	5	4	5	5	3	29	3	5	5	5	5	5	5	33	5	4	3	4	5	3	24	
11	4	3	5	3	5	4	5	29	4	3	4	5	5	4	4	29	4	4	5	5	4	4	26	
12	5	3	5	4	4	4	4	29	3	4	4	5	5	5	5	31	3	4	5	3	4	3	22	
13	5	3	4	3	4	3	4	26	5	5	4	4	4	3	3	28	3	5	5	3	4	4	24	
14	4	5	5	3	3	3	3	26	3	5	5	4	3	4	3	27	3	4	3	3	4	3	20	
15	4	3	5	4	3	4	4	27	5	3	4	4	3	5	5	29	3	5	4	3	4	3	22	
16	4	3	5	3	4	5	5	29	5	4	3	5	4	5	4	30	4	3	5	3	3	3	21	
17	3	3	4	3	4	4	3	24	4	5	5	5	5	3	4	31	4	5	5	5	5	5	29	
18	4	4	5	5	5	3	4	30	5	5	3	3	3	3	3	25	3	4	5	3	3	4	22	
19	2	3	1	2	2	2	2	14	1	2	1	1	1	1	1	8	3	1	1	1	2	2	10	
20	2	1	1	1	3	1	3	12	1	2	1	3	2	3	1	13	3	3	2	1	3	3	15	
21	1	1	1	2	1	2	3	11	3	2	3	3	1	1	3	16	2	2	2	1	1	3	11	
22	3	1	3	2	2	3	2	16	3	3	2	2	2	1	2	15	3	3	3	1	2	2	14	
23	3	2	3	3	2	1	1	15	3	2	3	1	2	2	2	15	2	3	2	2	1	2	12	
24	3	2	1	3	3	2	1	15	3	3	2	3	3	3	1	18	3	3	1	1	2	2	12	
25	3	1	3	3	3	2	3	18	1	2	2	2	2	1	2	12	2	3	3	3	1	2	14	
26	2	2	1	2	1	2	2	12	3	2	1	1	1	1	2	11	3	3	1	3	1	3	14	
27	3	1	1	1	1	1	3	11	2	2	3	2	1	1	1	12	1	1	3	2	2	2	11	
28	2	1	1	3	2	1	1	11	3	3	3	1	2	1	3	16	3	2	2	1	1	1	10	

29	3	2	3	1	2	1	3	15	3	2	2	1	2	2	1	13	3	1	3	3	3	1	14
30	2	2	1	1	1	3	1	11	3	1	3	3	1	1	2	14	2	3	2	2	1	2	12
31	1	3	3	3	1	3	1	15	2	2	3	1	1	2	1	12	1	3	3	3	2	1	13
32	3	1	3	3	2	1	1	14	3	1	1	1	3	3	1	13	1	2	1	1	2	1	8
33	1	2	1	1	2	1	1	9	1	3	3	3	3	2	1	16	1	1	3	3	1	1	10
34	3	1	2	1	3	3	3	16	3	2	3	1	2	1	2	14	2	3	1	3	1	1	11
35	2	1	1	1	2	2	1	10	1	3	3	2	2	2	2	15	2	1	2	1	3	3	12
36	3	2	1	1	2	1	2	12	3	2	2	1	3	1	1	13	1	1	1	1	3	2	9
37	1	2	1	3	3	2	3	15	1	2	1	2	2	1	1	10	2	3	3	2	2	3	15
38	3	2	3	1	3	1	1	14	3	3	2	2	1	3	1	15	1	2	2	1	2	1	9
39	3	1	2	2	3	2	1	14	3	1	3	1	1	1	3	13	2	3	3	1	1	2	12
40	2	1	3	2	3	3	1	15	1	2	2	3	2	3	2	15	3	2	1	3	1	3	13
41	3	3	1	3	1	3	2	16	1	3	3	3	2	1	3	16	2	2	1	2	2	1	10
42	2	3	3	1	3	3	1	16	1	2	1	3	1	1	2	11	2	1	3	2	3	2	13
43	1	3	1	1	1	3	2	12	3	3	2	3	2	2	2	17	2	1	1	2	2	3	11
44	1	2	2	1	1	1	3	11	3	3	2	1	3	3	3	18	1	1	1	3	2	1	9
45	3	3	3	3	3	3	1	19	1	3	3	1	3	1	1	13	3	3	1	3	1	1	12
46	2	3	1	2	3	1	3	15	1	3	3	3	2	1	2	15	2	2	3	2	3	1	13
47	3	3	1	1	3	2	3	16	1	2	1	1	3	1	1	10	3	3	1	2	2	1	12
48	1	3	3	3	1	3	3	17	1	2	3	3	1	2	1	13	2	2	2	2	1	2	11
49	2	2	1	2	3	2	2	14	2	3	1	3	3	1	1	14	2	2	2	3	3	2	14
50	1	3	2	1	2	2	1	12	3	2	1	2	1	3	3	15	1	1	1	1	2	3	9
51	1	1	1	1	2	1	1	8	1	3	2	1	3	1	3	14	2	3	2	1	3	1	12
52	2	1	3	2	2	1	2	13	1	2	3	1	2	1	3	13	2	1	3	3	3	3	15
53	1	3	1	3	3	2	1	14	2	3	1	2	1	1	1	11	1	3	3	1	2	2	12
54	2	1	3	2	1	1	2	12	2	2	1	3	1	1	2	12	3	2	3	3	2	1	14
55	3	3	1	1	1	2	3	14	2	1	2	2	3	1	1	12	3	3	3	1	1	2	13
56	1	1	2	3	2	2	2	13	2	2	3	1	2	2	3	15	3	3	2	3	2	3	16
57	4	3	4	1	1	5	4	22	5	2	3	2	3	3	3	21	3	1	4	4	5	4	21
58	2	4	4	2	3	1	5	21	3	3	3	1	5	4	5	24	5	1	1	2	1	4	14
59	4	5	4	1	3	1	5	23	3	2	2	1	1	5	5	19	4	4	2	1	4	5	20
60	3	2	1	1	4	3	1	15	5	5	3	3	4	4	1	25	3	3	1	5	3	5	20
61	3	5	1	1	1	2	5	18	5	4	2	5	4	4	4	28	3	5	4	2	1	3	18
62	2	5	2	2	4	5	3	23	1	1	1	3	1	3	5	15	5	2	5	3	1	2	18
63	3	2	3	2	1	5	5	21	1	5	5	4	3	2	2	22	3	3	2	4	2	1	15
64	5	5	1	3	1	2	1	18	2	1	3	2	3	3	1	15	1	3	3	2	3	4	16

65	3	3	4	4	4	4	1	23	2	5	3	2	5	1	3	21	1	5	4	2	2	2	16
66	1	3	3	2	3	3	4	19	2	5	5	3	4	3	3	25	4	4	3	4	1	5	21
67	5	2	4	3	2	3	1	20	3	3	1	5	5	4	5	26	4	1	4	4	3	1	17
68	3	3	4	1	3	3	3	20	4	1	1	5	4	5	1	21	2	3	4	2	4	1	16
69	3	4	4	5	3	2	1	22	3	3	5	5	1	4	1	22	5	3	2	3	4	5	22
70	4	3	4	2	3	1	3	20	3	1	2	4	4	4	4	22	1	3	4	4	1	4	17
71	4	4	2	3	3	4	2	22	2	2	5	4	5	5	2	25	4	4	4	4	2	2	20
72	5	5	3	5	5	2	4	29	5	3	5	5	4	5	5	32	3	4	3	3	3	5	21
73	4	2	4	2	3	2	2	19	4	3	3	4	3	3	2	22	5	2	2	2	3	4	18
74	3	4	4	2	2	3	2	20	2	2	5	4	2	5	4	24	5	4	3	3	5	4	24
75	4	5	5	5	4	5	4	32	4	5	2	3	5	4	2	25	5	2	4	3	5	5	24
76	2	5	4	5	3	5	2	26	4	3	2	4	3	4	3	23	2	4	2	2	5	3	18
77	4	4	5	2	5	4	3	27	2	3	5	2	2	5	5	24	2	5	4	4	4	4	23
78	5	2	5	4	2	2	4	24	4	3	2	4	4	2	3	22	5	2	2	5	4	3	21
79	2	4	4	2	2	4	5	23	3	3	4	2	2	2	4	20	2	5	2	4	2	3	18
80	4	3	3	2	5	5	5	27	4	5	4	2	4	4	2	25	5	2	5	5	2	4	23
81	2	2	5	2	3	4	3	21	4	3	5	5	2	4	2	25	2	4	4	2	5	5	22
82	3	2	5	4	2	5	5	26	3	3	3	2	3	2	2	18	5	3	3	5	5	3	24
83	3	3	5	5	4	5	4	29	2	4	2	4	3	4	2	21	2	2	4	4	5	2	19
84	5	3	4	3	5	2	5	27	3	3	2	5	5	2	4	24	2	3	3	2	3	2	15
85	3	2	3	4	4	3	5	24	3	3	4	5	3	5	3	26	2	3	4	5	5	2	21
86	4	3	5	3	2	5	4	26	5	5	5	3	2	4	4	28	5	5	5	3	4	5	27
87	3	3	2	4	3	3	3	21	2	5	3	2	4	2	4	22	2	5	4	3	3	3	20
88	5	5	3	4	3	4	4	28	2	5	4	5	5	4	5	30	5	3	2	3	2	3	18
89	5	5	2	5	4	4	3	28	4	3	3	2	4	2	4	22	3	3	4	2	3	3	18
90	5	4	5	2	2	2	3	23	4	4	5	3	3	5	2	26	4	4	2	4	2	5	21
91	4	4	2	5	5	2	5	27	4	5	2	2	4	2	3	22	2	3	5	3	3	2	18
92	5	4	5	4	3	5	2	28	2	3	4	5	3	5	2	24	3	2	4	3	5	4	21
93	5	5	3	3	4	5	2	27	2	4	2	2	5	3	3	21	4	3	2	3	4	4	20
94	3	3	5	4	4	4	2	25	3	3	5	4	4	3	5	27	4	5	5	3	2	3	22
95	3	2	3	5	5	2	5	25	5	5	3	4	3	5	4	29	5	2	3	5	4	5	24
96	3	2	5	4	5	5	3	27	2	3	3	3	2	4	4	21	4	5	4	5	2	4	24
97	5	5	5	5	4	3	2	29	3	5	3	5	5	3	4	28	3	5	3	2	5	4	22
98	5	5	5	5	4	4	3	31	2	5	5	5	3	4	2	26	4	3	5	5	5	5	27
99	2	3	5	4	3	4	4	25	3	2	2	4	4	2	4	21	2	4	5	2	3	2	18
100	5	4	2	3	2	5	4	25	2	4	4	3	2	3	2	20	4	5	2	2	4	4	21

101	2	2	2	1	3	1	3	14	1	2	3	3	2	3	3	17	3	2	1	3	2	1	12
102	3	3	3	1	1	2	2	15	1	2	2	2	1	1	1	10	1	3	1	2	1	3	11
103	3	3	1	2	2	3	3	17	1	1	3	2	3	1	1	12	2	1	2	2	1	2	10
104	1	3	1	1	2	2	1	11	1	2	2	3	1	2	1	12	2	2	3	3	1	2	13
105	2	1	2	1	1	1	3	11	2	3	2	1	1	1	1	11	3	3	2	2	1	3	14
106	3	2	2	1	2	2	3	15	3	2	2	2	2	3	1	15	3	1	1	3	3	2	13
107	1	2	2	3	3	3	2	16	2	1	3	1	1	3	2	13	1	2	2	1	2	3	11
108	2	1	1	3	3	1	2	13	3	2	2	1	1	1	1	11	3	1	2	3	3	3	15
109	2	1	3	2	3	2	3	16	3	3	3	1	3	3	1	17	2	2	1	1	3	3	12
110	2	2	1	2	1	1	3	12	3	2	1	1	2	2	2	13	2	2	2	3	3	1	13
111	1	2	3	1	2	3	1	13	3	3	1	1	1	3	3	15	2	2	3	3	1	3	14
112	3	1	1	1	2	2	3	13	3	2	1	2	2	2	3	15	3	3	2	2	2	2	14
113	2	1	2	2	1	2	3	13	1	1	3	3	2	3	1	14	2	3	1	3	2	2	13
114	3	1	1	1	3	1	2	12	2	2	1	2	1	1	1	10	2	2	1	1	2	1	9
115	1	2	1	3	3	2	3	15	3	3	2	1	2	2	2	15	1	3	1	3	1	2	11
116	1	3	1	3	3	3	3	17	3	2	1	3	2	3	2	16	1	2	3	3	2	3	14
117	2	1	3	1	2	2	2	13	1	1	1	2	3	3	3	14	1	2	2	1	2	1	9
118	3	2	3	3	3	2	2	18	2	2	1	3	3	2	1	14	3	1	3	2	2	1	12
119	3	2	1	1	2	1	3	13	3	3	3	1	1	1	1	13	2	3	1	3	2	1	12
120	1	2	3	1	1	1	2	11	2	2	1	3	3	1	2	14	1	2	1	1	2	1	8
121	3	1	2	1	2	1	1	11	2	1	2	3	1	1	3	13	3	3	2	2	3	3	16
122	3	2	1	2	1	2	2	13	2	3	2	3	1	3	1	15	1	3	1	1	2	2	10
123	2	3	1	2	1	2	1	12	3	3	2	2	1	1	1	13	1	2	2	2	3	2	12
124	2	2	3	1	3	2	2	15	2	3	3	1	1	1	2	13	3	3	3	2	2	2	15
125	2	2	1	2	3	2	1	13	2	2	3	2	3	1	1	14	3	1	3	3	2	2	14
126	3	1	2	2	1	1	2	12	3	3	2	1	2	2	3	16	1	3	3	1	1	3	12
127	1	2	2	1	1	2	2	11	2	1	1	3	2	3	3	15	2	1	3	3	2	2	13
128	1	3	3	2	2	2	3	16	1	1	3	3	3	2	1	14	3	1	3	1	3	3	14
129	1	3	3	2	2	3	3	17	1	2	2	1	2	2	2	12	3	1	1	1	3	1	10
130	2	2	1	3	2	3	2	15	2	1	3	1	1	3	2	13	1	1	3	1	2	3	11

Tabla 25

Base de datos de Productividad

Instrumento: Cuestionario

Variable: Productividad

N°	EFICIENCIA								EFICACIA								CALIDAD							
	1	2	3	4	5	6	7	8	Pje	9	10	11	12	13	14	15	16	Pje	17	18	19	20	21	Pje
1	5	3	4	4	3	4	3	3	29	5	4	4	4	4	5	3	3	32	5	3	4	5	5	22
2	4	3	2	2	4	3	3	2	23	3	3	4	4	3	4	3	4	28	3	2	2	3	3	13
3	4	4	3	2	4	4	4	3	28	2	2	3	2	2	4	3	4	22	2	4	4	2	3	15
4	4	4	4	4	4	4	4	2	30	2	3	3	4	4	3	4	4	27	3	2	3	2	3	13
5	2	3	3	2	2	3	3	3	21	3	2	3	2	3	3	3	4	23	3	3	3	4	2	15
6	4	2	3	4	4	4	3	2	26	3	2	4	4	3	2	2	2	22	4	3	2	3	4	16
7	3	4	3	2	3	4	2	4	25	3	3	2	4	2	3	2	2	21	2	3	3	4	4	16
8	5	5	3	4	4	5	4	4	34	4	3	5	5	4	5	5	5	36	4	4	3	3	4	18
9	3	4	5	4	3	5	5	5	34	5	3	3	5	5	4	4	4	33	4	3	3	3	5	18
10	3	3	3	4	5	3	5	4	30	4	3	3	4	3	5	3	4	29	5	3	5	5	3	21
11	3	4	5	4	4	3	5	5	33	5	5	5	5	3	5	5	5	38	3	4	5	3	5	20
12	3	3	4	3	4	5	4	4	30	4	4	4	5	3	3	4	4	31	3	4	5	3	4	19
13	3	3	4	4	3	3	5	3	28	4	4	4	4	5	3	5	3	32	3	5	4	3	5	20
14	5	3	4	4	5	3	3	5	32	3	4	4	5	4	3	5	3	31	5	5	5	4	4	23
15	4	3	4	5	3	5	3	3	30	4	4	5	4	3	5	5	5	35	5	4	3	5	3	20
16	5	3	3	5	3	4	5	3	31	5	5	3	4	4	5	4	3	33	4	5	3	3	5	20
17	3	3	3	5	5	3	4	5	31	4	5	3	4	4	4	5	3	32	4	3	3	4	4	18
18	5	3	5	4	3	4	5	3	32	4	4	4	5	3	3	5	5	33	4	4	5	3	5	21
19	1	2	3	2	2	2	2	1	15	1	3	2	2	1	3	1	2	15	2	1	2	2	2	9
20	2	3	1	1	2	2	3	2	16	3	2	2	3	2	3	1	2	18	2	1	3	3	1	10
21	1	2	2	2	3	3	3	3	19	2	2	1	1	1	1	2	1	11	3	2	2	2	3	12
22	1	2	1	2	3	2	3	2	16	3	1	1	3	3	3	2	2	18	1	3	1	2	1	8
23	2	3	3	1	2	2	3	2	18	1	3	1	2	2	2	3	3	17	1	1	2	1	3	8
24	1	1	1	1	1	2	3	1	11	3	3	3	1	1	1	3	1	16	2	3	3	2	3	13
25	2	1	2	2	2	1	3	2	15	3	2	1	2	1	2	1	2	14	2	2	2	3	3	12
26	3	2	2	3	3	3	2	1	19	2	1	2	2	2	1	1	3	14	2	1	2	1	1	7
27	1	2	2	1	3	2	3	1	15	2	2	1	2	3	1	2	1	14	1	2	2	2	2	9
28	1	2	1	3	2	2	2	1	14	2	2	3	3	1	1	2	1	15	2	2	2	1	3	10
29	3	3	3	2	3	3	2	1	20	2	2	1	2	2	1	2	1	13	1	3	3	1	1	9

30	1	2	2	2	1	3	3	1	15	2	3	3	1	1	3	2	2	17	2	2	3	3	3	13
31	2	3	2	1	1	2	1	2	14	1	1	1	3	1	3	2	1	13	3	3	1	1	1	9
32	2	2	3	1	1	1	1	2	13	2	3	3	3	3	2	1	1	18	1	3	2	1	2	9
33	2	3	1	3	2	1	3	1	16	1	1	2	1	1	1	3	3	13	2	3	2	2	1	10
34	2	3	1	2	3	3	1	2	17	1	1	1	1	2	3	3	1	13	2	2	2	2	2	10
35	2	2	1	2	2	1	1	2	13	2	3	2	3	3	3	3	2	21	1	2	3	1	2	9
36	2	3	1	3	3	3	2	3	20	1	3	2	3	2	1	1	3	16	2	3	2	3	3	13
37	3	1	1	2	2	1	1	2	13	1	3	3	2	1	3	2	3	18	1	1	3	2	1	8
38	2	1	1	2	2	2	2	1	13	3	3	3	1	1	2	1	3	17	2	3	3	2	1	11
39	2	2	1	3	2	3	2	3	18	1	2	1	2	1	3	2	3	15	3	3	2	3	3	14
40	1	2	2	1	2	2	1	3	14	3	1	1	3	2	1	3	1	15	3	1	2	2	2	10
41	3	1	1	3	2	3	2	3	18	2	2	2	3	3	1	3	2	18	2	2	3	1	2	10
42	1	3	1	1	2	2	1	1	12	2	2	3	2	1	2	2	3	17	1	2	2	1	2	8
43	1	3	2	2	3	1	3	3	18	1	2	2	3	1	1	3	3	16	1	1	3	2	3	10
44	1	3	3	3	1	3	3	3	20	2	1	2	3	3	2	2	3	18	1	2	3	1	1	8
45	2	2	2	1	3	3	3	3	19	1	3	3	3	2	2	2	2	18	3	3	1	3	1	11
46	2	2	3	3	3	2	3	2	20	2	2	1	3	1	2	1	3	15	3	3	3	3	3	15
47	3	1	2	3	2	2	1	2	16	2	3	2	3	2	3	1	2	18	3	3	2	3	1	12
48	2	1	1	1	2	3	3	1	14	1	2	2	2	1	1	2	2	13	3	3	3	2	2	13
49	3	2	3	3	2	3	3	2	21	2	1	1	2	2	2	3	2	15	2	3	3	1	1	10
50	1	3	3	3	1	2	2	1	16	2	1	1	3	1	2	3	3	16	1	2	3	2	3	11
51	3	1	3	2	2	3	1	2	17	2	3	1	3	1	1	3	1	15	1	3	3	2	3	12
52	2	3	2	1	1	2	3	3	17	2	3	3	1	3	1	2	2	17	3	3	2	1	1	10
53	3	1	1	3	3	1	1	1	14	2	2	1	1	1	2	3	3	15	3	2	3	3	3	14
54	3	1	3	1	2	2	3	2	17	1	1	2	2	2	1	2	3	14	1	1	1	2	1	6
55	2	1	3	3	1	2	1	2	15	3	2	2	3	2	1	3	1	17	3	1	1	1	3	9
56	3	2	2	2	1	2	3	3	18	1	2	2	1	2	3	3	3	17	1	3	1	1	2	8
57	1	4	4	5	1	2	2	4	23	3	4	4	3	2	3	5	4	28	3	5	3	1	2	14
58	1	4	5	2	2	3	2	2	21	5	2	2	5	3	1	1	3	22	3	2	1	4	1	11
59	3	2	4	1	1	3	3	5	22	5	2	3	1	3	1	1	5	21	3	5	5	5	5	23
60	2	1	2	2	2	4	3	5	21	4	5	5	4	3	5	5	4	35	2	1	2	5	5	15
61	5	5	2	4	1	3	1	2	23	1	1	2	4	2	1	3	3	17	1	4	2	1	1	9
62	2	5	1	5	3	3	4	3	26	1	5	2	3	4	3	1	4	23	1	5	2	3	4	15
63	3	2	3	1	2	1	1	5	18	5	1	4	3	5	4	5	2	29	4	5	2	5	2	18
64	2	2	2	3	5	5	1	1	21	2	4	3	1	5	2	5	4	26	1	5	2	2	5	15
65	2	5	5	3	1	5	4	5	30	3	4	5	3	4	1	1	5	26	4	5	3	5	2	19
66	1	2	4	3	2	2	4	3	21	2	3	5	3	1	2	1	1	18	1	2	1	4	5	13

67	4	1	3	1	1	2	1	5	18	2	5	1	1	2	1	5	3	20	4	1	3	5	4	17
68	1	2	4	3	2	3	3	1	19	2	1	3	3	5	3	1	1	19	5	5	5	1	3	19
69	1	4	3	5	2	2	2	4	23	1	5	3	3	2	4	5	2	25	1	5	2	2	5	15
70	2	2	1	4	1	5	3	1	19	3	3	5	1	3	5	4	1	25	3	1	3	2	1	10
71	5	2	3	3	4	4	3	4	28	4	5	3	5	3	3	2	5	30	5	2	5	4	3	19
72	5	3	4	5	4	2	3	3	29	5	2	2	5	3	2	2	5	26	3	4	2	2	5	16
73	4	5	4	5	3	3	4	3	31	5	2	3	5	2	4	5	4	30	3	2	3	3	4	15
74	4	4	5	4	2	3	2	5	29	2	4	3	4	5	2	3	5	28	2	2	3	2	3	12
75	4	5	2	5	5	5	3	3	32	5	5	2	4	3	2	5	3	29	4	4	4	4	4	20
76	5	4	2	5	5	2	3	5	31	4	3	4	3	5	5	4	2	30	5	2	4	4	2	17
77	4	4	5	3	4	4	2	5	31	3	3	4	2	3	2	4	5	26	3	5	4	5	5	22
78	5	5	2	4	3	5	2	3	29	3	2	2	2	3	3	4	3	22	3	2	2	5	3	15
79	5	4	5	2	4	4	3	5	32	5	3	5	3	4	2	2	5	29	3	4	3	4	3	17
80	5	5	5	2	4	2	3	3	29	4	4	4	2	5	2	4	2	27	2	4	3	4	5	18
81	3	5	2	3	3	4	3	2	25	5	2	4	4	3	4	3	2	27	4	2	3	4	3	16
82	5	5	3	4	2	2	5	4	30	5	2	5	2	4	5	2	4	29	4	2	4	4	4	18
83	3	4	5	3	5	2	5	4	31	2	4	4	4	5	3	4	2	28	3	5	4	5	5	22
84	4	4	2	2	5	2	3	5	27	3	2	3	3	3	5	5	4	28	2	5	5	3	4	19
85	5	4	5	4	4	2	2	3	29	2	3	2	3	5	5	5	5	30	2	5	4	4	4	19
86	4	3	3	2	5	3	2	2	24	4	2	2	4	2	3	3	2	22	2	3	4	3	5	17
87	4	2	3	4	5	4	2	3	27	2	4	2	5	4	5	3	5	30	5	3	4	2	2	16
88	5	4	3	3	5	2	3	2	27	2	3	3	5	5	4	2	3	27	5	2	2	3	5	17
89	3	4	2	2	5	5	3	3	27	4	2	2	2	3	5	3	3	24	2	2	3	3	5	15
90	4	3	2	3	3	2	3	3	23	2	5	5	3	5	3	5	5	33	4	3	4	4	4	19
91	5	3	5	4	2	2	5	2	28	3	2	2	5	4	2	2	5	25	4	4	3	4	2	17
92	4	5	3	4	4	2	4	2	28	5	4	3	3	2	3	3	5	28	2	2	5	2	3	14
93	4	4	4	5	4	3	4	3	31	4	4	2	4	2	3	5	2	26	5	2	2	3	3	15
94	3	4	2	5	2	5	5	2	28	5	5	3	3	5	2	2	2	27	4	5	4	5	5	23
95	3	2	2	4	2	3	5	4	25	5	2	5	4	2	3	5	4	30	5	4	5	5	4	23
96	2	5	3	2	2	2	2	5	23	3	2	3	2	4	2	5	3	24	5	3	4	2	3	17
97	3	5	5	5	5	4	3	2	32	4	5	5	5	5	4	3	5	36	5	3	4	2	3	17
98	2	4	5	4	5	2	4	4	30	5	5	5	3	4	3	2	2	29	5	3	4	3	2	17
99	3	3	3	5	3	5	3	5	30	4	4	5	5	5	2	3	5	33	3	5	5	3	5	21
100	5	5	4	3	4	3	5	5	34	4	2	2	4	4	4	3	4	27	2	5	5	3	2	17
101	2	1	2	3	2	2	2	2	16	3	2	1	1	2	2	3	3	17	2	1	2	3	2	10
102	3	3	3	2	3	1	2	2	19	1	2	1	1	2	1	1	2	11	1	1	3	1	2	8
103	2	1	3	1	3	3	2	1	16	1	2	3	2	2	3	1	3	17	3	3	1	3	3	13

104	2	3	1	2	2	3	2	3	18	1	1	3	3	2	3	3	3	19	2	1	3	2	2	10
105	1	1	1	3	1	2	2	1	12	3	1	2	2	1	1	2	1	13	2	1	1	3	1	8
106	1	2	1	1	1	2	1	3	12	1	2	3	2	3	2	1	1	15	2	1	3	2	1	9
107	3	3	1	2	3	2	2	3	19	2	3	3	1	2	2	3	2	18	2	1	2	1	2	8
108	3	1	1	2	1	1	2	3	14	2	2	2	1	2	3	3	1	16	2	1	2	2	1	8
109	1	3	3	1	2	1	3	1	15	1	2	1	2	2	2	3	1	14	2	2	1	1	3	9
110	3	2	2	3	2	3	1	3	19	3	1	3	2	3	1	3	2	18	1	1	3	2	1	8
111	3	1	2	2	3	3	3	3	20	2	3	2	3	1	3	3	3	20	2	3	3	3	1	12
112	2	3	2	3	2	3	1	1	17	3	1	3	3	3	1	2	2	18	3	3	2	1	1	10
113	2	3	3	1	3	1	3	1	17	1	1	3	2	3	3	1	3	17	1	2	2	3	3	11
114	2	3	2	2	1	2	1	2	15	2	3	3	1	1	1	3	2	16	3	3	3	3	3	15
115	2	2	1	1	2	3	3	3	17	1	3	3	3	1	1	3	2	17	2	2	3	1	1	9
116	2	3	2	3	1	1	1	1	14	3	3	1	1	1	3	3	3	18	2	1	3	2	2	10
117	1	3	1	1	2	2	1	3	14	2	3	3	3	1	1	2	3	18	3	2	3	1	2	11
118	3	2	1	1	3	2	1	1	14	2	1	3	2	3	1	2	3	17	1	2	3	2	3	11
119	1	3	3	3	1	1	2	3	17	1	2	1	3	1	3	1	3	15	2	3	1	2	3	11
120	2	3	3	2	2	2	2	3	19	1	3	2	1	2	3	3	2	17	3	3	3	2	1	12
121	2	2	1	3	3	2	3	2	18	1	2	1	3	1	3	3	2	16	2	2	1	2	3	10
122	1	1	2	2	1	2	3	3	15	3	2	3	3	1	3	1	2	18	2	3	1	2	3	11
123	1	1	3	3	2	2	2	3	17	1	3	3	2	3	1	3	3	19	1	1	3	1	3	9
124	1	1	3	2	2	3	2	1	15	2	1	2	3	3	3	1	3	18	1	2	2	3	2	10
125	1	1	2	3	2	2	3	3	17	3	3	2	1	3	3	1	2	18	3	1	3	3	2	12
126	1	1	1	2	2	2	3	3	15	1	1	1	3	1	3	1	2	13	2	2	1	2	2	9
127	3	2	1	2	1	3	3	1	16	2	3	3	1	2	1	1	2	15	3	3	3	3	1	13
128	3	1	2	1	3	1	2	1	14	1	2	3	3	3	3	2	3	20	2	1	2	3	2	10
129	3	2	2	3	3	1	2	2	18	3	1	3	3	2	2	1	3	18	3	1	1	1	2	8
130	2	2	2	1	2	3	2	3	17	2	1	3	1	2	1	1	1	12	1	1	3	3	2	10

Tabla 26

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
¿En qué medida el compromiso Organizacional influye en la productividad de dos empresas mineras no metálicas ubicadas en la región la libertad y Ancash, 2018?	Objetivo general	H1:El compromiso organizacional se relaciona positivamente con la productividad de 2 empresas mineras no metálicas ubicadas en la región la libertad y Ancash, 2018.	V 1.- Compromiso Organizacional	Robbins (2009), •Compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella..	Se medirá a través de 3 dimensiones, cada dimensión con sus respectivos indicadores	1. Compromiso Afectivo 2. Compromiso de continuidad 3. Compromiso normativo	Lazos emocionales con la organización Lealtad al trabajo. Satisfacción con el trabajo Vinculación con el trabajo. Necesidades económicas Comodidad Beneficios Deber y sentido moral Obligación moral	Ordinal La encuesta Cuestionario Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy desacuerdo (1) Escala de <u>Lickert</u>
	Objetivos específicos	- Comparar el nivel de compromiso organizacional en las empresas mineras no metálicas. - Comparar el nivel de productividad en las empresas mineras no metálicas. - Determinar que dimensión del compromiso organizacional influye más en la productividad de las empresas mineras no metálicas.	V 2.- Productividad	Kuntz (2012), • Se define como el cociente producción-insumos dentro de un periodo de tiempo establecido, considerando la calidad.	Se medirá a través de 3 dimensiones, cada dimensión con sus respectivos indicadores	1. Eficiencia 2. Eficacia 3. Calidad	Recurso Producción Tiempo Cantidad Capacitaciones Controles de estándares Calidad de materias primas	Ordinal La encuesta Cuestionario Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy desacuerdo (1) Observaciones documentarias

Figura 5

Fotos de la toma de datos en las empresas donde se realizó la investigación con los trabajadores.

Durante la explicación del objetivo de la investigación, se les daba los parámetros necesarios para que puedan resolver las encuestas planteadas.



Fuente: Propia.

Cada uno de los trabajadores ingresaron a la oficina para poder resolver las encuestas planteadas.



Fuente: Propia.