



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Compromiso organizacional y productividad laboral en la  
empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Lima 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Armas Chavez, Sheila Gisella (ORCID: 0000-0001-8950-3007)

**ASESOR:**

Mgtr. Romero Pacora, Jesús (ORCID: 0000-0003-4188-2479)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

El presente estudio está dedicado a mi familia, ellos son parte fundamental por su apoyo incondicional, y a Dios porque a pesar de este tiempo tan difícil de pandemia, me ha permitido llegar hasta aquí con salud y sabiduría para culminar con éxito este proyecto de tesis.

### **Agradecimiento**

A Dios mi principal soporte, por la vida y la de mi familia, son ellos la motivación de haber cumplido con el desarrollo de mi tesis; el camino no ha sido fácil, sin embargo, gracias a su apoyo incondicional he logrado culminarlo.

Agradezco a la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de integrarme y desarrollar mi proyecto, y a la Universidad Alas Peruanas por haber formado mi carrera universitaria, logro que se dio gracias a esfuerzos y sacrificios.

A mis compañeros y amigos, a cada uno de ellos por la ayuda brindada durante el desarrollo del presente trabajo.

A mi asesor Mg. Romero Pacora, Jesús, por su calidad de tiempo, ética profesional y enseñanza en cada paso de la elaboración del presente trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	55

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Población general	15
Tabla 2: Muestra de estudio	16
Tabla 3: Validación de expertos	18
Tabla 4: Resumen de procesamiento de casos de la variable compromiso organizacional	19
Tabla 5: Alpha de Cronbach para la variable compromiso organizacional	19
Tabla 6: Resumen de procesamiento de casos de variable productividad laboral 200	
Tabla 7: Alpha de Cronbach para la variable productividad laboral	20
Tabla 8: Frecuencias de la variable de compromiso organizacional	23
Tabla 9: Frecuencias de la dimensión de compromiso afectivo	24
Tabla 10: Frecuencias de la dimensión de compromiso de continuidad	25
Tabla 11: Frecuencias de la dimensión compromiso normativo	26
Tabla 12: Frecuencias de la variable productividad laboral	27
Tabla 13: Frecuencias de la dimensión efectividad	28
Tabla 14: Frecuencias de la dimensión eficiencia	29
Tabla 15: Frecuencias de la dimensión eficacia	30
Tabla 16: Tabla cruzada entre la variable compromiso organizacional y variable productividad laboral	31
Tabla 17: Tabla cruzada entre la dimensión compromiso afectivo y la variable productividad laboral	32
Tabla 18: Tabla cruzada entre la dimensión compromiso de continuidad y la variable productividad laboral	33
Tabla 19: Tabla cruzada entre la dimensión compromiso normativo y la variable productividad laboral	34
Tabla 20: Prueba de normalidad - Shapiro Wilk	35
Tabla 21: Interpretación del coeficiente de correlación	36
Tabla 22: Contraste de la hipótesis general	37
Tabla 23: Contraste de la hipótesis específica 1	38
Tabla 24: Contraste de la hipótesis específica 2	39
Tabla 25: Contraste de la hipótesis específica 3	40

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Rangos del coeficiente de confiabilidad	18
Figura 2: Frecuencias de la variable de compromiso organizacional	23
Figura 3: Frecuencias de la dimensión de compromiso afectivo	24
Figura 4: Frecuencias de la dimensión de compromiso de continuidad	25
Figura 5: Frecuencias de la dimensión compromiso normativo	26
Figura 6: Frecuencias de la variable productividad laboral	27
Figura 7: Frecuencias de la dimensión efectividad	28
Figura 8: Frecuencias de la dimensión eficiencia	29
Figura 9: Frecuencias de la dimensión eficacia	30
Figura 10: Histograma entre la variable compromiso organizacional y la variable productividad laboral	31
Figura 11: Histograma entre la dimensión compromiso afectivo y la variable productividad laboral	32
Figura 12: Histograma entre la dimensión compromiso de continuidad y la variable productividad laboral	33
Figura 13: Histograma entre la dimensión compromiso normativo y la variable de variable productividad laboral	34

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar qué relación existe entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021. La investigación se relaciona con la ruta cuantitativa, tipo correlacional y diseño no experimental, la población está constituida por 54 trabajadores y la muestra se estableció en 50 trabajadores (muestreo no probabilístico). El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, procesado por validación de expertos y demostrada su confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach. Los resultados descriptivos señalaron que el 58% refirió que el compromiso organizacional es de nivel medio, por su parte el 42% indicó que el nivel es bajo, asimismo, el 60% manifestó que la variable de productividad es de nivel regular y el restante que es el 40% indicó que el nivel es deficiente en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C. Finalmente mediante el Rho de Spearman, se obtuvo un valor de 0.974 y con un sig. Bilateral calculado de 0.000, se acepta la hipótesis alternativa. Se obtuvieron resultados del análisis y se tiene relación con la teoría que surge del fundamento conceptual, se afirma que una correcta aplicación del compromiso organizacional permitirá una mejor productividad laboral.

**Palabras clave:** Compromiso organizacional, productividad laboral, eficiencia.

## Abstract

The general objective of this research is to determine what relationship exists between organizational commitment and labor productivity in the company Fluids Systems Technologys SAC, Year 2021. The research is related to the quantitative route, correlational type and non-experimental design, the population is constituted per 54 workers and the sample was established in 50 workers (non-probability sampling). The data collection instrument was the questionnaire, processed by expert validation and its reliability demonstrated by means of Cronbach's Alpha. The descriptive results indicated that 58% indicated that the organizational commitment is of medium level, while 42% indicated that the level is low, likewise, 60% said that the productivity variable is of a regular level and the remaining that It is 40% indicated that the level is deficient in the company Fluids Systems Technologys SAC Finally, using Spearman's Rho, a value of 0.974 was obtained and with a sig. Bilateral calculated from 0.000, the alternative hypothesis is accepted. Results of the analysis were obtained and it is related to the theory that arises from the conceptual foundation, it is affirmed that a correct application of the organizational commitment will allow better labor productivity.

**Keywords:** Organizational commitment, labor productivity, efficiency.



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se necesita un cambio para que la empresa logre alcanzar el compromiso organizacional. Por lo tanto, las empresas necesitan la formación de equipos de trabajo comprometidos con las metas estratégicas direccionada a la empresa y a su labor con el objetivo de la mejora en su productividad laboral. En las empresas cuando se mantiene niveles altos de productividad en el trabajo, se obtiene alcanzar cada objetivo propuesto y para ello lograr incrementar la rentabilidad y ser sostenible en el tiempo es importante la creación de un ambiente laboral adecuado para que los trabajadores de la empresa se puedan desarrollar y esforzarse en la consecución de sus metas personales.

A nivel internacional, en Jordania, se tiene la idea clara que los empleados con compromiso organizacional podrán contribuir a mejorar la ventaja competitiva y su productividad laboral. Los empleados y la alta dirección deben tener adecuadas habilidades cooperativas y trabajar en equipo para superar los problemas que ocurren a diario y así lograr aumentar el compromiso organizacional, finalmente, la compatibilidad que se vincula con la práctica del manejo del recurso humano y es muy importante para aumentar el compromiso de los empleados. (Alserhan & Al Shbail, 2020)

A nivel nacional, en Trujillo existen trabajadores que perciben un trato inadecuado, poca comunicación, dificultades para distribuir los materiales a trabajar y poco interés por parte de la organización en conocer sus dificultades o al momento de designar las tareas a realizar, generando un bajo compromiso organizacional, dificultades para poder expresar lo que piensan y además se ha visto afectado la productividad laboral frente a los valores y metas establecidas que persigue la empresa, porque no se cumple con eficiencia los objetivos. (Castillo, 2020)

A nivel local, la empresa Fluids Systems Technologys SAC, se dedica a la venta de equipos de medición de agua, es una organización que va en aumento en la presente actualidad, pero está siendo afectada por diversos problemas como es la falta de identificación que tiene el colaborador hacia la empresa, uno de los inconvenientes que ocurre es que los trabajadores presentan carencia de motivación, carencia de comunicación, exceso de horas de trabajo, ausencia de compromiso del trabajador hacia la empresa y esto repercute en el desenvolvimiento y en las labores asignadas a cada empleado de la empresa y

genera que los mismos no acudan con buena disposición a la aplicación de la función a diaria de cada trabajador, es complicado la identificación con la empresa, no existe un involucramiento entre misión y visión de la entidad, finalmente existe una limitada productividad en el trabajo y también hay acontecimientos que es evidenciado porque hay carencia del compromiso laboral. (Ver anexo 1).

De seguir persistiendo la problemática, como la falta de motivación y compromiso con la empresa genera rotación del personal porque muchos buscan otras opciones laborales que puedan satisfacer sus expectativas económicas. Por lo tanto, con lo señalado se ocasionaría que la eficiencia que se requiere sea menor frente a la que los trabajadores realizan, también la sobrecarga de trabajo, trabajadores con un bajo ánimo de laborar y tener el sentimiento que no crecen como profesional, generando una baja productividad laboral en la empresa.

La problemática del estudio de acuerdo a Espinoza (2018) se refiere a temas específicos de un determinado título de tesis, que está ocasionando inconvenientes o dificultades que se necesita una explicación o brindar alternativas de solución y es manifestado en forma de interrogación. Se presenta el: Problema general, ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021? Los problemas específicos fueron los siguientes: ¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021?; ¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021?; y, ¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021?

En relación a la justificación (Hernández & Mendoza, 2018), es un requerimiento que se exprese la motivación de la tesis, implicando la exposición de cada razón que una tesis debe realizarse.

La investigación justifica su realización a nivel teórico, en profundizar y aplicar la revisión teórica donde los autores (Allen & Meyer, 2012), quienes señalaron sobre el compromiso organizacional se relaciona con las actitudes positivas de cada colaborador dirigido a la organización donde trabaja, sobre la variable compromiso organizacional y la variable productividad se sustenta en la teoría de (Gutierrez, 2014) que la define como la manera de alcanzar los máximos

efectos esperados y una óptima utilización del tiempo, el recurso material y humano en el proceso, y se debe obtener las máximas ventajas.

La presente investigación se justifica metodológicamente porque se utiliza instrumentos de medición que tienen soporte teórico y que antes de su aplicación en la muestra de estudio, será puesto a consideración de tres expertos (vinculados a metodología, estadística y la parte temática), finalizando con el instrumento debidamente validado por profesionales competentes, demostrando la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach coincidiendo con Alarcón et al. (2020, p. 300), asimismo la tesis es de utilidad para ejecutar investigaciones relacionadas a las variables planteadas en la presente investigación. En la justificación social, permite que se compruebe la utilidad e importancia de ambas variables planteadas frente a las actividades que realizan o se les pide cumplir. Contribuyendo a que se conozca con datos exactos de qué manera ambas variables se encuentran presentes en el contexto social y cultural.

La investigación en el ámbito social pretende motivar la mejora de la destreza social de cada colaborador de la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., y sumado al fortalecimiento de la consideración al usuario, asimismo, con los resultados se espera el logro de sugerir estrategias novedosas en la optimización de la productividad en el trabajo de organizaciones de las mismas actividades, también se debe visualizar la problemática de conseguir el compromiso organizacional. En la justificación aplicada, tiene como finalidad porque se apreciarán resultados en la tesis que podrán ser puestos en la práctica ante la problemática de las variables propuestas, claramente con la intención de buscar y consolidar el conocimiento para su aplicabilidad y generando el enriquecimiento del desarrollo científico.

Sobre el objetivo, es la aspiración que se desea lograr en un tiempo establecido (Ñaupas et al., 2018). A continuación, se presenta el objetivo general: Determinar qué relación existe entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021. Los objetivos específicos fueron los siguientes: Identificar cuál es la relación entre el compromiso afectivo y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021; establecer qué relación existe entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems

Technologys S.A.C., Año 2021 e identificar cuál es la relación entre el compromiso normativo y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021.

La hipótesis se define como la explicación de la asociación entre dos o más variables de estudio. De manera cotidiana los problemas de la investigación señalan incertidumbre, por lo tanto, la hipótesis anticipa la respuesta. Finalmente son respuestas tentativas a las preguntas de la tesis. (Sánchez et al., 2020)

La hipótesis general es la siguiente: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021. Las hipótesis específicas fueron las siguientes: Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021; existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021 y existe relación significativa entre el compromiso normativo y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En lo referente a los antecedentes nacionales, Amacifuén & Heredia (2019) en su tesis Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en Protege Oriente S.A., Pucallpa, 2019, para optar el título profesional de licenciado en administración en la Universidad privada de Pucallpa, se utilizó la encuesta. El objetivo de la tesis fue la determinación de la asociación entre el compromiso organizacional y productividad de los trabajadores del mencionado estudio. Las teorías utilizadas por el investigador están referidas en cuanto a la variable 1 compromiso organizacional a Allen & Meyer (1991) en su libro compromiso organizacional y la variable productividad se sustenta con el autor Gutiérrez (2014) en su libro calidad y productividad. La metodología aplicada se vincula con la ruta cuantitativa, de tipificación correlacional, diseño no experimental, para ello se utilizó en la población a cincuenta y cuatro trabajadores, siendo la muestra igual que la población (muestreo no probabilístico). Como resultado se obtuvieron la existencia de una correlación positiva alta por medio del Rho Spearman de 0.794. El aporte del estudio es importante porque una empresa necesita que cada trabajador se comprometa con metas planteadas por la gerencia general de la empresa, y que la labor que realiza siempre sea con satisfacción y se vea reflejada en su productividad laboral.

Marroquín (2019) en su tesis El compromiso laboral y su influencia en la productividad de los conductores de una empresa de transportes de carga nacional 2018, para obtener el grado académico de Maestro en Administración de Negocios de la Universidad Cesar Vallejo, se utilizó la encuesta, recolección de datos fue el cuestionario de escala ordinal. Como objetivo se tuvo que encontrar la asociación del compromiso laboral y la productividad laboral. Las teorías utilizadas por el investigador están referidas en cuanto a la variable 1 compromiso organizacional a Meyer & Allen (1991) en su libro compromiso organizacional y la variable productividad se sustenta con los autores Robbins & Judge (2013) en su libro Comportamiento Organizacional. La metodología aplicada se asocia con la ruta cuantitativa, de tipificación correlacional, diseño no experimental, para ello se utilizó en la población a 394 personas y la muestra se determinó en 195 personas que laboran en la empresa (muestreo probabilístico). El resultado obtenido se identificó

que hay existencia de asociación positiva alta entre las variables por medio del Rho Spearman 0.852, entonces, existe una asociación entre el compromiso organizacional y la productividad. El aporte del estudio es que se considere el compromiso organizacional como una herramienta importante de gestión que aporta a que cada trabajador se comprometa y mejore su lealtad hacia la empresa y sus objetivos, siempre con la finalidad de tener una adecuada productividad laboral.

Zavaleta (2019) en su tesis Compromiso Organizacional y productividad de empresas mineras no metálicas ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018 para obtener el grado académico de Maestro en Administración de Negocios de la Universidad Cesar Vallejo, se utilizó la encuesta, recolección de datos fue el cuestionario de escala ordinal. El objetivo fue la medición del compromiso organizacional hacia la productividad del presente estudio. Las teorías utilizadas por el investigador están referidas en cuanto a la variable 1 a los autores Meyer, Allen y Smith (1993) en su libro en su libro compromiso organizacional y en la variable productividad se sustenta con el autor Koontz (2012) en su libro Administración: Una perspectiva global y empresarial. La metodología se vinculó con la ruta cuantitativa, tipificación correlacional, diseño no experimental, para ello se utilizó en la población a 394 personas y la muestra se determinó en 90 trabajadores y como muestra a 40 Trabajadores elegidos al azar. El resultado obtenido sé identificó que existe una asociación positiva alta entre las variables de estudio por medio del Rho Spearman 0.817, por consiguiente, el Compromiso organizacional y la variable Productividad están correlacionados. El aporte del estudio mencionado es que para poder tener mejores resultados del compromiso organizacional tiene que estar acompañado por la motivación, hacia cada colaborador como reconocimientos y bonos, para que la empresa cuente con un mayor compromiso organizacional y por consecuencia la mejora de la productividad laboral.

Travezaño & Salvio (2018) en su tesis Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de grifos y estaciones de servicios en la provincia de Pasco, 2017, para optar el Título Profesional de

Licenciado en Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, la encuesta se efectuó para la recolección de datos. El objetivo es hallar la asociación del compromiso organizacional y la satisfacción laboral. La primera variable compromiso organizacional se sustenta con los autores Meyer, Allen y Smith (1993) en su libro en su libro compromiso organizacional y en la variable satisfacción laboral se sustenta con el autor Hellriegel (2005) en su libro Administración: un enfoque basado en competencias. La metodología aplicada se sustenta en la ruta de corte cuantitativa, de tipificación correlacional, diseño no experimental, para ello se utilizó en la población y muestra a 60 colaboradores. El resultado obtenido sé identifico en la existencia de una asociación positiva de las variables planteadas por medio del chi cuadrado 0.665, por consiguiente, entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral existe una correlación. El aporte es la mejora del compromiso afectivo en cada trabajador, por lo tanto, la generación de la productividad laboral con la empresa y sus compañeros de trabajo, queda claro que se necesita contar con mejores condiciones de trabajo para que los trabajadores perciban que la empresa se preocupa porque tengan un ambiente laboral adecuado.

Zapata (2018) en su tesis Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016, para optar el grado de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo, se realizó la aplicación de la encuesta para la recolección de datos. El objetivo general fue medir el compromiso organizacional y la productividad. Las teorías utilizadas por el investigador están referidas en cuanto a la primera variable compromiso organizacional se sustenta con los autores Allen & Meyer (2012) en su libro compromiso organizacional y en la variable productividad laboral se sustenta con el autor Gutiérrez (2014) en su libro calidad y productividad. La metodología se asocia con la ruta cuantitativa, tipificación básica, diseño no experimental. Tanto en la población y la muestra está integrada por veinticinco personas (no probabilístico). El resultado obtenido visualiza una existencia de asociación positiva entre las variables propuestas por medio del Rho de Spearman 0.844, por consiguiente, entre el compromiso organizacional y la productividad existe una correlación. El aporte del estudio es el requerimiento de la mejora del compromiso organizacional

en la entidad y acompañado de un diseño para evaluar el compromiso de cada trabajador basado en la actitud y la aptitud de cada trabajador, por lo tanto, el procedimiento es valioso para mejorar la productividad laboral.

En lo referente a los antecedentes internacionales, Tello (2018) en la tesis titulada Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua para optar el grado de Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano en la Universidad Técnica de Ambato. Se realizó la aplicación de la encuesta para la recolección de datos. Las teorías utilizadas por el investigador están referidas en cuanto a la variable compromiso organizacional, está presentado con Allen y Meyer (1991) en su estudio the measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization y en la variable Satisfacción laboral se sustenta con el autor Chiavenato (2007) en su libro el Capital humano en las organizaciones. La metodología se relaciona con la ruta cuantitativa, tipificación aplicada, diseño no experimental, la población son 63 trabajadores y la muestra se determinó en 31 trabajadores elegidos aleatoriamente. El resultado obtenido halló la existencia de una correlación mediante el Rho Spearman de 0.062, finalmente, entre el compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral existe una correlación. El aporte es la generación de mejores espacios para el desarrollo profesional y formación según la especialidad de su personal, para ello es importante contar con la implementación de la ISO 9001 para que la empresa tenga indicadores de calidad y logre la motivación de cada trabajador en la mejora de la productividad y el compromiso con la organización.

En la presente investigación se tiene como libro base que sustenta la variable compromiso organizacional a los autores Allen & Meyer (2012), quienes señalaron que el compromiso organizacional son las actitudes positivas de cada colaborador dirigido a la organización donde trabaja, asimismo, es el acuerdo de corte psicológico adoptado por la asociación entre la organización y el colaborador, influyendo en la toma de decisiones de continuidad o de retiro de esta. Finalmente, si el afecto es mayor el colaborador no renuncia a la organización, generando brindar más de lo esperado. (p. 358). Sobre la Dimensión 1 Compromiso afectivo



Según Allen & Meyer (2012), se refiere a poseer la convicción de quedarse en una organización, determinado por la experiencia vivida de cada colaborador por medio de la suma de horas laboradas, por ejemplo, si un colaborador sufre un problema y la empresa muestra apoyo, el colaborador mostrará agradecimiento, identificación y lealtad con la organización, si cada colaborador siente que es valorado por la organización y se incentiva con premios, hará que el colaborador devuelva una mayor retribución en el trabajo. (p. 358).

El compromiso afectivo para Neves et al., (2018), se relaciona con percepciones personales de las cualidades de la empresa, es importante para la promoción de alcanzar objetivos en la empresa. (p. 2).

Según Hernández et al., (2018) el compromiso afectivo se refiere a la aceptación de las emociones del trabajador dirigido a la organización, se adquiere como efecto la satisfacción de la empresa del requerimiento y expectativa que el colaborador está sintiendo. (p. 5). Sus indicadores: (a) Identificación, se vincula con la acción que posee el colaborador que logra identificarse con la organización, con sus objetivos y metas; (b) Deseos de contribuir, se relaciona al sentimiento que tiene el trabajador para lograr alcanzar un objetivo que es requerido y anhelado por la empresa. Dimensión 2 Compromiso continuo de acuerdo a Allen & Meyer (2012), los colaboradores poseen consideraciones en relación al interés de la organización como es los tiempos, los esfuerzos y las inversiones que la alta gerencia pierde si un colaborador deja la organización. (p. 358). El compromiso organizacional de continuidad (COC) se relaciona con las percepciones de cada trabajador sobre costos relacionados al salir de la empresa. Las intenciones de salir de una empresa están asociadas de manera normal a sistemas de recompensa, como valorar o reconocer al colaborador la oportunidad de desarrollar la carrera de acuerdo a los autores Neves et al., (2018, p. 2). Asimismo, según Hernández et al., (2018) es el resultado de invertir tiempo y esfuerzos que el colaborador posee cuando labora en una organización y que pierde si el colaborador deja la organización. (p. 5). Sus indicadores: (c) Opciones laborales, se refiere a las posibilidades de acceso a un puesto laboral que tiene el trabajador; (d) Necesidad laboral, es cuando el trabajador permanece en la empresa, que el contrato entre ambas partes tenga vigencia en el tiempo y no termine en un momento determinado sin motivo alguno. Dimensión 3 Compromiso normativo Según Allen & Meyer (2012), señalaron que el colaborador

crea que debe mostrar lealtad a su organización, porque la organización otorga beneficios como son cursos, programas de capacitación y diplomado completamente gratis, todo ello se puede lograr en el colaborador, un sentimiento de ser recíproco, porque el colaborador siente que está en deuda con la organización y por ello el colaborador contribuye con su esfuerzo el apoyo que se puede brindar del lado de la organización. (p. 2).

El compromiso organizacional normativo según Neves et al., (2018), está asociado a deberes morales del colaborador hacia la empresa, por la valoración que se brindó, supeditado con sentimientos de obligar su permanencia. Impulsando desempeñar las competencias en cada actividad, en relación con la norma instituida, y no existe una participación vinculada a la motivación. (p. 2).

Para Hernández et al., (2018) el compromiso normativo se vincula con la responsabilidad moralmente hablando o el grado sentimental sobre gratitud que está sintiendo el trabajador que debe ser respondida de manera compensatoria dirigida a la organización como efectos del beneficio que se obtuvo. (p. 5). Sus indicadores: (e) Reciprocidad, refiriéndose a la reciprocidad entre la organización y el colaborador basado en compensaciones y resultados de la labor encomendada y (f) El deber, es la obligación que tiene el trabajador hacia el cumplimiento de sus funciones según su puesto laboral en la empresa.

Sobre el compromiso organizacional de parte de Robbins & Judge (2013, p. 452), pronostica la manera de rotar y la satisfacción del trabajador. Los autores señalaron cinco dimensiones que tiene que poseer el compromiso organizacional del trabajador, (a) Integridad, referida a la honestidad y la veracidad; (b) Competencia, que tiene como sustento a la capacidad y conocimiento; (c) Congruencia, se relaciona a las habilidades de la persona y como se mantiene la meta y la adecuada toma de decisiones; (d) Lealtad, se vincula a la defensa y la toma de responsabilidad de cada trabajador y (e) Franqueza, se relaciona que el trabajador debe ser ético y sincero.

Por su parte, el autor O'Reilly & Chatman (1986) citado por Vargas (2007, p. 100), el compromiso organizacional se define como el reflejo del vínculo psicológico que une a una persona con la empresa pero el entorno laboral de esa relación puede diferir. De acuerdo a O'Reilly & Chatman (1986) citado por Vargas

(2007, p. 100), el compromiso organizacional esta conformada por tres dimensiones: (a) Complacencia, es cuando un trabajador acepta ser influido por otra persona, con el objetivo de tener un beneficio; (b) Identificación, es cuando el trabajador acepta ser influido con la clara finalidad de preservar un vínculo con satisfacción y autodefinición y (c) Internalización, es cuando la persona logra encontrar los valores de la empresa y que son recíprocos con sus valores personales.

En la presente investigación se tiene como libro base de la variable productividad laboral al autor Gutiérrez (2014), quien define la productividad laboral como lograr el mejor resultado teniendo en cuenta el recurso empleado para su generación, la productividad se puede lograr la medición en base al cociente conformado por el resultado logrado y el recurso empleado. (p. 24). Dimensión 1 Efectividad. La efectividad es la consecuencia de las metas trazadas que se espera alcanzar. Gutiérrez (2014, p. 24). Sus indicadores: (a) objetivos planteados, se relaciona a las metas que se propone la empresa; (b) Evaluación continua, se refiere que cada trabajador tiene que ser evaluado en base a resultados y su aporte a la empresa. Dimensión 2 Eficiencia. La eficiencia se asocia con el resultado obtenido y el recurso que fue aplicado. Gutiérrez (2014, p. 24). Sus indicadores: (c) Uso óptimo de recursos, se refiere a la elección de llevar a cabo una actividad con ahorro dentro de la empresa; (d) Cumplimiento de obligaciones, se refiere a realizar una obligación dentro de la empresa, y se vincula con hacer o no hacer una determinada labor en la empresa. Dimensión 3 Eficacia. La eficacia es la forma como se realiza las acciones planeadas y se alcanza el resultado planeado. Gutiérrez (2014, p. 24). Sus indicadores: (e) Logro de metas, se vincula a lograr alcanzar una meta propuesta por la gerencia general o el área directa de la empresa y (f) Alternativas creativas, son las opciones nuevas y innovadoras que plantea el trabajador sobre las alternativas que ya tiene la empresa.

Según Korkmaz & Korkmaz (2017), la productividad laboral esta conceptualizada como los resultados de conocimientos y experiencia que posee las personas en un claro beneficio para la organización, asimismo, señalaron tres dimensiones sobre la productividad laboral: (a) Capital humano, que proviene de conocimientos acumulados (educación y experiencia), talento y experiencia de un empleado promedio en el proceso económico; (b) Cambio tecnológico, se relaciona

con los nuevos inventos e innovaciones inspirando desarrollar insumos nuevos y servicios, pudiendo aumentar la productividad y (c) Economía de escala, se refiere que las economías de escala logran reducir los costos de fabricación. (p. 13)

Al referirse a la productividad, de acuerdo a Judge & Robbins (2013), es el comportamiento en una empresa de alta medición, por consiguiente, la asociación entre la eficacia y la eficiencia es la utilización apropiada del recurso material. Los autores señalaron dos dimensiones las cuales son: (a) Eficacia, considerada como la forma que tiene una empresa para alcanzar la satisfacción del requerimiento del cliente y (b) Eficiencia, es la forma donde la empresa puede alcanzar sus metas con un costo de carácter bajo. (p. 28).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

La tipificación de la tesis es de carácter básico, según Valderrama (2019), el cual se preocupa por la recolección de informaciones sobre un escenario sujeto a investigarse con el claro fin de lograr el enriquecimiento del conocimiento basado en teorías científicas, direccionando a descubrir nuevos conocimientos. (p. 164).

Asimismo, cuando es de tipo básica se pretende ampliar el conocimiento y no se utiliza el estudio aplicado porque no se pretenderá proponer mejoras que tengan consecuencias o cambios significativos.

Asimismo, según Hernández & Mendoza (2018), en la investigación se tiene como ruta el enfoque cuantitativo porque se plantean hipótesis que serán comprobadas su veracidad o negación por medio de la utilización de la estadística, es decir el enfoque cuantitativo formula hipótesis y utiliza la estadística.

##### **Diseño de investigación**

El diseño es no experimental de acuerdo a Valderrama (2019, p. 178), donde no se está manipulando la variable independiente para realizar la observación el efecto en la variable dependiente, los acontecimientos en determinado escenario ya sucedieron.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variable**

Según Espinoza (2018) la variable se define como el objeto que tiene identidad y que toma diversos valores, dependiendo de la condición en el contexto que es presentado. (p. 41).

##### **Variable: Compromiso organizacional**

##### **Definición conceptual**

Según Allen & Meyer (2012), quienes señalaron que el compromiso organizacional son las actitudes positivas de cada colaborador dirigido a la organización donde trabaja, asimismo, es el acuerdo de corte psicológico adoptado por la asociación entre la organización y el colaborador, influyendo en la toma de

decisiones de continuidad o de retiro de esta. Finalmente, si el afecto es mayor el colaborador no renuncia a la organización, generando brindar más de lo esperado. (p. 358).

### **Definición operacional**

Se ejecutó por medio de 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso de normatividad.

### **Indicadores**

Se establece los siguientes indicadores: identificación, deseo de contribuir, opciones laborales, necesidad laboral, reciprocidad y el deber.

### **Escala de medición**

Se aplicó la escala de carácter ordinal y para medirlo se utilizó el SPSS versión 24. Por lo tanto, utilizaron las opciones: “Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo”.

### **Variable: productividad**

#### **Definición conceptual**

La productividad es lograr el mejor resultado teniendo en cuenta el recurso empleado para su generación, la productividad se puede lograr la medición en base al cociente conformado por el resultado logrado y el recurso empleado según Gutiérrez (2014, p. 24).

#### **Definición operacional**

Se aplicó por medio de las siguientes dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad, figurando en un cuestionario y los resultados serán procesados estadísticamente.

### **Indicadores**

Se determinan los siguientes indicadores: objetivos planteados, evaluación continua, uso óptimo de recursos, cumplimiento de obligaciones, logro de metas y alternativas creativas.

## Escala de medición

Se aplicó la escala de carácter ordinal y para medirlo se utilizó el SPSS versión 24. Por lo tanto, utilizaron las opciones: “Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo”.

### 3.3. Población muestra y muestreo

#### Población

La población es la suma de personas en un determinado lugar sujeto a un estudio según Vara (2015, p. 261). La población general de la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., son 54 trabajadores:

**Tabla 1**

*Población general*

<b>Áreas</b>	<b>Nº</b>
Gerencia general	1
Administrativa	12
Legal	2
Producción	10
Logística	4
Almacén	4
Comercial	5
Proyectos	4
Soporte técnico	2
Contabilidad	3
Finanzas	2
Tributación	2
Recepción	1
Vigilancia	2
Total	54

#### **Criterios de inclusión:**

Se incluyen trabajadores de áreas: Administrativa, legal, producción, logística, almacén, comercial, proyectos, soporte técnico, contabilidad, finanzas, tributación.

#### **Criterios de exclusión:**

Se excluyen trabajadores de áreas: Gerencia general, recepción, vigilancia.

## Muestra

La muestra es considerada como una parte de la población establecida según Valderrama (2019, p. 184). La muestra se integra por 50 trabajadores, por lo tanto, se consideró una muestra por conveniencia.

### Tabla 2

*Muestra de estudio*

<u>Áreas</u>	<u>N°</u>
Administrativa	12
Legal	2
Producción	10
Logística	4
Almacén	4
Comercial	5
Proyectos	4
Soporte técnico	2
Contabilidad	3
Finanzas	2
Tributación	2
<u>Total</u>	<u>50</u>

## Muestreo

Según Bernal (2016, p. 214), en el muestreo no probabilístico no existe una selección al azar, no se aplica una fórmula matemática para establecer la muestra de estudio, más bien depende de la toma de decisión del investigador.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnicas de recolección de datos

Las técnicas utilizadas son las siguientes:

Encuesta: Según Quezada (2015, p. 56), es una herramienta que es útil para poder conocer determinada conducta de unos individuos, claro, directo, conciso y sencillo en preguntarles de manera directa.

Observación: De acuerdo al autor Bernal (2016, p. 254), es un proceso con bastante rigor que logra permitir de manera directa el objetivo de la investigación para describirla y analizarla, obviamente sobre situaciones sobre el lugar de investigación seleccionado.



## **Instrumentos de recolección de datos**

El fichaje, según Bernal (2016, p.255) es una técnica que consiste en el registro de información que se obtiene en el proceso del estudio, del día a día en el momento de la actividad que tiene el investigador.

Ficha técnica del instrumento:

Nombre:

Cuestionario sobre variable compromiso organizacional y productividad laboral.

Autores: Sheila Armas

Aplicación: Individual

Finalidad: Este proyecto de investigación tiene como fin definir si se relacionan las variables planteadas, en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., 2021.

Ámbito de aplicación: El cuestionario se aplicará a 50 personas, de la cuales son colaboradores de la empresa.

Materiales: Encuesta

Descripción de la aplicación:

Las personas del cuestionario tienen que estar informados de la problemática suscitada en la empresa, y debido a la coyuntura actual tendrán que asegurarse de contar con las herramientas digitales para compartir el cuestionario. Para el trabajador que desarrollará el cuestionario, este tendrá un número determinado de ítems y se utilizará el método de Escala Likert, los encuestados deberán evaluar cada afirmación y emitir su respuesta a la misma. Cabe precisar que el método en mención, contiene cinco escalas de frecuencia.

El cuestionario: Bernal (2016, p. 245), viene a ser el conjunto de preguntas que fueron elaboradas para la generación de resultados de mucha utilidad con el fin de obtener metas en la tesis.

### Validación del instrumento

La validación será por medio de juicio de expertos según Hernández et al. (2014, p. 200) en el cuestionario se logra medir de forma real las variables planteadas, en concordancia con expertos en la temática (Ver anexo 5).

**Tabla 3**

*Validación de expertos*

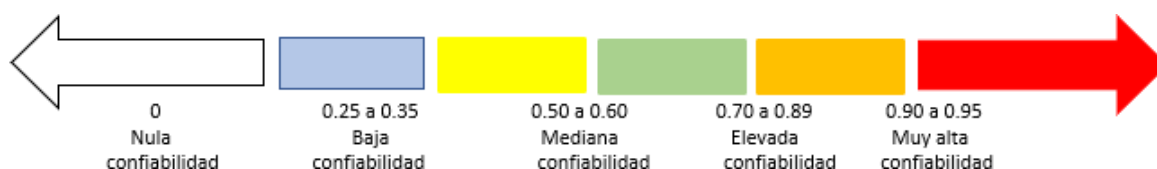
N°	Experto	Calificación Instrumento	Especialidad
1	Mgr. Jesús Romero Pacora	Aplicable	Asesor Temático - Metodológico Administrador de empresas y Licenciado en Educación.
2	Dr. Edgar Laureano Lino Gamarra	Aplicable	Especialidad: Matemáticas e Informática
3	Mgr. Shulya Reynoso Arcos	Aplicable	Administración y dirección estratégica

### Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento según Avolio (2016, p. 110), es cuando el investigador logra alcanzar en el resultado de su instrumento similitud y si se logra investigar el mismo tema con la utilización del mismo procedimiento que el investigador aplicó al inicio. Cabe señalar que la confiabilidad será obtenida por el Alfa de Cronbach donde el instrumento se caracteriza por ser de escala ordinal (tipo Likert) y las variables planteadas son cualitativas o categoricas, en la figura 1 se aprecia los rangos del coeficiente de confiabilidad:

**Figura 1**

*Rangos del coeficiente de confiabilidad*



*Nota.* Teniendo en cuenta lo nombrado anteriormente, se analizaron la tabla de Estadísticas de fiabilidad para cada variable, las cuales se detallan a continuación:

**Fuente:** (Hernández et al., 2017, p. 216).

## Prueba de fiabilidad para la variable compromiso organizacional

**Tabla 4**

*Resumen de procesamiento de casos de la variable compromiso organizacional*

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

*Nota.* En la tabla 4 han sido estudiados por el SPSS, de una muestra de 50 participantes de la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., de los cuales no se excluyó a ninguno

**Tabla 5**

*Alpha de Cronbach para la variable compromiso organizacional*

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,932	,928	30

*Nota.* En la tabla 5 se observa que en las 30 afirmaciones realizadas se alcanzó con el test Alpha de Cronbach la valoración de 0,932 > 0,70 a 0,89 muy elevada confiabilidad; llegando a la conclusión que los resultados poseen fiabilidad.

## Prueba de fiabilidad para la variable productividad laboral

**Tabla 6**

*Resumen de procesamiento de casos de la variable productividad laboral*

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

*Nota.* En la tabla 6 los datos estudiados por el SPSS, de una muestra de 50 participantes de la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., de los cuales no se excluyó a ninguno.

**Tabla 7**

*Alpha de Cronbach para la variable productividad laboral*

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,916	,912	30

*Nota.* En la tabla 7 las 30 afirmaciones realizadas en el cuestionario de la variable productividad laboral, se alcanzó por medio del test Alpha de Cronbach la valoración de  $0,916 < 0,90$  a  $0,95$  muy alta confiabilidad; llegando a la conclusión que el instrumento es fiable.

### **3.5. Procedimientos**

Según Sánchez et al., (2020, p. 106), el procedimiento es el siguiente:

Las hipótesis planteadas en la presente investigación pasan por un procedimiento denominado prueba o contrastación de hipótesis, donde se utiliza la estadística para la obtención de resultados, aquí se plantea la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) y la hipótesis nula ( $H_0$ ), según lo establecido en la tesis y poder elegir de manera correcta la prueba estadística. Asimismo, al seleccionar el nivel de significancia mediante un tipo de porcentaje para aprobar o refutar una hipótesis, por ejemplo: 0,01; 0,05 o 0,10.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los datos recolectados se procesarán por el software de estadística denominado SPSS, además, según Sánchez et al. (2020, p. 128), se aplicará la estadística descriptiva por medio de la tabla de frecuencia y el gráfico de barras.

Por otro lado, el presente estudio es de nivel correlacional y de escala ordinal, por consiguiente, se utiliza el Rho de Spearman en la obtención de la correspondencia de las variables planteadas y confrontar las hipótesis, para Sánchez et al. (2020, p. 137), el coeficiente de Rho de Spearman tiene como finalidad la medición de asociar dos o más variables. Asimismo, de acuerdo a Hernández & Mendoza (2018, p. 367) señalaron que el Rho de Spearman es un coeficiente que se utiliza para asociar de manera estadística variables de carácter ordinal.

Para finalizar, el presente estudio está relacionado con la estadística no paramétrica, de acuerdo a Caycho et al. (2019, p. 17), es una parte de la estadística para probar las hipótesis de la tesis y relacionadas con variables cualitativas o categóricas.

### **3.7. Aspectos éticos**

Las referencias de los autores son respetadas y debidamente citados, considerando el uso de las normas APA 7ma. Versión. Los resultados de las encuestas son reales y se respeta los resultados. Asimismo, se garantiza el respeto al llenado de las encuestas de parte de los encuestados; el cuestionario es sumamente confidencial y anónimo. Se utilizó el programa turnitin, herramienta que

permitió detectar el grado de originalidad de la investigación, cuyo valor límite de dicho programa no debe exceder del 25%.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo univariado

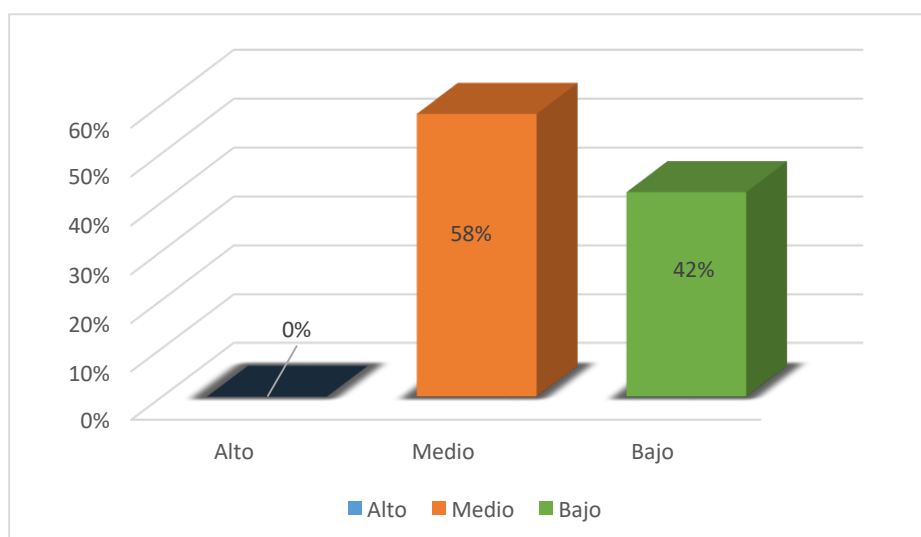
Tabla 8

*Frecuencias de la variable de compromiso organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	0	0%	0%	0%
Medio	29	58%	58%	58%
Bajo	21	42%	42%	100%
Total	50	100%	100%	

Figura 2

*Frecuencias de la variable de compromiso organizacional*



*Nota.* Sobre el 100% de los trabajadores encuestados (que equivale a 50 trabajadores), el 58% (que equivale a 29 trabajadores) refirió que el compromiso organizacional es de nivel medio, por su parte el 42% (que equivale a 21 trabajadores) indicó que el nivel es bajo en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C.

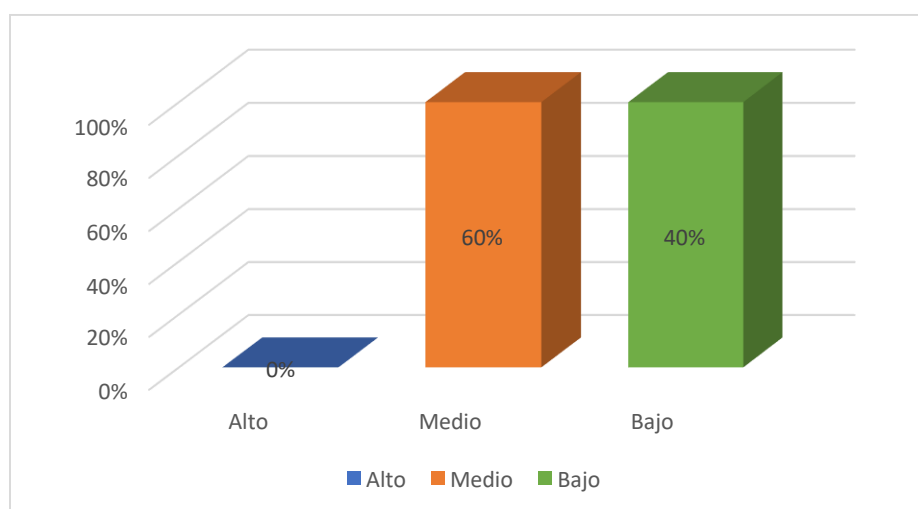
**Tabla 9**

*Frecuencias de la dimensión de compromiso afectivo*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Alto	0	0%	0%	0%
Medio	30	60%	60%	60%
Bajo	20	40%	40%	100%
Total	50	100%	100%	

**Figura 3**

*Frecuencias de la dimensión de compromiso afectivo*



*Nota.* Sobre 100% de los trabajadores encuestados (que equivale a 50 trabajadores), el 60% (que equivale a 30 trabajadores) refirió sobre el compromiso afectivo es de nivel medio, por su parte el 40% (que equivale a 20 trabajadores) indicó que el nivel es bajo en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C



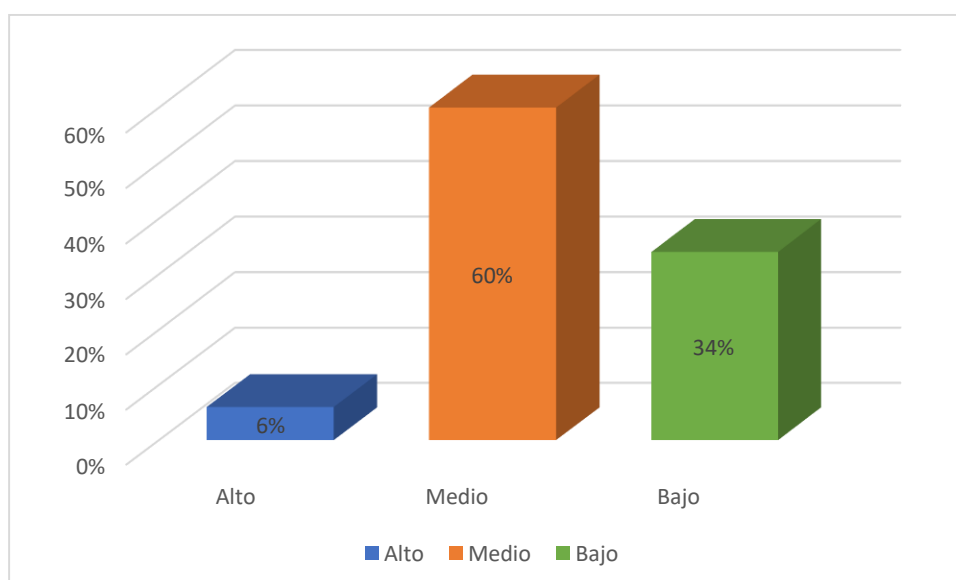
**Tabla 10**

*Frecuencias de la dimensión de compromiso de continuidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	3	6%	6%	6%
Medio	30	60%	60%	66%
Bajo	17	34%	34%	100%
Total	50	100%	100%	

**Figura 4**

*Frecuencias de la dimensión de compromiso de continuidad*



*Nota.* Sobre el 100% de los trabajadores encuestados (que equivale a 50 trabajadores), el 6% (que equivale a 3 trabajadores) manifestó que el compromiso de continuidad es de nivel alto, el restante que es el 60% (que equivale a 30 trabajadores) indicó que el nivel es medio y el 34% (que equivale a 17 trabajadores) es de nivel bajo en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C.

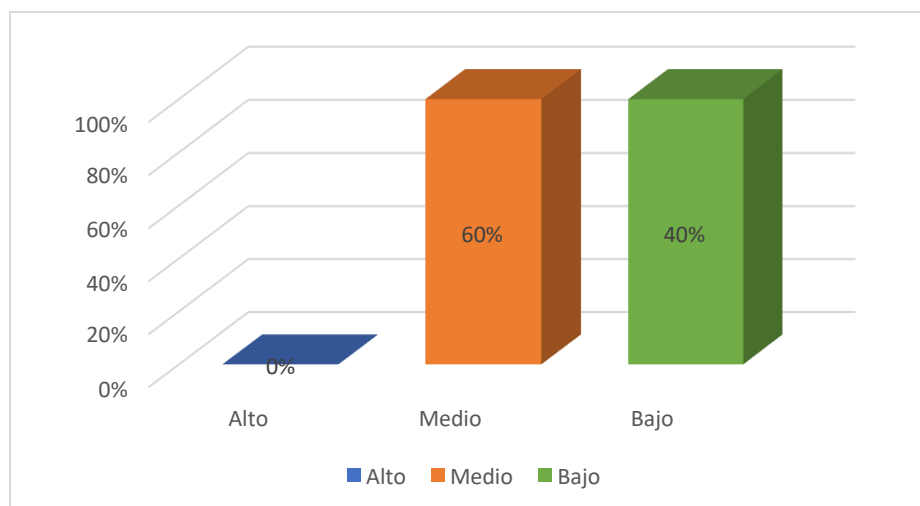
**Tabla 11**

*Frecuencias de la dimensión compromiso normativo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	0	0%	0%	0%
Medio	20	40%	40%	40%
Bajo	30	60%	60%	100%
Total	50	100%	100%	

**Figura 5**

*Frecuencias de la dimensión compromiso normativo*



*Nota.* Sobre el 100% de los trabajadores encuestados (que equivale a 50 trabajadores), el 60% (que equivale a 30 trabajadores) manifestó que el compromiso normativo es de nivel medio y el restante que es el 40% (que equivale a 20 trabajadores) indicó que el nivel es bajo en la empresa Fluids Systems Tecnológicas S.A.C

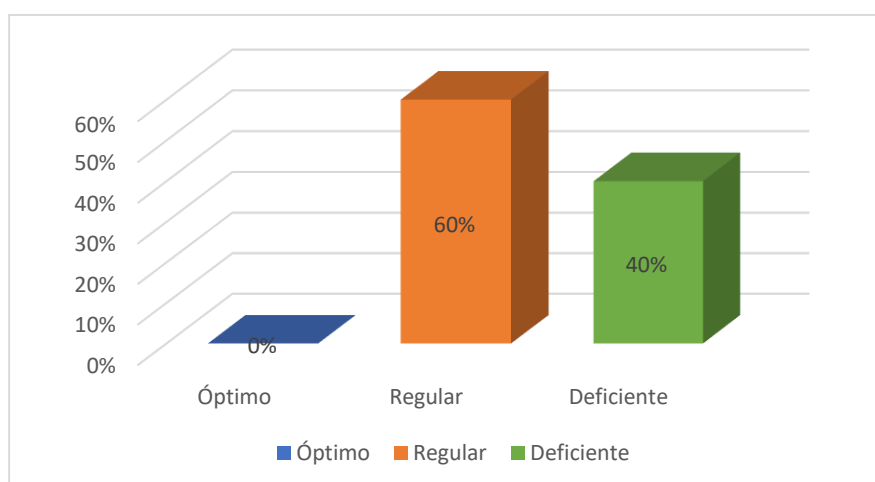
**Tabla 12**

*Frecuencias de la variable productividad laboral*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Óptimo	0	0%	0%	0%
Regular	30	60%	60%	60%
Deficiente	20	40%	40%	100%
Total	50	100%	100%	

**Figura 6**

*Frecuencias de la variable productividad laboral*



*Nota.* Sobre el 100% de los trabajadores encuestados (que equivale a 50 trabajadores), el 60% (que equivale a 30 trabajadores) manifestó que la variable de productividad es de nivel regular y el restante que es el 40% (que equivale a 20 trabajadores) indicó que el nivel es deficiente en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C.

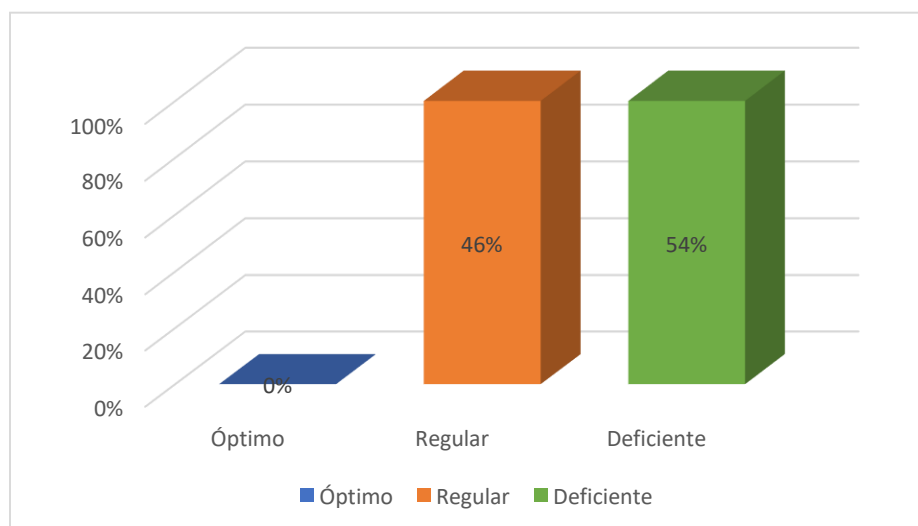
**Tabla 13**

*Frecuencias de la dimensión efectividad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Óptimo	0	0%	0%	0%
Regular	23	46%	46%	46%
Deficiente	27	54%	54%	100%
Total	50	100%	100%	

**Figura 7**

*Frecuencias de la dimensión efectividad*



*Nota.* Sobre el 100% de los trabajadores encuestados (que equivale a 50 trabajadores), el 46% (que equivale a 23 trabajadores) manifestó que la variable de productividad es de nivel regular y el restante que es el 54% (que equivale a 27 trabajadores) indicó que el nivel es deficiente en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C.

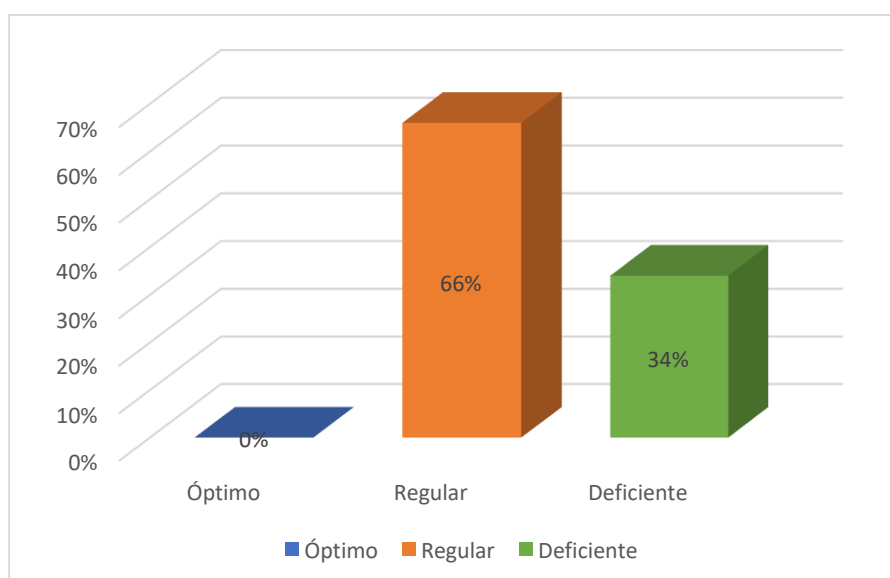
**Tabla 14**

*Frecuencias de la dimensión eficiencia*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Óptimo	0	0%	0%	0%
Regular	33	66%	66%	66%
Deficiente	17	34%	34%	100%
Total	50	100%	100%	

**Figura 8**

*Frecuencias de la dimensión eficiencia*



*Nota.* Sobre el 100% de los trabajadores encuestados (que equivale a 50 trabajadores), el 66% (que equivale a 33 trabajadores) manifestó que la variable de productividad es de nivel regular y el restante que es el 34% (que equivale a 17 trabajadores) indicó que el nivel es deficiente en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C

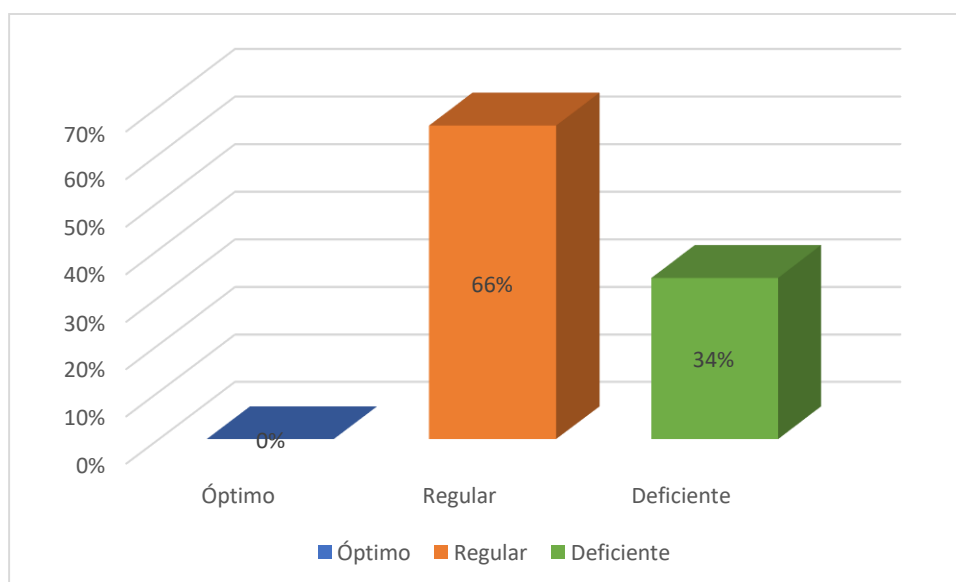
**Tabla 15**

*Frecuencias de la dimensión eficacia*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Óptimo	0	0%	0%	0%
Regular	33	66%	66%	66%
Deficiente	17	34%	34%	100%
Total	50	100%	100%	

**Figura 9**

*Frecuencias de la dimensión eficacia*



*Nota.* Sobre el 100% de los trabajadores encuestados (que equivale a 50 trabajadores), el 66% (que equivale a 33 trabajadores) manifestó que la variable de productividad es de nivel regular y el restante que es el 34% (que equivale a 17 trabajadores) indicó que el nivel es deficiente en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C.

## 4.2 Análisis descriptivo bivariado

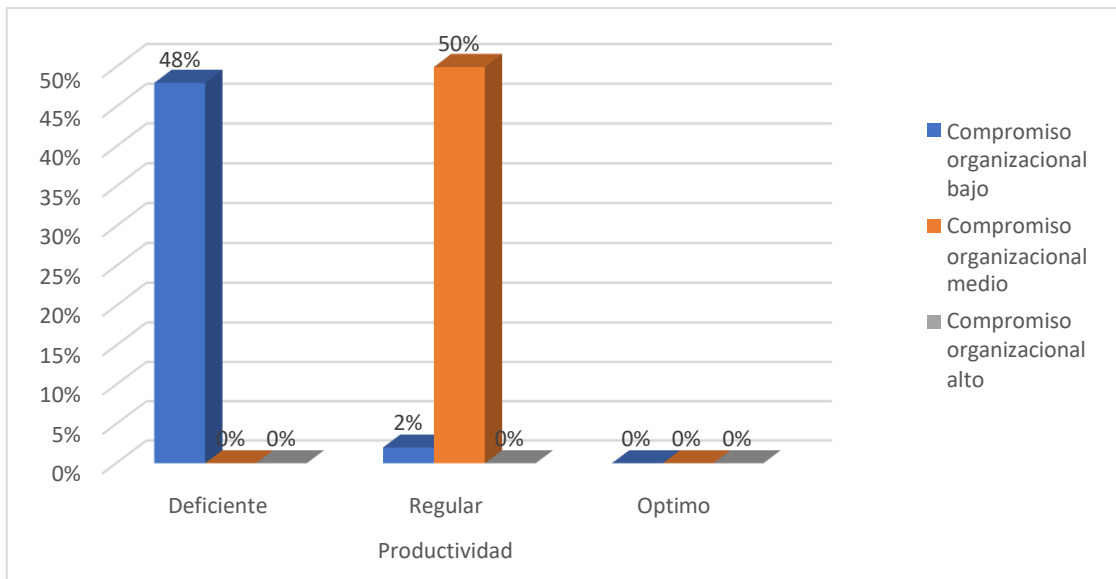
**Tabla 16**

*Tabla cruzada entre la variable compromiso organizacional y variable productividad laboral*

		Productividad			Total
		Deficiente	Regular	Optimo	
Compromiso organizacional	bajo	48%	2%	0%	50%
	medio	0%	50%	0%	50%
	alto	0%	0%	0%	0%
Total		48%	52%	0%	100%

**Figura 10**

*Histograma entre la variable compromiso organizacional y la variable productividad laboral.*



*Nota.* El 100% de los trabajadores encuestados, el 48% de los trabajadores indicaron que, cuando el compromiso organizacional es bajo, la productividad laboral es deficiente, el 2% de los trabajadores señalaron que, cuando el compromiso organizacional es bajo, la productividad laboral es regular y el 50% trabajadores manifestaron que, si el compromiso organizacional es medio, la productividad laboral es regular en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C.

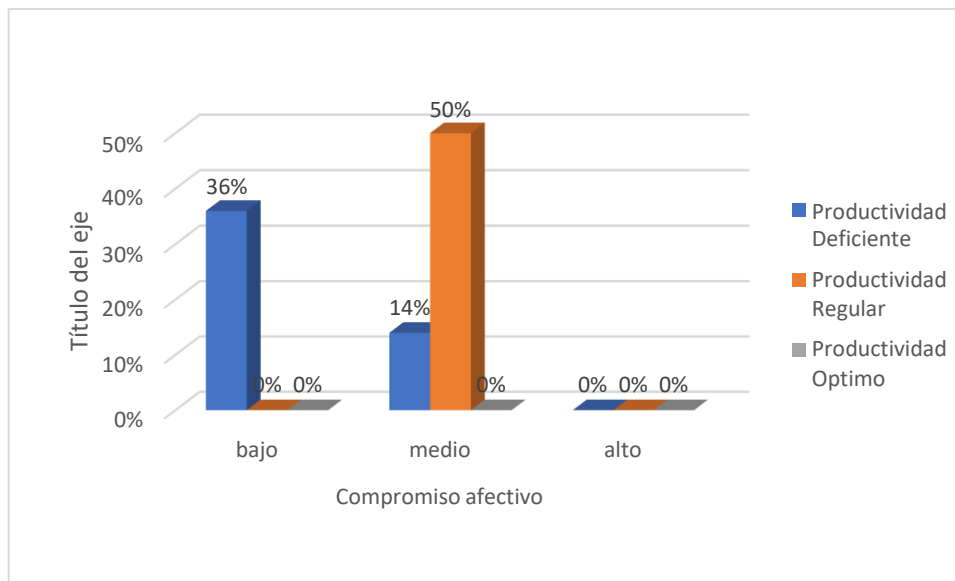
**Tabla 17**

*Tabla cruzada entre la dimensión compromiso afectivo y la variable productividad laboral.*

		Compromiso afectivo			Total
		bajo	medio	alto	
Productividad	Deficiente	36%	14%	0%	50%
	Regular	0%	50%	0%	50%
	Optimo	0%	0%	0%	0%
Total		36%	64%	0%	100%

**Figura 11**

*Histograma entre la dimensión compromiso afectivo y la variable productividad laboral.*



*Nota.* El 100% de los trabajadores encuestados, 36% de los trabajadores indicaron que, la productividad es deficiente cuando el compromiso afectivo es bajo, 14% de trabajadores indicaron que, cuando el compromiso afectivo es medio, la productividad es deficiente, 50% de los trabajadores manifiestan que, la productividad es regular cuando el compromiso afectivo es medio en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C.



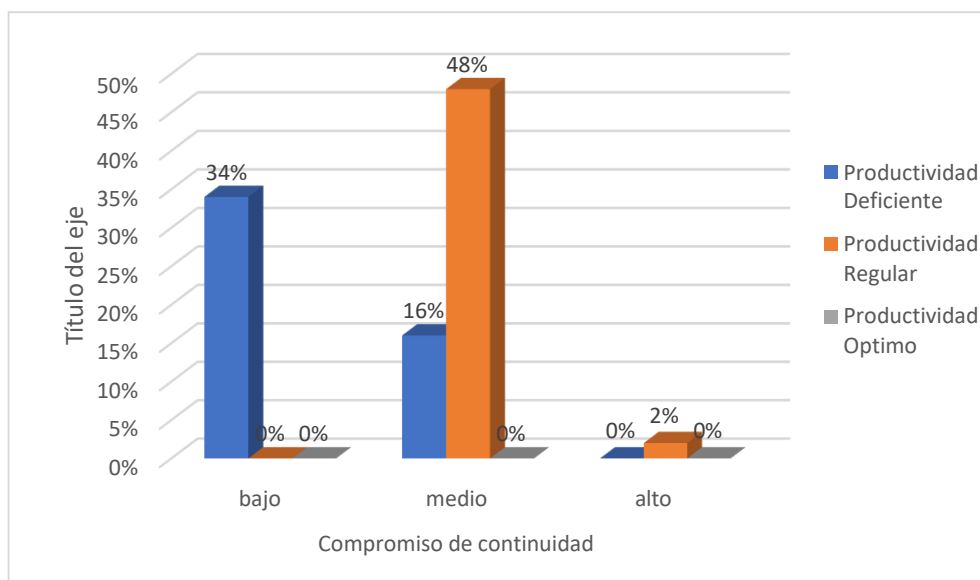
**Tabla 18**

*Tabla cruzada entre la dimensión compromiso de continuidad y la variable productividad laboral.*

		Compromiso de continuidad			Total
		bajo	medio	alto	
Productividad	Deficiente	34%	16%	0%	50%
	Regular	0%	48%	2%	50%
	Optimo	0%	0%	0%	0%
Total		34%	64%	2%	100%

**Figura 12**

*Histograma entre la dimensión compromiso de continuidad y la variable productividad laboral.*



*Nota.* El 100% de los trabajadores encuestados, 34% de los trabajadores indicaron que, cuando el compromiso de continuidad es bajo, la productividad es deficiente, 16% de los trabajadores indicaron que, cuando el compromiso de continuidad es medio, la productividad es deficiente, 48% manifiestan que, cuando la productividad es regular, el compromiso de continuidad es medio y 2% manifestó que, cuando el compromiso de continuidad es alto, la productividad es regular en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C.

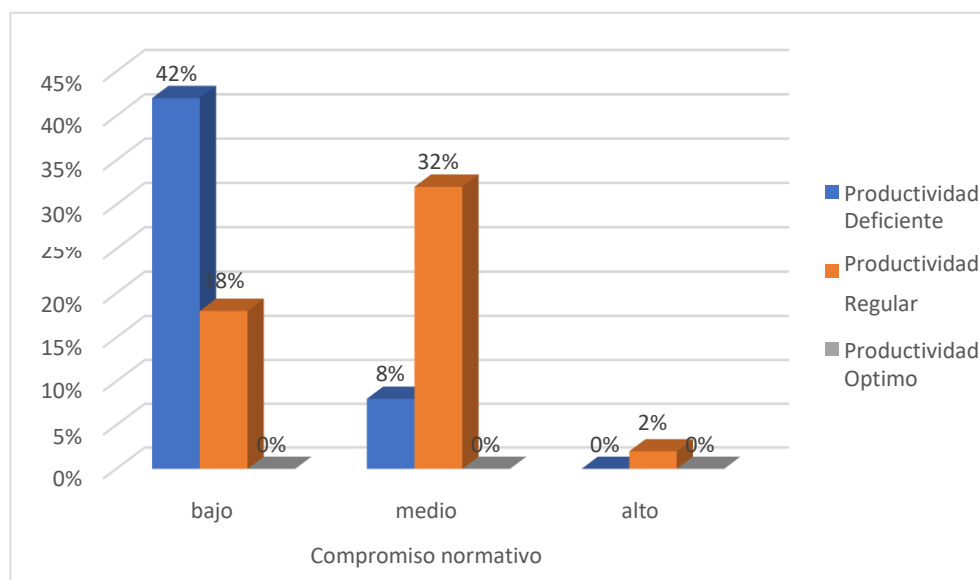
**Tabla 19**

*Tabla cruzada entre la dimensión compromiso normativo y la variable productividad laboral.*

		Compromiso normativo			Total
		bajo	medio	alto	
Productividad	Deficiente	42%	8%	0%	50%
	Regular	18%	32%	2%	50%
	Optimo	0%	0%	0%	0%
Total		60%	40%	2%	100%

**Figura 13**

*Histograma entre la dimensión compromiso normativo y la variable productividad laboral.*



*Nota.* El 100% de los trabajadores encuestados, 42% de los trabajadores indicaron que, la productividad es deficiente cuando el compromiso normativo es bajo, 8% de los trabajadores indicaron que, cuando el compromiso de normativo es medio, la productividad es deficiente, 18% de los trabajadores manifiestan que, la productividad es regular cuando el compromiso normativo es bajo, 32% de los trabajadores manifestaron que, cuando el compromiso normativo es medio, la productividad es regular y 2% de los trabajadores manifestaron que, cuando el compromiso normativo es alto, la productividad es regular en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C.

### 4.3 Prueba de normalidad

**Tabla 20**

*Prueba de normalidad – Shapiro Wilk*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional (agrupado)	,185	50	,000	,888	50	,000
Productividad (agrupado)	,154	50	,000	,894	50	,000
Compromiso afectivo (agrupado)	,211	50	,000	,847	50	,000
Compromiso de continuidad (agrupado)	,160	50	,000	,895	50	,000
Compromiso normativo (agrupado)	,175	50	,001	,897	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* En la investigación se aplicó la prueba de normalidad mediante el Shapiro Wilk, porque se tiene 50 muestras, de manera general se tiene un sig. bilateral de 0.000, y como es menor al sig. bilateral teórico, por consiguiente no se presenta normalidad y se tiene que utilizar la estadística no paramétrica. Según Pedrosa et al. (2015) la prueba de Shapiro Wilk se utiliza para muestras de máximo 50. (p. 248).

#### 4.4 Análisis inferencial bivariado

##### Regla de decisión:

Cuando el valor de Sig. $>0,05$  la hipótesis nula ( $H_0$ ) es aceptada y la hipótesis alterna ( $H_a$ ) es rechazada. Cuando el valor de Sig. $<0,05$  la hipótesis nula ( $H_0$ ) es rechazada y la hipótesis alterna ( $H_a$ ) es aceptada.

Para establecer el nivel de correlación, se obtuvo como referencia a Valderrama (2019, p. 172), quien planteó los niveles de correlación bilateral, que se muestran a continuación:

**Tabla 21**

*Interpretación del coeficiente de correlación*

-1.00	Correlaciones negativas perfectas
-0,90	Correlaciones negativas muy fuertes
-0.75	Correlaciones negativas considerables
-0.50	Correlaciones negativas medias
-0.25	Correlaciones negativas débiles
0.00	No existe correlación alguna entre cada variable
+0.10	Correlaciones positivas muy débiles
+0.25	Correlaciones positivas débiles
+0.50	Correlaciones positivas media
+0.75	Correlaciones positivas considerables
+0.90	Correlaciones positivas muy fuertes
+1.00	Correlaciones positivas perfectas

**Fuente:** Valderrama (2019)

*Nota.* Se presenta la tabla de correlaciones, que son para poder interpretar de los resultados de la tesis como es considerada la correlación si es de carácter negativo o de carácter positivo. Si es positivo es a más X será más y, si hablamos de correlaciones positivas.

Si es inversa es a más X será menos y, si hablamos de correlaciones inversas o negativas.

## Contrastación de las hipótesis

### Hipótesis general

**Ho:  $r_{XY} \neq 0$       Hipótesis nula**

No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021.

**Ha:  $r_{XY} = 0$       Hipótesis alternativa**

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021.

### Tabla 22

*Contraste de la hipótesis general*

			Compromiso organizacional (agrupado)	Productividad laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Compromiso organizacional (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,974**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	,974**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Nota.* Se logró obtener una correlación positiva de 0.974. Por su parte, se tiene un sig. bilateral de .000 que viene a ser menor al sig. bilateral en libros, entonces hay aceptación de la hipótesis alternativa: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021.

### Hipótesis específica 1

**Ho:  $r_{XY} \neq 0$       Hipótesis nula**

No existe relación significativa entre el compromiso afectivo y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021.

**Ha:  $r_{XY} = 0$       Hipótesis alternativa**

Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021.

### Tabla 23

*Contraste de la hipótesis específica 1*

			Compromiso afectivo	Productividad laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,987**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
Productividad laboral (agrupado)	Productividad laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	,987**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Nota.* Se logró obtener una correlación positiva de 0.987. Por su parte, se tiene un sig. bilateral de .000 que viene a ser menor al sig. bilateral en libros, entonces hay aceptación de la hipótesis alternativa: Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021.

## Hipótesis específica 2

**Ho:  $r_{XY} \neq 0$       Hipótesis nula**

No existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021.

**Ha:  $r_{XY} = 0$       Hipótesis alternativa**

Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021.

**Tabla 24**

*Contraste de la hipótesis específica 2*

		Compromiso de continuidad (agrupado)	Productividad laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Compromiso de continuidad (agrupado)	1,000	,940**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
Productividad (agrupado)	Productividad (agrupado)	,940**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Nota.* Se logró obtener una correlación positiva de 0.940. Por su parte, se tiene un sig. bilateral de .000 que viene a ser menor al sig. bilateral en libros, entonces hay aceptación de la hipótesis alternativa: Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021.

### Hipótesis específica 3

**Ho:  $r_{XY} \neq 0$       Hipótesis nula**

No existe relación significativa entre el compromiso normativo y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021.

**Ha:  $r_{XY} = 0$       Hipótesis alternativa**

Existe relación significativa entre el compromiso normativo y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021.

### Tabla 25

*Contraste de la hipótesis específica 3*

			Compromiso normativo (agrupado)	Productividad laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Compromiso normativo (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,666**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad laboral (agrupado)	Coefficiente de correlación	,666**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Nota.* Se logró obtener una correlación positiva de 0.666. Por su parte, se tiene un sig. bilateral de .000 que viene a ser menor al sig. bilateral en libros, entonces hay aceptación de la hipótesis alternativa: Existe relación significativa entre el compromiso normativo y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021.



## V. DISCUSIÓN

La intención de la tesis es la determinación de la asociación del compromiso organizacional y de la productividad laboral en la entidad Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021. Mediante la utilización de la estadística se obtuvo resultados en el análisis de datos que se recopiló en la muestra que fue seleccionada de 50 trabajadores, resultó en investigaciones que se probarán mediante los resultados de la evidencia interna y evidencia externa.

La hipótesis general propuesta fue deducir la existencia de asociación del compromiso organizacional y la productividad laboral, el resultado alcanzado mediante el Rho de Spearman, se logró establecer una significancia de 0.000 y un valor de 0.974, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Los resultados hallados son basados teóricamente con los autores Allen & Meyer (2012), quienes señalaron que el compromiso organizacional son actitudes positivas de cada colaborador dirigido a la organización donde trabaja, asimismo, es el acuerdo de corte psicológico adoptado por la asociación entre la organización y el colaborador, influyendo en la toma de decisiones de continuidad o de retiro de esta. Finalmente, si el afecto es mayor el colaborador no renuncia a la organización, generando brindar más de lo esperado. Existe semejanza de resultados con la tesis de Zapata (2018) quien logró obtener un valor de 0.844 por medio del Rho de Spearman, quien concluye en la existencia de una correlación alta entre el compromiso organizacional y la productividad. Se debe tener en cuenta a los teóricos Robbins & Judge (2013), quienes definieron el compromiso organizacional como la conjetura de la rotación y que cada trabajador se encuentre satisfecho en su trabajo. Se tiene en cuenta la tesis de Zavaleta (2019) quien obtuvo un valor de 0.817 mediante la herramienta estadística Rho de Spearman, aceptando la existencia de la asociación del compromiso organizacional y la productividad laboral. Asimismo, contribuye el estudio de Marroquín (2019) quien logró obtener un valor de 0.852 según el Rho de Spearman es decir existe una alta asociación entre las variables propuestas. Siendo el autor teórico O' Reilly & Chatman (1986) citado por Vargas (2007, p. 100), quien señaló que el compromiso organizacional se refleja como la unión psicológica que logra unir a la persona con la organización para el lugar de trabajo de esa asociación se podrá dilatar.

Por otro lado, teniendo como referencia la investigación Araque, Sánchez & Uribe (2017) y Fonseca, Cruz & Chacón (2019), manifiestan en el compromiso organizacional, es elemental que la organización establezca una buena relación laboral con su empleado con la finalidad de obtener un resultado beneficioso. Araya, Díaz & Rojas (2020), manifiesta que se requiere que el empleado se identifique y se involucre en el logro de los objetivos empresariales, cumpliendo con sus labores y habilidades profesionales. Además, los valores institucionales de lealtad, compromiso e integración son parte de un compromiso con la organización, quien busca a través de diferentes estrategias de motivación a sus empleados un resultado productivo que beneficie no solo a la organización sino también a sus colaboradores. Burmistrova (2020). Por esto, las organizaciones se esfuerzan para generar en sus empleados un sentido de permanencia a largo plazo, ya que esto garantiza una contribución valiosa en el tiempo para la organización. Pedraza (2020). Por tanto, conseguir que un empleado se involucre asegura un aporte importante para el desempeño en la organización. Cernas & Nava (2019) y Cernas, Mercado & León (2018). Además, de contar con empleados fieles, se busca en ellos un plus en sus actividades de manera responsable. Alsughayir (2021) y Paz, Huamán & Tarrillo (2020). Por otra parte, se busca que el empleado sea constante con su compromiso laboral. Özgenel (2021). Además, para las organizaciones con fines de lograr un crecimiento productivo consideran primordial contar con personal calificado. Zheng, Zhang, Cheng & Fang (2020).

Por otro lado, con la variable productividad laboral, se tiene como referencia las investigaciones de Martínez & Mateus (2020) y Jaimes, Luzardo & Rojas (2018) quienes manifiestan que una empresa es productiva gracias al factor personas, organización y tecnología. Por ello la organización se interesa por conocer la manera en que sus factores aportan a sus logros. Fontalvo, De la Hoz & Morelos (2018). Por otro lado, para el sector servicios es difícil saber su nivel de rendimiento, ya que por su diversidad no se puede medir. Suárez, Rodríguez & Muñoz (2017). Por otra parte, se considera como indicador de la productividad las horas trabajadas. Korkmaz & Korkmaz (2017). Además, de ser un indicador medible de los resultados esperados se requiere un esquema organizado y cambios en la tecnología. Ortiz-Campillo, Ortiz-Ospino & Coronell-Cuadrado (2019) y Vásquez-López (2021). Así pues, para la obtención de un crecimiento en la productividad

laboral se considera necesario contar con personal profesional para que haga uso racional de los insumos y de los factores tecnológicos. Savona (2018). Sin embargo, para otros autores no consideran como parte de la productividad el factor tecnológico, sino más bien consideran las habilidades, capacidades y la incorporación de nuevas ideas para un crecimiento productivo. Jiménez, Alvarado (2018). Esto es contar con trabajadores capaces y creativos, principalmente aquellos que tienen una relación directa con clientes y los que forman parte del proceso productivo. Zambrano, Almeida (2017). Sin embargo, la organización debe implementar remuneraciones monetarias que motiven al trabajador al crecimiento de una organización competitiva. Pino, Ponce, Avilés & Vallejos (2015). Finalmente contar con una buena comunicación, creará alertas para evitar pérdida de productividad por falta de desempeño. Pintanela (2017).

La primera hipótesis específica propuesta se pretendió hallar la existencia de una asociación entre la dimensión compromiso afectivo y la productividad laboral, el valor que se obtuvo mediante el Rho de Spearman es de 0.987 y una significancia de 0.000, aceptando la hipótesis alternativa, interpretándose como una correlación positiva alta, es decir a mayor compromiso afectivo es mayor la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021. Los resultados se sustentan en la definición de los autores Allen & Meyer (2012), quienes señalan que el compromiso afectivo es tener la convicción de quedarse en una organización, determinado por la experiencia vivida de cada colaborador por medio de la suma de horas laboradas, por ejemplo, si un colaborador sufre un problema y la empresa muestra apoyo, el colaborador mostrará agradecimiento, identificación y lealtad con la organización, si cada colaborador siente que es valorado por la organización y se incentiva con premios, hará que el colaborador devuelva una mayor retribución en el trabajo. (p. 358). Parte de este planteamiento, se tiene a los investigadores Estrada & Gallegos (2021) y Ramírez & Mapén (2019), quienes señalan, que un compromiso afectivo trae consigo el objetivo de cumplir las labores del empleado con un sentido de responsabilidad para el alcance de los resultados planeados de manera eficiente y eficaz, para ello es indispensable crear vínculos afectivos de permanencia haciendo que el individuo se sienta parte de la organización y se considere como parte de los logros obtenidos. Para los

investigadores Salvador (2019) y Parent-Rochelleau, Simard, Bentein & Tremblay (2016), resaltaron que para un compromiso organizacional afectivo se debe mantener empleados fieles y constantes a los objetivos de la organización, además es importante establecer una relación positiva, generando en el empleado un sentimiento de querer permanecer y ser parte de la organización incrementando su aporte en ella.

La segunda hipótesis específica propuesta se pretendió hallar la existencia de una asociación entre la dimensión compromiso de continuidad y la productividad laboral, el valor que se obtuvo mediante el Rho de Spearman es de 0.940, significancia de 0.000, aceptando la hipótesis alternativa, interpretándose como una correlación positiva alta, es decir a mayor compromiso de continuidad es mayor la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021. Se obtuvo resultados obtenidos por los autores Allen & Meyer (2012), quienes señalan que el compromiso de continuidad es donde los colaboradores poseen consideraciones en relación al interés de la organización como es los tiempos, los esfuerzos y las inversiones que la alta gerencia pierde si un colaborador deja la organización. (p. 358).

La tercera hipótesis específica propuesta se pretendió hallar la existencia de una asociación entre la dimensión compromiso normativo y la productividad laboral, mediante el Rho de Spearman se obtuvo un 0.666, con significancia de 0.000, aceptando la hipótesis alternativa, interpretándose como una correlación positiva media, es decir a mayor compromiso normativo es mayor la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021. Se obtuvieron resultados por medio de los autores Allen & Meyer (2012), quienes señalan que el compromiso normativo el colaborador cree que debe mostrar lealtad a su organización, porque la organización otorga beneficios como son cursos, programas de capacitación y diplomado completamente gratis, todo ello se puede lograr en el colaborador, un sentimiento de ser recíproco, porque el colaborador siente que está en deuda con la organización y por ello el colaborador contribuye con su esfuerzo el apoyo que se puede brindar del lado de la organización. (p. 2).

Por otro lado, teniendo como referencias las investigaciones de Neves, Graveto, Rodrigues, Maroco & Parreira (2018) y Hernández, Ruiz & Ramírez, Sandoval & Méndez (2018) los tres componentes del compromiso organizacional son: El compromiso afectivo está en la clara búsqueda de apegarse emocionalmente. El compromiso continuo que busca mantener por un largo tiempo a un empleado y compromiso normativo que es el deber de retribución por los beneficios obtenidos de la organización.

## VI. CONCLUSIONES

El presente estudio concluyó lo siguiente:

**Primera.** Tuvo como finalidad si existe asociación entre la variable compromiso organizacional y la variable productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C. Los resultados que se obtuvieron en la estadística descriptiva logró demostrar que el 58% equivalente a 29 trabajadores refirió que el compromiso organizacional es de nivel medio, por su parte el 42% equivalente a 21 trabajadores indicó que el nivel es bajo en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C. En el resultado inferencial bivariado obtenidos mediante el Rho de Spearman, se obtuvo un valor de 0.974 y con un sig. Bilateral calculado de 0.000, se acepta la hipótesis alternativa. Se obtuvieron resultados del análisis y se tiene relación con la teoría que surge del fundamento conceptual, se afirma que una correcta aplicación del compromiso organizacional permitirá una mejor productividad laboral.

**Segunda.** Tuvo como finalidad si existe asociación entre el compromiso afectivo y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C. Los resultados que se obtuvieron en la estadística descriptiva logró demostrar que el 60% equivalente a 30 trabajadores refirió sobre el compromiso afectivo es de nivel medio, por su parte el 40% equivalente a 20 trabajadores indicó que el nivel es bajo en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C. En el resultado inferencial bivariado obtenidos mediante el Rho de Spearman, se obtuvo un valor de 0.987 y con un sig. Bilateral calculado de 0.000, se acepta la hipótesis alternativa. Se obtuvieron resultados del análisis y se tiene relación con la teoría que surge del fundamento conceptual, se afirma que una correcta aplicación del compromiso afectivo permitirá una mejor productividad laboral.

**Tercera.** Tuvo como finalidad si existe asociación entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C. Los resultados que se obtuvieron en la estadística descriptiva logró demostrar que el 6% equivalente a 3 trabajadores

manifestó que el compromiso de continuidad es de nivel alto, el restante que es el 60% equivalente a 30 trabajadores indicó que el nivel es medio y el 34% equivalente a 17 trabajadores es de nivel bajo en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C. En el resultado inferencial bivariado obtenidos mediante el Rho de Spearman, se obtuvo un valor de 0.940 y con un sig. Bilateral calculado de 0.000, se acepta la hipótesis alternativa. Se obtuvieron resultados del análisis y se tiene relación con la teoría que surge del fundamento conceptual, se afirma que una correcta aplicación del compromiso de continuidad permitirá una mejor productividad laboral.

**Cuarta.** Tuvo como finalidad si existe asociación entre el compromiso de normativo y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C. Los resultados que se obtuvieron en la estadística descriptiva logró demostrar que el 60% equivalente a 30 trabajadores manifestó que el compromiso normativo es de nivel medio y el restante que es el 40% equivalente 20 trabajadores indicó que el nivel es bajo en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C. En el resultado inferencial bivariado obtenidos mediante el Rho de Spearman, se obtuvo un valor de 0.666 y con un sig. Bilateral calculado de 0.000, se acepta la hipótesis alternativa. Se obtuvieron resultados del análisis y se tiene relación con la teoría que surge del fundamento conceptual, se afirma que una correcta aplicación del compromiso normativo permitirá una mejor productividad laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera.** Se recomienda a la gerencia general de la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., promover la integración de un sistema permanente de identificar y desarrollar el talento humano, para que la productividad laboral aporte de manera eficiente y con afecto beneficios a la empresa.

**Segunda.** Se recomienda a la gerencia general de la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., sobre el compromiso afectivo de cada trabajador ahondar el vínculo emocional y de sentimiento hacia la empresa, por consiguiente, se tiene que estar al tanto de la problemática y requerimiento del trabajador.

**Tercera.** Se recomienda a la gerencia general de la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., sobre el compromiso de continuidad de cada trabajador se debe valorizar sus labores y se puede dar reconocimientos por medio de incentivos, bono de recompensa, y la forma de trato que debe ser priorizado entre el empleador y el trabajador es de amabilidad, empatía, comunicación y respeto.

**Cuarta.** Se recomienda a la gerencia general de la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., sobre el compromiso normativo se debe realizar la implementación de programas de capacitación de manera constante de temas según los requerimientos de cada área de la empresa, con la finalidad de mitigar la manera negativa de pensar del trabajador y creando la fidelidad hacia la entidad.



## REFERENCIAS

- Alarcón, A., Carreño, S., & Arias, M. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento Carga de la Enfermedad Crónica del Paciente GCPC-UN. *Av Enferm.*, 296-306. doi: <http://doi.org/10.15446/av.enferm.v38n3.84031>.
- Allen, K., & Meyer, E. (2012). *Empresarismo* (2 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Alserhan, H., & Al Shbail, M. (2020). *The role of organizational commitment in the relationship between human resource management practices and competitive advantage in Jordanian private universities*. *Management Science Letters*, 3757-3766. doi: 10.5267/j.msl.2020.7.036.
- Alsughayir, A. (2021). The effect of emotional intelligence on organizational commitment: Understanding the mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 1309-1316. doi: 10.5267/j.msl.2020.11.008.
- Amacifuén, I., & Heredia, I. (2019). *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en Protege Oriente S.A., Pucallpa, 2019*. (Tesis de grado), Pucallpa, Perú: Universidad privada de Pucallpa.
- Araque, D., Mateo, J., & Uribe, A. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Estudios Gerenciales*, 95-101. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.00>.
- Araya, S., Díaz, K., & Rojas, L. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Propósitos y Representaciones*, 1-17. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>.
- Avolio, B. (2016). *Metodos cualitativos de investigacion:una aplicacion al estudio de caso*. Mexico: Cengage Learning.
- Bernal, C. (2016). *Metodologia de la investigacion*. Bogota: Pearson.
- Burmistrova, N. (2020). Способ оценки уровня приверженности, лояльности, интеграции и вовлеченности персонала. *Международный научно-исследовательский журнал*, 190-192. DOI: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2020.95.5.119>.
- Castillo, J. (2020). *Justicia organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo*. (Tesis de grado), Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.

- Caycho, C., Castillo, C., & Merino, V. (2019). *Manual de estadística no paramétricas aplicada a los negocios*. Lima: Universidad de Lima.
- Cernas, A., & Nava, M. (2019). Compromiso organizacional y promedio escolar en estudiantes de maestría: el efecto moderador de las tendencias aloécnicas e idiocéntricas. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 1-10. doi:10.24320/redie.2019.21.e26.2122.
- Cernas, D., Mercado, P., & León, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y Administración*, 1-23. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>.
- Espinoza, E. (2018). *El problema de investigación*. *Revista Conrado*, 22-32. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14n64/1990-8644-rc-14-64-22.pdf>.
- Espinoza, E. (2018). *Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Parte I*. *Revista Conrado*, 39-49. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14s1/1990-8644-rc-14-s1-39.pdf>.
- Estrada, G., & Gallegos, A. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educ. Form., Fortaleza*, 1-18. DOI: <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>.
- Fonseca, J., Cruz, C., & Chacón, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología*, 1-23. <https://doi.org/10.18800/psico.201901.001>.
- Fontalvo, T., De la Hoz, E., & Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 47-60. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>.
- Gutierrez, H. (2014). *Calidad y productividad*. (4ta. ed.) Colombia: Mc Graw Hill.
- Hernández, B., Ruiz, A., & Ramírez, V. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 820-846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6 ed.). México D.F: McGraw-HILL.
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, P., & Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. México : Mc Graw Hill Education.
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 175-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>.
- Jiménez, J., & Alvarado, R. (2018). Efecto de la productividad laboral y del capital humano en la pobreza regional en Ecuador. *Journal of Regional Research*, 141-165. <https://investigacionesregionales.org/wp-content/uploads/sites/3/2018/06/6.-Jimenez.pdf>.
- Judge, T., & Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional* (15 ed.). Juarez: Pearson.
- Korkmaz, S., & Korkmaz, O. (2017). The Relationship between Labor Productivity and Economic Growth in OECD Countries. *International Journal of Economics and Finance*, 71-76. doi:10.5539/ijef.v9n5p71.
- Marroquín, A. (2019). *El compromiso laboral y su influencia en la productividad de los conductores de una empresa de transportes de carga nacional 2018*. (Tesis de maestría), Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Martínez, A., & Mateus, A. (2020). Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral. *Rev. Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 117-126. <http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2020.v7.n14.a88>.
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Maroco, J., & Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 1-12. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5 ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

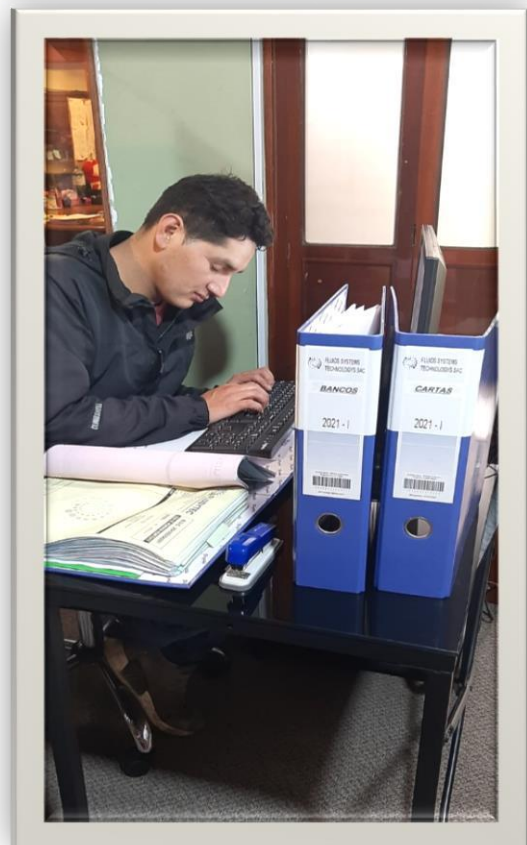
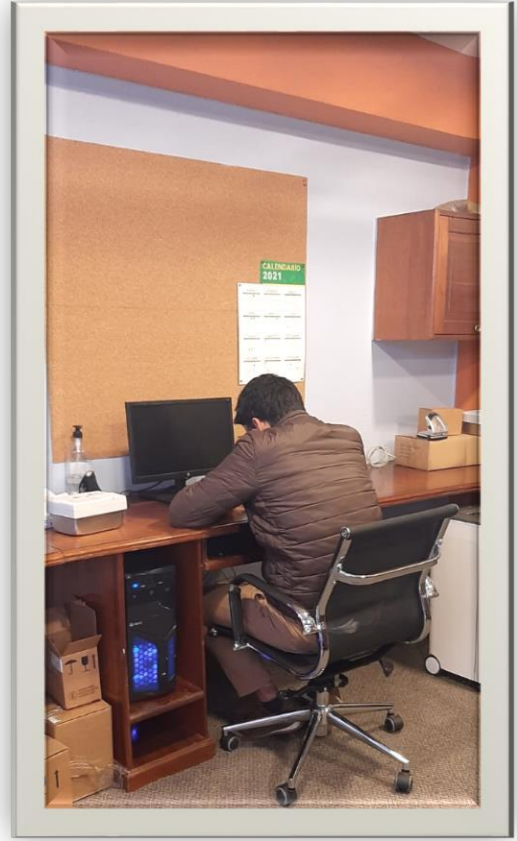
- Ortiz-Campillo, L. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 187-193. [http://www.revhipertension.com/rlh\\_2\\_2019/colombia\\_incidencia%20del%20clima%20organizacional.pdf](http://www.revhipertension.com/rlh_2_2019/colombia_incidencia%20del%20clima%20organizacional.pdf).
- Özgenel, M. (2021). The Effect of Quality of Life Work on Organizational Commitment: A Comparative Analysis on School Administrators and Teachers. *Ilkogretim Online - Elementary Education Online*, 129-144. <http://dx.doi.org/10.17051/io.2015.85927>.
- Parent-Rochelleau, X., Simard, G., Bentein, K., & Tremblay, M. (2016). L'interaction entre facteurs organisationnels et locus de contrôle dans la prédiction de l'engagement organisationnel affectif. *Relations industrielles /Industrial Relations*, 109-132. DOI : <https://doi.org/10.7202/1035904ar>.
- Paz, E., Huamán, S., & Tarrillo, J. (2020). Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. *Apuntes Universitarios*, 108-125. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.495>.
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista iberoamericana para la investigacion y el desarrollo educativo*, 1-29. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>.
- Pedrosa, I., Juarros, J., Robles, A., Basteiro, J., & García, E. (2015). *Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar?* *Universitas Psychologica*, 245-254. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy13-5.pbad>.
- Pino, P., Ponce, M., Avilés, C., & Vallejos, Ó. (2015). Mejoramiento de la productividad en una industria maderera usando incentivo remunerativo. *Maderas, Cienc. tecnol.*, 117-128. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-221X2015005000012>.
- Pintanela, D., Pereira, L., Tomaschewski, J., Devos, E., Cecagno, D., & Dalmolin, G. (2017). Productivity versus workloads in the nursing working environment. *Rev Esc Enferm USP*, 1-7. <http://dx.doi.org/10.1590/S1980-220X2017028903301>.

- Quezada, L. (2015). *Metodología de la investigación*. Lima: Editorial Macro.
- Ramírez, V., & Mapén, F. (2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 166-189. DOI: <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263>.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Salvador, J. (2019). Compromiso organizacional y riesgos psicosociales. *Revista San Gregorio*, 157-172. <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>.
- Sánchez, M., Guillen, O., & Begazo, L. (2020). *Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional. Bajo el enfoque cuantitativo, variable categorica, escala ordinal y la estadística no paramétrica*. Lima: Oscar Rafael Guillen Valle.
- Savona, P. (2018). Sulla produttività in generale e sulla produttività in Italia. *Moneta e credito*, 1-11. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3175831>.
- Suarez, R., Rodriguez, Y., & Muñoz, N. (2017). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Rev. Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 61-67. <http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33>.
- Tello, L. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. (Tesis de maestría) , Ambato , Ecuador: Universidad Técnica de Ambato .
- Travezaño, F., & Salvio, T. (2018). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de grifos y estaciones de servicios en la provincia de Pasco, 2017*. (Tesis de grado) , Pasco , Perú : Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión .
- Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta* (10 ed.). Lima: San Marcos.
- Vara , A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis. Cómo elaborar y asesorar una tesis para Ciencias Administrativas, Finanzas, Ciencias Sociales y Humanidades*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Vargas, J. (2007). *La cultorocracia organizacional en México*. México: Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos.
- Vasquez, R. (2021). Productividad laboral y competitividad externa en el sector manufacturero mexicano tras la apertura comercial, 1996-2007. *Cuad. Econ.*, 137-164. <https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v40n82.80510>.

- Zambrano, O., & Almeida, O. (2017). Mejora continua en productividad organizacional y su impacto en colaboradores. Colombia, 2017. *Desarrollo Gerencial*, 83-102. <https://doi.org/10.17081/dege.10.2.3033>.
- Zapata, R. (2018). *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016*. (Tesis de maestría), Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Zavaleta, W. (2019). *Compromiso Organizacional y productividad de empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash - 2018*. (Tesis de maestría), Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Zheng, J., Zhang, Y., Chen, X., & Fang, G. (2020). 名养老机构养老护理员组织承诺和职业环境相关性分析. *Journal of Nursing*, 28-31. doi: 10.16460/j.issn1008-9969.2019.24.028.

## ANEXOS

### Anexo 1. Evidencias de la realidad local



**Anexo 2.** Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional y de la productividad laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	ESCALAS DE MEDICIÓN
<b>Compromiso organizacional</b>	Allen & Meyer (2012), quien lo define como una actitud positiva del trabajador hacia la institución donde labora, es el convenio psicológico enmarcado por la relación entre la institución y el trabajador, que influye al momento de tomar la decisión de continuar permaneciendo o retirarse de esta. Si el apego es mayor el trabajador no se retira y como consecuencia dará más de lo esperado. (p. 358).	Para analizar la variable compromiso organizacional se ejecutó a través de 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo las mismas que se analizaron y desarrollaron a través de un cuestionario y los resultados se procesaron mediante el programa estadístico de SPSS versión 24.	Compromiso afectivo	Identificación	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal Tipo Likert:  1= Totalmente en desacuerdo. 2= Parcialmente en desacuerdo 3= Indiferente 4= Parcialmente de acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
				Deseo de contribuir	6, 7, 8, 9, 10	
			Compromiso continuo	Opciones laborales	11, 12, 13, 14, 15	
				Necesidad laboral	16, 17, 18, 19, 20	
			Compromiso normativo	Reciprocidad	21, 22, 23, 24, 25	
				El deber	26, 27, 28, 29, 30	



VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	ESCALAS DE MEDICIÓN
Productividad laboral	Gutiérrez (2014), quien define la productividad laboral como el logro de mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos, la productividad se mide por el cociente formado por los resultados logrados y los recursos empleados. (p. 24).	Para analizar específicamente la variable productividad se ejecutó a través de las siguientes dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad, las mismas que se analizaron y desarrollaron a través de un cuestionario y los resultados se procesaron mediante el programa estadístico de SPSS versión 24.	Efectividad	Objetivos planteados.	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal Tipo Likert:  1= Totalmente en desacuerdo. 2= Parcialmente en desacuerdo 3= Indiferente 4= Parcialmente de acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
				Evaluación continua.	6, 7, 8, 9, 10	
			Eficiencia	Uso óptimo de recursos.	11, 12, 13, 14, 15	
				Cumplimiento de obligaciones.	16, 17, 18, 19, 20	
			Eficacia	Logro de metas.	21, 22, 23, 24, 25	
				Alternativas creativas.	26, 27, 28, 29, 30	

### Anexo 3. Matriz de consistencia

OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<p><b>V<sub>1</sub>: Compromiso organizacional</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Compromiso afectivo</li> <li>-Compromiso de continuidad</li> <li>-Compromiso normativo</li> </ul> <p><b>V<sub>2</sub>: Productividad laboral</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Efectividad</li> <li>-Eficacia</li> <li>-Eficiencia</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental, de corte transeccional o transversal y de nivel correlacional.</p> <p><b>Enfoque de investigación:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Técnica de recolección de datos:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento de recolección de datos:</b> Cuestionario</p>	<p><b>Población:</b> 54 trabajadores</p> <p><b>Criterio de inclusión:</b> Administrativa. Legal. Producción. Logística. Almacén. Comercial. Proyectos. Soporte técnico. Contabilidad. Finanzas. Tributación.</p> <p><b>Criterio de exclusión:</b> Gerencia general. Recepción. Vigilancia.</p> <p><b>Muestra:</b> 50 trabajadores (tomada por conveniencia)</p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilístico, debido a que la muestra fue por conveniencia.</p>
Determinar qué relación existe entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021.	Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021.			
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>			
Identificar cuál es la relación entre el compromiso afectivo y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021.	Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021.			
Establecer qué relación existe entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021.	Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad se relaciona significativamente con la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021.			
Identificar cuál es la relación entre el compromiso normativo y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021.	Existe relación significativa entre el compromiso normativo y la productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Año 2021.			

## Anexo 4. Cuestionarios

### Variable compromiso organizacional

N° ítem	CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL	TD	PD	I	PE	TE
1	Me siento integrado plenamente a esta empresa.					
2	La empresa significa mucho para mí.					
3	Hablo positivamente de la empresa a mis amistades.					
4	La empresa realmente merece mi fidelidad.					
5	Me siento como parte de la familia de esta empresa.					
6	Participo activamente de las capacitaciones y reuniones que se realizan en la empresa.					
7	Siento que mis compañeros de trabajo son como parte de mi familia					
8	Me sentiría afligido si dejara la empresa.					
9	Creo alternativas de soluciones ante cualquier dificultad que ocurre en la empresa.					
10	Sería feliz si trabajara en esta empresa toda mi vida hasta mi jubilación.					
11	Si dejara la empresa, difícilmente hallaría otra como esta.					
12	Si decidiera dejar la empresa se verían interrumpidos mis proyectos personales.					
13	Si decidiera dejar esta empresa tendría más pérdidas que ganancias económicas.					
14	Me interesa lo que pase si dejara de trabajar en esta empresa, aún sin tener otro trabajo seguro.					
15	Mi vida sería afectada si decidiera dejar la empresa ahora.					
16	Deseo trabajar durante toda mi carrera en esta empresa.					
17	Me encuentro plenamente recompensado con el sueldo que percibo en la empresa.					
18	Si continuo en esta empresa es porque en otro trabajo no me daría todas las ventajas que me dan en esta.					
19	Dejar la empresa representaría un sacrificio considerable porque me siento comprometida con ella.					
20	Una consecuencia de dejar la empresa sería la falta de otras alternativas donde trabajar.					
21	No dejaría esta empresa porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.					
22	Esta empresa merece el esfuerzo que realizo diariamente.					
23	Cumplo con las normas o reglas de trabajo en cada procedimiento de trabajo.					
24	Aunque significaría una ventaja personal, siento que no sería correcto abandonar la empresa ahora.					
25	La empresa merece mi lealtad.					
26	No renunciaría a mi empresa porque me siento obligado a ella.					
27	Siento que los problemas de la empresa también son mis problemas.					
28	Creo que es incorrecto renunciar a la empresa.					
29	Sería un error dejar la empresa, pues me siento con una obligación moral hacia la gente que nos dirige.					
30	Le debo mucho a mi empresa por los aportes profesionales que hizo conmigo.					

## Variable productividad laboral

N° ítem	CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL	N	CN	AV	CS	S
1	Los objetivos planteados se cumplen a pesar de las dificultades que hubiera en la empresa.					
2	He trabajado días no laborables para alcanzar mis metas.					
3	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la empresa.					
4	Defino objetivos de forma genérica en ocasiones, pero no entro en detalle.					
5	Sí, invierto tiempo en definir con detalle objetivos semanales, mensuales, trimestrales, anuales y a más largo plazo.					
6	Mi labor en la empresa es evaluada continuamente.					
7	Cumplo con mis responsabilidades laborales diarias en esta empresa.					
8	Me someto a evaluaciones mensuales y se plantea soluciones si existen problemas.					
9	Ud. Considera que existe una supervisión de actividades en el personal por parte de la empresa.					
10	De manera periódica reviso en qué estado se encuentran mis objetivos en la empresa.					
11	Hago uso de todos los recursos designados por la empresa para conseguir las metas trazadas.					
12	Hago uso de la tecnología para la disminución del tiempo de trabajo y los plazos de entrega de los productos.					
13	Los objetivos en la empresa son siempre logrados gracias a que se planifica y se piensa antes de actuar.					
14	Pongo el mayor esfuerzo posible en mi trabajo, inclusive hago más de lo que tengo que hacer.					
15	La mayoría de veces realizo mi labor en menos tiempo de lo estimado.					
16	El personal en la empresa trabaja bajo la presión adecuada para lograr los objetivos.					
17	El trabajo está adecuadamente organizado en la empresa lo que permite el cumplimiento de mis obligaciones.					
18	Los medios que utiliza la empresa aportan a una mejor conducta del trabajador orientado al cumplimiento de obligaciones.					
19	Muestro flexibilidad ante contingencias del trabajo.					
20	Cumplo con mis horas de trabajo.					
21	Las metas trazadas en la empresa siempre se logran gracias a que se organiza antes de tomar una decisión.					
22	Considero que el trabajo en equipo permite potenciar los esfuerzos y se logre mayores resultados.					
23	Cumplo con los procedimientos de la empresa para el logro de metas.					
24	Realizo la actividad en el tiempo acordado en mi área de trabajo.					
25	Realizo de manera permanente mejoras en el trabajo orientado para el logro de metas.					
26	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar los posibles problemas.					
27	Ud. hace uso de la lógica y del análisis para resolver la problemática que enfrenta la empresa.					
28	Participo en talleres dentro de la empresa para mejorar mis habilidades en el desarrollo las actividades.					
29	El trabajo está adecuadamente organizado en la empresa lo que permite ahorrar recursos, tiempo y dinero.					
30	Se manejan nuevas tecnologías que ayuda a optimizar el trabajo.					

**Anexo 5.** Validaciones del cuestionario de la variable compromiso organizacional y de la variable productividad laboral.



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Compromiso organizacional**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	<b>Variable 1: Compromiso organizacional</b>													
	<b>Dimensión 01: Compromiso afectivo</b>													
	<b>Indicador 01: Identificación</b>													
1	Me siento integrado plenamente a esta empresa.			X				X					X	
2	La empresa significa mucho para mí.			X				X				X		
3	Hablo positivamente de la empresa a mis amistades.				X				X				X	
4	La empresa realmente merece mi fidelidad.			X				X				X		
5	Me siento como parte de la familia de esta empresa.				X				X				X	
	<b>Indicador 02: Deseo de contribuir</b>													
6	Participo activamente de las capacitaciones y reuniones que se realizan en la empresa.				X			X				X		
7	Siento que mis compañeros de trabajo son como parte de mi familia.				X			X					X	
8	Me sentiría afligido si dejara la empresa.			X				X				X		
9	Creo alternativas de soluciones ante cualquier dificultad que ocurre en la empresa.				X				X				X	
10	Sería feliz si trabajara en esta empresa toda mi vida hasta mi jubilación.			X				X				X		
	<b>Dimensión 02: Compromiso continuo</b>													
	<b>Indicador 01: Opciones laborales</b>													
11	Si dejara la empresa, difícilmente hallaría otra como esta.				X				X				X	
12	Si decidiera dejar la empresa se verían interrumpidos mis proyectos personales.			X				X				X		
13	Si decidiera dejar esta empresa tendría más pérdidas que ganancias económicas.				X				X				X	



14	Me interesa lo que pase si dejara de trabajar en esta empresa, aún sin tener otro trabajo seguro.		X			X			X	
15	Mi vida sería afectada si decidiera dejar la empresa ahora.		X				X			X
	<b>Indicador 02: Necesidad laboral</b>									
16	Deseo trabajar durante toda mi carrera en esta empresa.			X			X			X
17	Me encuentro plenamente recompensado con el sueldo que percibo en la empresa.			X		X			X	
18	Si continuo en esta empresa es porque en otro trabajo no me daría todas las ventajas que me dan en esta.		X			X			X	
19	Dejar la empresa representaría un sacrificio considerable porque me siento comprometida con ella.			X			X			X
20	Una consecuencia de dejar la empresa sería la falta de otras alternativas donde trabajar.		X				X			X
	<b>Dimensión 03: Compromiso normativo</b>									
	<b>Indicador 01: Reciprocidad</b>									
21	No dejaría esta empresa porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.		X			X			X	
22	Esta empresa merece el esfuerzo que realizo diariamente.			X		X				X
23	Cumplo con las normas o reglas de trabajo en cada procedimiento de trabajo.		X			X				X
24	Aunque significaría una ventaja personal, siento que no sería correcto abandonar la empresa ahora.		X				X			X
25	La empresa merece mi lealtad.			X			X			X
	<b>Indicador 02: El deber</b>									
26	No renunciaría a mi empresa porque me siento obligado a ella.		X			X				X
27	Siento que los problemas de la empresa también son mis problemas.		X			X			X	
28	Creo que es incorrecto renunciar a la empresa.		X				X			X



29	Sería un error dejar la empresa, pues me siento con una obligación moral hacia la gente que nos dirige.			X			X			X	
30	Le debo mucho a mi empresa por los aportes profesionales que hizo conmigo.			X			X				X

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Mgtr: Shulya Reynoso Arcos        DNI: 41007930

Especialidad del validador: Administración y dirección estratégica  
17 de mayo de 2021

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

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



Firma del Experto Informante.  
Especialidad



## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Compromiso organizacional

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	<b>Variable 1: Compromiso organizacional</b>													
	<b>Dimensión 01: Compromiso afectivo</b>													
	<b>Indicador 01: Identificación</b>													
1	Me siento integrado plenamente a esta empresa.			X				X				x		
2	La empresa significa mucho para mí.				x			X				X		
3	Hablo positivamente de la empresa a mis amistades.				X				X				X	
4	La empresa realmente merece mi fidelidad.			X				X				X		
5	Me siento como parte de la familia de esta empresa.				X				X				X	
	<b>Indicador 02: Deseo de contribuir</b>													
6	Participo activamente de las capacitaciones y reuniones que se realizan en la empresa.				X			X				X		
7	Siento que mis compañeros de trabajo son como parte de mi familia.				X			X					X	
8	Me sentiría afligido si dejara la empresa.			X				X				X		
9	Creo alternativas de soluciones ante cualquier dificultad que ocurre en la empresa.				X				X				X	
10	Sería feliz si trabajara en esta empresa toda mi vida hasta mi jubilación.			X				X				X		
	<b>Dimensión 02: Compromiso continuo</b>													
	<b>Indicador 01: Opciones laborales</b>													
11	Si dejara la empresa, difícilmente hallaría otra como esta.				X				X				X	
12	Si decidiera dejar la empresa se verían interrumpidos mis proyectos personales.			X				X				X		
13	Si decidiera dejar esta empresa tendría más pérdidas que ganancias económicas.				X				X				X	





14	Me interesa lo que pase si dejara de trabajar en esta empresa, aún sin tener otro trabajo seguro.		X			X			X	
15	Mi vida sería afectada si decidiera dejar la empresa ahora.		X				X			X
	<b>Indicador 02: Necesidad laboral</b>									
16	Deseo trabajar durante toda mi carrera en esta empresa.			X			X			X
17	Me encuentro plenamente recompensado con el sueldo que percibo en la empresa.			X		X			X	
18	Si continuo en esta empresa es porque en otro trabajo no me daría todas las ventajas que me dan en esta.		X			X			X	
19	Dejar la empresa representaría un sacrificio considerable porque me siento comprometida con ella.			X			X			X
20	Una consecuencia de dejar la empresa sería la falta de otras alternativas donde trabajar.		X				X			X
	<b>Dimensión 03: Compromiso normativo</b>									
	<b>Indicador 01: Reciprocidad</b>									
21	No dejaría esta empresa porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.		X			X			X	
22	Esta empresa merece el esfuerzo que realizo diariamente.			X		X				X
23	Cumplo con las normas o reglas de trabajo en cada procedimiento de trabajo.		X			X				X
24	Aunque significaría una ventaja personal, siento que no sería correcto abandonar la empresa ahora.		X				X			X
25	La empresa merece mi lealtad.			X			X			X
	<b>Indicador 02: El deber</b>									
26	No renunciaría a mi empresa porque me siento obligado a ella.		X			X				X
27	Siento que los problemas de la empresa también son mis problemas.		X			X			X	
28	Creo que es incorrecto renunciar a la empresa.		X				X			X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

29	Sería un error dejar la empresa, pues me siento con una obligación moral hacia la gente que nos dirige.			X			X				X	
30	Le debo mucho a mi empresa por los aportes profesionales que hizo conmigo.		x				x					X

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr Lino Gamarra Edgar Laureano      DNI: 32650878

Especialidad del validador: Administrador de Empresas y Lic. En Educación. - Especialidad: Matemática e Informática  
17 de mayo de 2021

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

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

-----  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Compromiso organizacional

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	<b>Variable 1: Compromiso organizacional</b>													
	<b>Dimensión 01: Compromiso afectivo</b>													
	<b>Indicador 01: Identificación</b>													
1	Me siento integrado plenamente a esta empresa.			X					X				x	
2	La empresa significa mucho para mí.			x				x					X	
3	Hablo positivamente de la empresa a mis amistades.				x				x				X	
4	La empresa realmente merece mi fidelidad.			x				x				X		
5	Me siento como parte de la familia de esta empresa.				X				x				x	
	<b>Indicador 02: Deseo de contribuir</b>													
6	Participó activamente de las capacitaciones y reuniones que se realizan en la empresa.				x			x				X		
7	Siento que mis compañeros de trabajo son como parte de mi familia.				X				x				x	
8	Me sentiría afligido si dejara la empresa.			x				x				X		
9	Siento que los problemas que tiene la empresa también son mis problemas.				X				x				x	
10	Sería feliz si trabajara en esta empresa toda mi vida hasta mi jubilación.			x				x				X		
	<b>Dimensión 02: Compromiso continuo</b>													
	<b>Indicador 01: Opciones laborales</b>													
11	Si dejara la empresa, difícilmente hallaría otra como esta.			x					x				X	
12	Si decidiera dejar la empresa se verían interrumpidos mis proyectos personales.			X				x				X		
13	Si decidiera dejar esta empresa tendría más pérdidas que ganancias económicas.				x				x				X	



14	Me interesa lo que pase si dejara de trabajar en esta empresa, aún sin tener otro trabajo seguro.		X				x			x		
15	Mi vida sería afectada si decidiera dejar la empresa ahora.		x			x					X	
<b>Indicador 02: Necesidad laboral</b>												
16	Deseo trabajar durante toda mi carrera en esta empresa.			x			x				x	
17	Me encuentro plenamente recompensado con el sueldo que percibo en la empresa.		x				x			X		
18	Si continuo en esta empresa es porque en otro trabajo no me daría todas las ventajas que me dan en esta.		X			x				x		
19	Dejar la empresa representaría un sacrificio considerable porque me siento comprometida con ella.			x			x				x	
20	Una consecuencia de dejar la empresa sería la falta de otras alternativas donde trabajar.		x				x				X	
<b>Dimensión 03: Compromiso normativo</b>												
<b>Indicador 01: Reciprocidad</b>												
21	No dejaría esta empresa porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.		X				x			x		
22	Esta empresa merece el esfuerzo que realizo diariamente.		x			x					X	
23	Cumplo con las normas o reglas de trabajo en cada procedimiento de trabajo.		X				x				x	
24	Aunque significaría una ventaja personal, siento que no sería correcto abandonar la empresa ahora.			x			x			x		
25	La empresa merece mi lealtad.		x			x					X	
<b>Indicador 02: El deber</b>												
26	No renunciaría a mi empresa porque me siento obligado a ella.			x			x				X	
27	Siento que los problemas de la empresa también son mis problemas.		X			x				x		
28	Creo que es incorrecto renunciar a la empresa.		x				x				X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

29	Sería un error dejar la empresa, pues me siento con una obligación moral hacia la gente que los dirige.			X			x					x	
30	Le debo mucho a mi empresa por los aportes profesionales que hizo conmigo.			x				x				x	

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Mgtr: Romero Pacora Jesús      DNI: 06253522

Especialidad del validador: ASESOR TEMÁTICO-METODÓLOGO  
17 de mayo de 2021

-----  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**

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

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

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la productividad laboral**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	<b>Variable 2: Productividad laboral</b>													
	<b>Dimensión 01: Efectividad</b>													
	<b>Indicador 01: Objetivos planteados</b>													
1	Los objetivos planteados se cumplen a pesar de las dificultades que hubiera en la empresa.			X					X			X		
2	He trabajado días no laborables para alcanzar mis metas.				X			X					X	
3	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la empresa.			X				X				X		
4	Defino objetivos de forma genérica en ocasiones, pero no entro en detalle.			X				X				X		
5	Sí, invierto tiempo en definir con detalle objetivos semanales, mensuales, trimestrales, anuales y a más largo plazo.			X					X				X	
	<b>Indicador 02: Evaluación continua</b>													
6	Mi labor en la empresa es evaluada continuamente.			X					X			X		
7	Cumplo con mis responsabilidades laborales diarias en esta empresa.			X				X					X	
8	Me someto a evaluaciones mensuales y se plantea soluciones si existen problemas.			X					X				X	
9	Considero que existe una supervisión de actividades en el personal por parte de la empresa.				X				X				X	
10	De manera periódica reviso en qué estado se encuentran mis objetivos en la empresa.			X				X					X	



<b>Dimensión 02: Eficiencia</b>												
<b>Indicador 01: Uso óptimo de los recursos</b>												
11	Hago uso de todos los recursos designados por la empresa para conseguir las metas trazadas.			X			X					X
12	Hago uso de la tecnología para la disminución del tiempo de trabajo y los plazos de entrega de los productos.			X			X				X	
13	Los objetivos en la empresa son siempre logrados gracias a que se planifica y se piensa antes de actuar.			X			X					X
14	Pongo el mayor esfuerzo posible en mi trabajo, inclusive hago más de lo que tengo que hacer.			X			X				X	
15	La mayoría de veces realizo mi labor en menos tiempo de lo estimado.			X			X				X	
<b>Indicador 02: Cumplimiento de obligaciones</b>												
16	El personal en la empresa trabaja bajo la presión adecuada para lograr los objetivos.			X			X					X
17	El trabajo está adecuadamente organizado en la empresa lo que permite ahorrar recursos, tiempo y dinero.			X			X					X
18	Los medios que utiliza la empresa aportan a una mejor conducta del trabajador orientado al cumplimiento de obligaciones.			X			X				X	
19	Muestro flexibilidad ante contingencias del trabajo.			X			X					X
20	Cumplo con mis horas de trabajo.			X			X					X
<b>Dimensión 03: Eficacia</b>												
<b>Indicador 01: Logro de metas</b>												
21	Los objetivos en la empresa son siempre logrados gracias a que se planifica y se piensa antes de actuar			X			X					X
22	Pongo el mayor esfuerzo posible en mi trabajo, inclusive hago más de lo que tengo que hacer.			X			X					X
23	Cumplo con los procedimientos de la empresa para el logro de metas.			X			X					X





24	Realizo la actividad en el tiempo acordado en mi área de trabajo.			X			X			X	
25	Realizo de manera permanente mejoras en el trabajo orientado para el logro de metas.		X				X			X	
<b>Indicador 02: Alternativas creativas</b>											
26	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar los posibles problemas.		X				X			X	
27	Resuelvo los problemas con lógica y análisis.			X				X			X
28	El personal en la empresa trabaja bajo la presión adecuada para lograr los objetivos.		X				X			X	
29	El trabajo está adecuadamente organizado en la empresa lo que permite ahorrar recursos, tiempo y dinero.			X				X			X
30	Se manejan nuevas tecnologías que ayuda a optimizar el trabajo.		X				X			X	

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Mgtr. Shulya Reynoso Arcos      DNI: 41007930

Especialidad del validador: Administración y dirección estratégica

17 de mayo de 2021

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

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

Firma del Experto Informante.  
Especialidad



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la productividad laboral**


Nº	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	<b>Variable 2: Productividad laboral</b>													
	<b>Dimensión 01: Efectividad</b>													
	<b>Indicador 01: Objetivos planteados</b>													
1	Los objetivos planteados se cumplen a pesar de las dificultades que hubiera en la empresa.			X					X			X		
2	He trabajado días no laborables para alcanzar mis metas.				X			X					X	
3	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la empresa.			X				X				X		
4	Defino objetivos de forma genérica en ocasiones, pero no entro en detalle.			X				X				X		
5	Sí, invierto tiempo en definir con detalle objetivos semanales, mensuales, trimestrales, anuales y a más largo plazo.			X					X				X	
	<b>Indicador 02: Evaluación continua</b>													
6	Mi labor en la empresa es evaluada continuamente.			X					X			X		
7	Cumplo con mis responsabilidades laborales diarias en esta empresa.			X				X					X	
8	Me someto a evaluaciones mensuales y se plantea soluciones si existen problemas.			X					X				X	
9	Considero que existe una supervisión de actividades en el personal por parte de la empresa.				X				X				X	
10	De manera periódica reviso en qué estado se encuentran mis objetivos en la empresa.			X				X					X	
	<b>Dimensión 02: Eficiencia</b>													
	<b>Indicador 01: Uso óptimo de los recursos</b>													
11	Hago uso de todos los recursos designados por la empresa para conseguir las metas trazadas.				X			X					X	



12	Hago uso de la tecnología para la disminución del tiempo de trabajo y los plazos de entrega de los productos.			X			X				X	
13	Los objetivos en la empresa son siempre logrados gracias a que se planifica y se piensa antes de actuar.			X				X				X
14	Pongo el mayor esfuerzo posible en mi trabajo, inclusive hago más de lo que tengo que hacer.			X			X				X	
15	La mayoría de veces realizo mi labor en menos tiempo de lo estimado.			X			X				X	
<b>Indicador 02: Cumplimiento de obligaciones</b>												
16	El personal en la empresa trabaja bajo la presión adecuada para lograr los objetivos.			X			X					X
17	El trabajo está adecuadamente organizado en la empresa lo que permite ahorrar recursos, tiempo y dinero.			X				X				X
18	Los medios que utiliza la empresa aportan a una mejor conducta del trabajador orientado al cumplimiento de obligaciones.			X			X				X	
19	Muestro flexibilidad ante contingencias del trabajo.				X			X				X
20	Cumplo con mis horas de trabajo.				X			X				X
<b>Dimensión 03: Eficacia</b>												
<b>Indicador 01: Logro de metas</b>												
21	Los objetivos en la empresa son siempre logrados gracias a que se planifica y se piensa antes de actuar			X				X				X
22	Pongo el mayor esfuerzo posible en mi trabajo, inclusive hago más de lo que tengo que hacer.				X			X				X
23	Cumplo con los procedimientos de la empresa para el logro de metas.				X			X				X
24	Realizo la actividad en el tiempo acordado en mi área de trabajo.				X			X				X
25	Realizo de manera permanente mejoras en el trabajo orientado para el logro de metas.			X				X				X



Indicador 02: Alternativas creativas											
26	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar los posibles problemas.		X			X			X		
27	Resuelvo los problemas con lógica y análisis.			X			X			X	
28	El personal en la empresa trabaja bajo la presión adecuada para lograr los objetivos.		X			X			X		
29	El trabajo está adecuadamente organizado en la empresa lo que permite ahorrar recursos, tiempo y dinero.			X			X			X	
30	Se manejan nuevas tecnologías que ayuda a optimizar el trabajo.		X			X			X		

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr Lino Gamarra Edgar Laureano      DNI: 32850878

Especialidad del validador: Administrador de Empresas y Lic. En Educación. – Especialida en Matemática e Informática

17 de mayo de 2021

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

Especialidad

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la productividad laboral**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	<b>Variable 2: Productividad laboral</b>													
	<b>Dimensión 01: Efectividad</b>													
	<b>Indicador 01: Objetivos planteados</b>													
1	Los objetivos planteados se cumplen a pesar de las dificultades que hubiera en la empresa.			x				x					x	
2	He trabajado días no laborables para alcanzar mis metas.				X			x					x	
3	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la empresa.			x					x			X		
4	Defino objetivos de forma genérica en ocasiones, pero no entro en detalle.				X			x				x		
5	Sí, invierto tiempo en definir con detalle objetivos semanales, mensuales, trimestrales, anuales y a más largo plazo.				x				x				x	
	<b>Indicador 02: Evaluación continua</b>													
6	Mi labor en la empresa es evaluada continuamente.			x				x					x	
7	Cumplo con mis responsabilidades laborales diarias en esta empresa.				x				x			x		
8	Me someto a evaluaciones mensuales y se plantea soluciones si existen problemas.			x					x				x	
9	Considero que existe una supervisión de actividades en el personal por parte de la empresa.				x			x				x		
10	De manera periódica reviso en qué estado se encuentran mis objetivos en la empresa.			x				x				x		
	<b>Dimensión 02: Eficiencia</b>													
	<b>Indicador 01: Uso óptimo de los recursos</b>													
11	Hago uso de todos los recursos designados por la empresa para conseguir las metas trazadas.				x				x				x	





Indicador 02: Alternativas creativas												
26	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar los posibles problemas.		x				x				x	
27	Resuelvo los problemas con lógica y análisis.		x					x				x
28	El personal en la empresa trabaja bajo la presión adecuada para lograr los objetivos.			x			x					x
29	El trabajo está adecuadamente organizado en la empresa lo que permite ahorrar recursos, tiempo y dinero.		x				x					x
30	Se manejan nuevas tecnologías que ayuda a optimizar el trabajo.		x					x			x	

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Mgtr: ROMERO PACORA, JESÚS    DNI: 06253522

Especialidad del validador: ASESOR TEMÁTICO-METODÓLOGO

17 de mayo de 2021

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.  
Especialidad

## Anexo 6. Prueba de fiabilidad mediante Alpha de Cronbach

Variable compromiso organizacional

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,932	,928	30

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Me siento integrado plenamente a esta empresa.	67,8400	265,158	,866	,926
La empresa significa mucho para mí.	69,4000	288,122	,231	,933
Hablo positivamente de la empresa a mis amistades.	69,1400	278,164	,571	,930
La empresa realmente merece mi fidelidad.	69,3000	284,296	,311	,933
Me siento como parte de la familia de esta empresa.	68,4200	280,004	,429	,931
Participo activamente de las capacitaciones y reuniones que se realizan en la empresa.	69,2000	285,510	,348	,932
Siento que mis compañeros de trabajo son como parte de mi familia	69,2800	276,777	,705	,928
Me sentiría afligido si dejara la empresa.	69,3200	294,671	-,016	,938
Creo alternativas de soluciones ante cualquier dificultad que ocurre en la empresa.	68,6600	270,515	,630	,929
Sería feliz si trabajara en esta empresa toda mi vida hasta mi jubilación.	68,3800	252,240	,852	,925
Si dejara la empresa, difícilmente hallaría otra como esta.	70,0400	291,509	,244	,932
Si decidiera dejar la empresa se verían interrumpidos mis proyectos personales.	69,5000	286,541	,324	,932
Si decidiera dejar esta empresa tendría más pérdidas que ganancias económicas.	68,6000	274,612	,645	,929
Me interesa lo que pase si dejara de trabajar en esta empresa, aún sin tener otro trabajo seguro.	68,4000	272,735	,545	,930



Mi vida sería afectada si decidiera dejar la empresa ahora.	68,3800	260,485	,787	,926
Deseo trabajar durante toda mi carrera en esta empresa.	68,3200	263,773	,784	,926
Me encuentro plenamente recompensado con el sueldo que percibo en la empresa.	68,4200	277,187	,554	,930
Si continuo en esta empresa es porque en otro trabajo no me daría todas las ventajas que me dan en esta.	68,1000	268,418	,784	,927
Dejar la empresa representaría un sacrificio considerable porque me siento comprometida con ella.	69,1200	274,679	,545	,930
Una consecuencia de dejar la empresa sería la falta de otras alternativas donde trabajar.	68,0000	255,796	,869	,925
No dejaría esta empresa porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	69,7000	286,663	,408	,931
Esta empresa merece el esfuerzo que realizo diariamente.	69,4200	283,963	,451	,931
Cumplo con las normas o reglas de trabajo en cada procedimiento de trabajo.	69,1400	283,347	,429	,931
Aunque significaría una ventaja personal, siento que no sería correcto abandonar la empresa ahora.	69,8600	287,062	,384	,931
La empresa merece mi lealtad.	67,8400	265,158	,866	,926
No renunciaría a mi empresa porque me siento obligado a ella.	69,4000	288,122	,231	,933
Siento que los problemas de la empresa también son mis problemas.	68,3800	252,240	,852	,925
Creo que es incorrecto renunciar a la empresa.	70,0400	291,509	,244	,932
Sería un error dejar la empresa, pues me siento con una obligación moral hacia la gente que nos dirige.	69,5000	286,541	,324	,932
Le debo mucho a mi empresa por los aportes profesionales que hizo conmigo.	68,6000	274,612	,645	,929



## Variable productividad laboral

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,916	,912	30

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Los objetivos planteados se cumplen a pesar de las dificultades que hubiera en la empresa.	68,7000	259,439	,555	,912
He trabajado días no laborables para alcanzar mis metas.	68,8600	265,347	,297	,916
Todos los trabajadores participan en las reuniones de la empresa.	67,9800	257,000	,550	,912
Defino objetivos de forma genérica en ocasiones, pero no entro en detalle.	68,7600	266,717	,323	,915
Sí, invierto tiempo en definir con detalle objetivos semanales, mensuales, trimestrales, anuales y a más largo plazo.	68,8400	256,137	,770	,910
Mi labor en la empresa es evaluada continuamente.	68,8800	275,087	-,020	,922
Cumplo con mis responsabilidades laborales diarias en esta empresa.	68,2200	247,359	,754	,909
Me someto a evaluaciones mensuales y se plantea soluciones si existen problemas.	67,9400	231,690	,907	,905
Ud. Considera que existe una supervisión de actividades en el personal por parte de la empresa.	69,6000	273,837	,112	,917
De manera periódica reviso en qué estado se encuentran mis objetivos en la empresa.	69,0600	272,180	,117	,918
Hago uso de todos los recursos designados por la empresa para conseguir las metas trazadas.	68,1600	254,300	,690	,910
Hago uso de la tecnología para la disminución del tiempo de trabajo y los plazos de entrega de los productos.	67,9600	253,876	,541	,912

Los objetivos en la empresa son siempre logrados gracias a que se planifica y se piensa antes de actuar.	67,4000	248,735	,793	,908
Pongo el mayor esfuerzo posible en mi trabajo, inclusive hago más de lo que tengo que hacer.	68,9600	273,182	,064	,918
La mayoría de veces realizo mi labor en menos tiempo de lo estimado.	68,7000	259,439	,555	,912
El personal en la empresa trabaja bajo la presión adecuada para lograr los objetivos.	68,8600	265,347	,297	,916
El trabajo está adecuadamente organizado en la empresa lo que permite el cumplimiento de mis obligaciones.	67,9800	257,000	,550	,912
Los medios que utiliza la empresa aportan a una mejor conducta del trabajador orientado al cumplimiento de obligaciones.	68,7600	266,717	,323	,915
Muestro flexibilidad ante contingencias del trabajo.	68,8400	256,137	,770	,910
Cumplo con mis horas de trabajo.	68,8800	275,087	-,020	,922
Las metas trazadas en la empresa siempre se logran gracias a que se organiza antes de tomar una decisión.	68,2200	247,359	,754	,909
Considero que el trabajo en equipo permite potenciar los esfuerzos y se logre mayores resultados.	67,9400	231,690	,907	,905
Cumplo con los procedimientos de la empresa para el logro de metas.	68,8600	265,347	,297	,916
Realizo la actividad en el tiempo acordado en mi área de trabajo.	67,9800	257,000	,550	,912
Realizo de manera permanente mejoras en el trabajo orientado para el logro de metas.	68,8400	256,137	,770	,910
Antes de realizar una actividad se trata de anticipar los posibles problemas.	68,8800	275,087	-,020	,922
Ud. hace uso de la lógica y del análisis para resolver la problemática que enfrenta la empresa.	68,2200	247,359	,754	,909
Participo en talleres dentro de la empresa para mejorar mis habilidades en el desarrollo las actividades.	67,9400	231,690	,907	,905
El trabajo está adecuadamente organizado en la empresa lo que permite ahorrar recursos, tiempo y dinero.	67,9800	257,000	,550	,912
Se manejan nuevas tecnologías que ayuda a optimizar el trabajo.	68,7400	267,217	,299	,916

**Anexo 7. Base de datos estadísticos**

Variable compromiso organizacional

VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL																																		
SUJETO	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO										DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD										DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO										D1	D2	D3	PROMEDIO
	IND. 1					IND. 2					IND. 1					IND. 2					IND. 1					IND. 2								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
1	4	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	1	3	2	25	26	24	75	
2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	3	2	2	1	2	2	24	25	19	68	
3	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	15	15	13	43	
4	5	4	1	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	1	2	2	4	4	2	5	2	3	2	1	5	4	4	2	1	4	30	27	28	85
5	3	2	1	1	2	2	1	4	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	2	1	1	2	2	20	22	18	60	
6	4	1	3	1	2	2	2	4	4	5	1	2	2	4	5	4	4	4	2	5	1	2	2	1	4	1	5	1	2	2	28	33	21	82
7	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	5	5	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	31	36	31	98
8	4	1	3	4	5	1	3	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	1	1	4	1	5	1	1	5	32	38	21	91
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	21	20	61	
10	5	1	3	1	5	3	4	1	3	5	1	1	3	4	5	5	3	4	4	5	1	1	3	1	5	1	5	1	1	3	31	35	22	88
11	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	17	16	14	47
12	4	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	4	3	3	1	3	3	25	31	25	81
13	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	16	15	12	43	
14	4	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	20	26	24	70
15	4	2	2	2	2	2	2	4	4	5	1	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	5	1	2	4	29	31	26	86
16	4	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	1	3	2	25	26	24	75
17	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	3	2	2	1	2	2	24	25	19	68
18	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	15	15	13	43	
19	5	4	1	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	1	2	2	4	4	2	5	2	3	2	1	5	4	4	2	1	4	30	27	28	85
20	3	2	1	1	2	2	1	4	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	2	1	1	2	2	20	22	18	60
21	4	1	3	1	2	2	2	4	4	5	1	2	2	4	5	4	4	4	2	5	1	2	2	1	4	1	5	1	2	2	28	33	21	82
22	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	5	5	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	31	36	31	98

23	4	1	3	4	5	1	3	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	1	1	4	1	5	1	1	5	32	38	21	91
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	21	20	61	
25	5	1	3	1	5	3	4	1	3	5	1	1	3	4	5	5	3	4	4	5	1	1	3	1	5	1	5	1	1	3	31	35	22	88
26	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	17	16	14	47
27	4	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	4	3	3	1	3	3	25	31	25	81
28	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	16	15	12	43
29	4	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	20	26	24	70
30	4	2	2	2	2	2	2	4	4	5	1	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	5	1	2	4	29	31	26	86
31	4	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	1	3	2	25	26	24	75
32	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	3	2	2	1	2	2	24	25	19	68
33	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	15	15	13	43
34	5	4	1	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	1	2	2	4	4	2	5	2	3	2	1	5	4	4	2	1	4	30	27	28	85
35	3	2	1	1	2	2	1	4	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	2	1	1	2	2	20	22	18	60
36	4	1	3	1	2	2	2	4	4	5	1	2	2	4	5	4	4	4	2	5	1	2	2	1	4	1	5	1	2	2	28	33	21	82
37	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	5	5	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	31	36	31	98
38	4	1	3	4	5	1	3	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	1	1	4	1	5	1	1	5	32	38	21	91
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	21	20	61	
40	5	1	3	1	5	3	4	1	3	5	1	1	3	4	5	5	3	4	4	5	1	1	3	1	5	1	5	1	1	3	31	35	22	88
41	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	17	16	14	47
42	4	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	4	3	3	1	3	3	25	31	25	81
43	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	16	15	12	43
44	4	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	20	26	24	70
45	4	2	2	2	2	2	2	4	4	5	1	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	5	1	2	4	29	31	26	86
46	4	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	1	3	2	25	26	24	75
47	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	3	2	2	1	2	2	24	25	19	68
48	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	15	15	13	43
49	5	4	1	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	1	2	2	4	4	2	5	2	3	2	1	5	4	4	2	1	4	30	27	28	85
50	3	2	1	1	2	2	1	4	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	2	1	1	2	2	20	22	18	60	

Variable productividad laboral

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL																																		
SUJETO	DIMENSIÓN 1: EFECTIVIDAD										DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA										DIMENSIÓN 3: EFICACIA										D1	D2	D3	PROMEDIO
	IND. 1					IND. 2					IND. 1					IND. 2					IND. 1					IND. 2								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
1	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	23	25	24	72
2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	22	25	23	70
3	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	3	2	14	16	16	46
4	1	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	1	5	4	1	1	4	4	2	1	4	4	1	4	2	1	4	4	4	4	24	27	32	83
5	1	1	2	2	1	4	3	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	4	3	1	1	2	1	4	3	1	2	2	18	20	20	58
6	3	1	2	2	2	4	4	5	1	2	2	4	4	1	3	1	2	2	2	4	4	5	1	2	2	4	4	5	2	2	26	25	31	82
7	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	30	30	32	92
8	3	4	5	1	3	1	5	5	1	1	5	5	4	1	3	4	5	1	3	1	5	5	4	5	3	1	5	5	5	1	29	32	39	100
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	21	20	61
10	3	1	5	3	4	1	3	5	1	1	3	4	5	1	3	1	5	3	4	1	3	5	1	5	4	1	3	5	5	3	27	30	35	92
11	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	15	17	17	49
12	3	3	2	2	2	1	2	3	1	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	22	27	22	71
13	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	15	17	17	49
14	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	3	2	1	1	2	3	1	18	24	18	60
15	2	2	2	2	2	4	4	5	1	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	5	2	2	2	4	4	5	2	2	26	28	32	86
16	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	23	25	24	72
17	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	22	25	23	70
18	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	3	2	14	16	16	46
19	1	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	1	5	4	1	1	4	4	2	1	4	4	1	4	2	1	4	4	4	4	24	27	32	83
20	1	1	2	2	1	4	3	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	4	3	1	1	2	1	4	3	1	2	2	18	20	20	58
21	3	1	2	2	2	4	4	5	1	2	2	4	4	1	3	1	2	2	2	4	4	5	1	2	2	4	4	5	2	2	26	25	31	82
22	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	30	30	32	92
23	3	4	5	1	3	1	5	5	1	1	5	5	4	1	3	4	5	1	3	1	5	5	4	5	3	1	5	5	5	1	29	32	39	100

24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	21	20	61	
25	3	1	5	3	4	1	3	5	1	1	3	4	5	1	3	1	5	3	4	1	3	5	1	5	4	1	3	5	5	3	27	30	35	92			
26	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	15	17	17	49			
27	3	3	2	2	2	1	2	3	1	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	22	27	22	71			
28	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	15	17	17	49		
29	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	3	2	1	1	2	3	1	18	24	18	60			
30	2	2	2	2	2	4	4	5	1	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	5	2	2	2	4	4	5	2	2	26	28	32	86			
31	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	23	25	24	72			
32	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	22	25	23	70			
33	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	3	2	14	16	16	46		
34	1	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	1	5	4	1	1	4	4	2	1	4	4	1	4	2	1	4	4	4	4	24	27	32	83			
35	1	1	2	2	1	4	3	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	4	3	1	1	2	1	4	3	1	2	2	18	20	20	58			
36	3	1	2	2	2	4	4	5	1	2	2	4	4	1	3	1	2	2	2	4	4	5	1	2	2	4	4	5	2	2	26	25	31	82			
37	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	30	30	32	92			
38	3	4	5	1	3	1	5	5	1	1	5	5	4	1	3	4	5	1	3	1	5	5	4	5	3	1	5	5	5	1	29	32	39	100			
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	21	20	61
40	3	1	5	3	4	1	3	5	1	1	3	4	5	1	3	1	5	3	4	1	3	5	1	5	4	1	3	5	5	3	27	30	35	92			
41	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	15	17	17	49			
42	3	3	2	2	2	1	2	3	1	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	22	27	22	71			
43	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	15	17	17	49			
44	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	3	2	1	1	2	3	1	18	24	18	60			
45	2	2	2	2	2	4	4	5	1	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	5	2	2	2	4	4	5	2	2	26	28	32	86			
46	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	23	25	24	72			
47	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	22	25	23	70			
48	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	3	2	14	16	16	46			
49	1	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	1	5	4	1	1	4	4	2	1	4	4	1	4	2	1	4	4	4	4	24	27	32	83			
50	1	1	2	2	1	4	3	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	4	3	1	1	2	1	4	3	1	2	3	18	20	21	59			

## Anexo 8. Registro de artículos científicos

### Variable compromiso organizacional

VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL			
Artículo Científico	Título	Autor	Año
AC 1	The effect of emotional intelligence on organizational commitment: Understanding the mediating role of job satisfaction	Alsughayir, Abdulrahman	2021
AC 2	The Effect of Quality of Life Work on Organizational Commitment: A Comparative Analysis on School Administrators and Teachers	Özgenel, Mustaf	2021
AC 3	Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana	Estrada, Edwin; Gallegos, Antonio	2021
AC 4	Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización.	Araya, Sebastián; Díaz, Karen; Rojas, Luperfina	2020
AC 5	Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa	Paz, José; Huamán, Sandrita; Tarrillo, José	2020
AC 6	Способ оценки уровня приверженности, лояльности, интеграции и вовлеченности персонала	Burmistrova, No	2020
AC 7	293 名养老机构养老护理员组织承诺和职业环境相关性分析	Zheng, Jia; Zhang, Ying; Chen, Xue; Fang, Gui	2020
AC 8	Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior	Pedraza, Norma	2020
AC 9	Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad	Fonseca, Jessica; Cruz, Christian; Chacón, Leticia	2019
AC 10	Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México	Ramírez, Verónica; Mapén, Fabiola	2019
AC 11	Compromiso organizacional y riesgos psicosociales	Salvador, Jeaneth	2019
AC 12	Compromiso organizacional y promedio escolar en estudiantes de maestría: el efecto moderador de las tendencias alocétricas e idiocéntricas	Cernas, Daniel; Nava, Rosa	2019
AC13	Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses	Neves, Teresa; Graveto, Joao; Rodrigues, Víctor; Maroco, Joao; Parreira, Pedro	2018
AC 14	Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional	Hernández, Blanca; Ruiz, Adriana; Ramírez, Verónica; Sandoval, Sendy; Méndez, Laura	2018
AC 15	Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos	Cernas, Daniel; Mercado, Patricia; León, Filadelfo	2018

AC 16	Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos	Araque, Diana; Sánchez, Julián; Uribe, Ana	2017
AC 17	L'interaction entre facteurs organisationnels et locus de contrôle dans la prédiction de l'engagement organisationnel affectif	Parent-Rocheleau, Xavier; Simard, Gilles ; Bentein, Kathleen; Tremblay, Michel	2016

### VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Artículo Científico	Número de registro	Indizados	Año
AC 1	doi: 10.5267/j.msl.2020.11.008	Scopus	2021
AC 2	doi: 10.17051/ilkonline.2021.01.018	Scopus	2021
AC 3	<a href="https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854">https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854</a>	Web of Science	2021
AC 4	DOI: <a href="http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428">http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428</a>	Web of Science	2020
AC 5	doi: <a href="http://dx.doi.org/10.17162/au.v10i4.495">http://dx.doi.org/10.17162/au.v10i4.495</a>	Web of Science	2020
AC 6	doi: <a href="https://doi.org/10.23670/IRJ.2020.95.5.119">https://doi.org/10.23670/IRJ.2020.95.5.119</a>	Scopus	2020
AC 7	doi: 10.16460/j.issn1008-9969.2019.24.028	Scopus	2020
AC 8	<a href="https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595">https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595</a>	Scopus	2020
AC 9	<a href="https://doi.org/10.18800/psico.201901.001">https://doi.org/10.18800/psico.201901.001</a>	Scopus	2019
AC 10	<a href="http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263">http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263</a>	Web of Science	2019
AC 11	<a href="http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107">http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107</a>	Web of Science	2019
AC 12	doi:10.24320/redie.2019.21.e26.2122	Scopus	2019
AC 13	<a href="https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021">https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021</a>	Web of Science	2018
AC 14	<a href="https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370">https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370</a>	Scopus	2018
AC 15	<a href="http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986">http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986</a>	Scopus	2018
AC 16	doi: <a href="http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.005">http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.005</a>	Web of Science	2017
AC 17	<a href="https://www.proquest.com/scholarly-journals/linteraction-entre-facteurs-organisationnels-et/docview/1776185129/se-2?accountid=37408">https://www.proquest.com/scholarly-journals/linteraction-entre-facteurs-organisationnels-et/docview/1776185129/se-2?accountid=37408</a>	Scopus	2016



Variable 2 productividad laboral

<b>VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>			
<b>Artículo Científico</b>	<b>Título</b>	<b>Autor</b>	<b>Año</b>
AC 1	Productividad laboral y competitividad externa en el sector manufacturero mexicano tras la apertura comercial, 1996-2007	Vásquez-López, Raúl	2021
AC 2	Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral	Martínez, Ana; Mateus, Alejandra	2020
AC 3	Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): Un estudio correlacional	Ortiz-Campillo, Laura; Ortiz-Ospino, Luis; Coronell-Cuadrado, Rubén	2019
AC 4	Sulla produttività in generale e sulla produttività in Italia	Savona, Paolo	2018
AC 5	Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia	Jaimes, Ludym; Luzardo, Marianela; Rojas, Miguel	2018
AC 6	La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional	Fontalvo, Tomás; De la Hoz, Efraín; Morelos, José	2018
AC 7	Efecto de la productividad laboral y del capital humano en la pobreza regional en Ecuador	Jiménez, Jackeline; Alvarado, Rafael	2018
AC 8	The Relationship between Labor Productivity and Economic Growth in OECD Countries	Korkmaz, S.; Korkmaz, O.	2017
AC 9	Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral	Suárez, Ruth; Rodríguez, Yolima; Muñoz, Natalia	2017
AC 10	Productivity versus workloads in the nursing working environment	Pintanela, Deciane; Pereira, Laurelize; Tomaschewski, Jamila; Devos, Edison; Cecagno, Diana; Dalmolin, Grazielle	2017
AC 11	Mejora continua en productividad organizacional y su impacto en colaboradores. Colombia, 2017	Zambrano, Oscar; Almeida, Orlando	2017
AC 12	Mejoramiento de la productividad en una industria maderera usando incentivo remunerativo	Pino, Patricio; Ponce, Mauricio; Avilés, Carmen; Vallejos, Óscar	2015

<b>VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>			
<b>Artículo Científico</b>	<b>Número de registro</b>	<b>Indizados</b>	<b>Año</b>
AC 1	<a href="https://doi.org/10.15446/cuadecon.v40n82.80510">https://doi.org/10.15446/cuadecon.v40n82.80510</a>	Scopus	2021
AC 2	<a href="http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2020.v7.n14.a88">http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2020.v7.n14.a88</a>	Scopus	2020
AC 3	<a href="https://www.proquest.com/scholarly-journals/incidencia-del-clima-organizacional-en-la/docview/2246152421/se-2?accountid=37408">https://www.proquest.com/scholarly-journals/incidencia-del-clima-organizacional-en-la/docview/2246152421/se-2?accountid=37408</a>	Web of Science	2019
AC 4	<a href="https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3175831">https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3175831</a>	Scopus	2018
AC 5	<a href="http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175">http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175</a>	Scopus	2018
AC 6	DOI: <a href="https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375">https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375</a>	Web of Science	2018
AC 7	<a href="https://www.proquest.com/scholarly-journals/efecto-de-la-productividad-laboral-y-del-capital/docview/2055552540/se-2?accountid=37408">https://www.proquest.com/scholarly-journals/efecto-de-la-productividad-laboral-y-del-capital/docview/2055552540/se-2?accountid=37408</a>	Scopus	2018
AC 8	doi:10.5539/ijef.v9n5p71	Scopus	2017
AC 9	<a href="http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33">http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33</a>	Scopus	2017
AC 10	<a href="https://doi.org/10.1590/S1980-220X2017028903301">https://doi.org/10.1590/S1980-220X2017028903301</a>	Web of Science	2017
AC 11	<a href="https://doi.org/10.17081/dege.10.2.3033">https://doi.org/10.17081/dege.10.2.3033</a>	Scopus	2017
AC 12	<a href="http://dx.doi.org/10.4067/S0718-221X2015005000012">http://dx.doi.org/10.4067/S0718-221X2015005000012</a>	Scopus	2015

## Anexo 9. Cita textual, análisis y síntesis de artículos

### Variable compromiso organizacional

VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL				
Criterios	Autores	Cita textual	Análisis	Síntesis
Definiciones	Alsughayir, Abdulrahman (2021)	El compromiso organizacional va más allá de la lealtad en la empresa, siendo importante para construir una relación más activa con la organización de una manera devocional tanto en creencias y acciones.	De acuerdo al análisis de la investigación, diversos autores estimaron que el compromiso organizacional es el comportamiento del individuo hacia la organización donde labora, siendo fundamental consolidar una relación laboral recíproca y positiva a beneficio de ambos. (Araque, Sánchez & Uribe; 2017, p. 95-101 y Fonseca, Cruz & Chacón, 2019, p. 1-23). Para ello es indispensable la identificación y el involucramiento que posee un empleado hacia su institución; éste debe cumplir con sus deberes profesionales y aportar valor agregado para el logro de los objetivos trazados por la organización. (Araya, Díaz & Rojas, 2020, p. 1-17). Además, la lealtad, el compromiso y la integración son parte importante de un alto nivel de compromiso entre empleado y la organización, esto busca un beneficio en el resultado de la producción y se hace efectivo cuando el personal se siente motivado, hay interacción, identificación del empleado tanto para	De acuerdo a la información analizada es elemental que la organización establezca una buena relación laboral con su empleado con la finalidad de obtener un resultado beneficioso. (Araque, Sánchez & Uribe; 2017, p. 95-101 y Fonseca, Cruz & Chacón, 2019, p. 1-23). Para ello se requiere que el empleado se identifique y se involucre en el logro de los objetivos empresariales, cumpliendo con sus labores y habilidades profesionales. (Araya, Díaz & Rojas, 2020, p. 1-17). Además, los valores institucionales de lealtad, compromiso e integración son parte de un compromiso con la organización, quien busca a través de diferentes estrategias de motivación a sus empleados un resultado productivo que beneficie no solo a la organización sino también a sus colaboradores. (Burmistrova, 2020, p. 190-192). Por esto, las
	Özgenel, Mustaf (2021)	Para comprender el poder del compromiso organizacional, un individuo debe estar comprometido a la organización continuamente y mostrar cuán mentalmente conectado está con la empresa.		
	Estrada, Edwin & Gallegos, Antonio (2021)	El compromiso organizacional está relacionado de manera directa con el sentido de pertenencia, así como las responsabilidades que tienen los trabajadores con su organización, por ende, es menester contar con trabajadores comprometidos para que brinden una eficacia y eficiencia en la organización y así pueda incrementarse la productividad.		
	Araya, Sebastián; Díaz, Karen; & Rojas, Luperfina (2020)	El compromiso organizacional, entendido como aquella fuerza concerniente a la identificación y el involucramiento que posee un individuo hacia una organización particular constituye un aspecto crítico para alcanzar el éxito empresarial, cuyo cumplimiento necesita de profesionales altamente comprometidos, dispuestos a contribuir con su esfuerzo adicional para lograr la visión y las metas de la empresa.		
	Paz, José; Huamán, Sandrita; & Tarrillo, José (2020)	Manifiestan lo siguiente sobre el compromiso organizacional como la fuerza relativa en la que el individuo se identifica con su entorno organizacional, y supone la creencia y aceptación de los objetivos y valores de una organización con el deseo de permanecer y mantenerse miembros de ella.		
	Burmistrova, No (2020)	Señala que la importancia de un alto nivel de compromiso de los empleados, incluye la lealtad, el compromiso y la integración descrito en muchas fuentes de información. Hoy, en condiciones cuando el resultado de la producción, el		

		beneficio y la oportunidad dependen de las calificaciones y motivación del personal de mayor desarrollo de la empresa, la cuestión más importante es la creación de una interacción eficaz con personal. Para lograr los objetivos comerciales la gestión no es suficiente para que un empleado tenga un alto nivel de competencia para resolver un problema de producción, es necesario que a él también le interese y es imperativo que el empleado se comprometa y se identifique con el éxito de la empresa en la que trabaja; esto, de hecho, ocasionado por un compromiso organizacional.	resolver problemas y ser parte del éxito. (Burmistrova, 2020, p. 190-192). Por esto, al contar con empleados comprometidos se genera un sentido de permanencia lo que resulta para la organización un trabajador valioso, ya que asegura su permanencia y contribución por un periodo largo. (Pedraza, 2020, p.1-29). Por tanto, el involucramiento constituye y una pieza clave para el buen desempeño laboral. (Cernas & Nava, 2019, p. 1-10 y Cernas, Mercado & León, 2018, p.1-23). Además, no es suficiente contar con empleados leales, se requiere también de esfuerzos voluntarios y responsable con el fin de consolidar su sentido de permanencia. (Alsughayir, 2021, p. 1309-1316 y Paz, Huamán & Tarrillo, 2020, 1309-1316). Por otra parte, el empleado debe demostrar que su compromiso es constante en sus labores cotidianas (Özgenel, 2021, p. 129-144). Igualmente, el compromiso busca un sentido afectivo de pertenencia, pero también el deber de hacer cumplir responsablemente las labores asignadas al empleado con la finalidad de alcanzar las metas establecidas con la	organizaciones se esfuerzan para generar en sus empleados un sentido de permanencia a largo plazo, ya que esto garantiza una contribución valiosa en el tiempo para la organización. (Pedraza, 2020, p.1-29). Por tanto, conseguir que un empleado se involucre asegura un aporte importante para el desempeño en la organización. (Cernas & Nava, 2019, p. 1-10 y Cernas, Mercado & León, 2018, p.1-23). Además, de contar con empleados fieles, se busca en ellos un plus en sus actividades de manera responsable. (Alsughayir, 2021, p. 1309-1316 y Paz, Huamán & Tarrillo, 2020, 1309-1316). Por otra parte, se busca que el empleado sea constante con su compromiso laboral. (Özgenel, 2021, p. 129-144). Igualmente, un compromiso afectivo trae consigo el objetivo de cumplir las labores del empleado con un sentido de responsabilidad para el alcance de los resultados planeados de manera eficiente y eficaz, para ello es indispensable crear vínculos afectivos
	Zheng, Jia; Zhang, Ying; Chen, Xue; & Fang, Gui (2020)	El compromiso organizacional se encuentra en un nivel mediano y tiene una estrecha asociación con el entorno profesional. La gestión multidimensional como la contratación, la formación y la gestión jerárquica favorecería la mejora del entorno profesional, fomentando así el compromiso organizacional y estabilizando aún más el equipo de trabajo.		
	Pedraza, Norma (2020)	Si los trabajadores expresan lealtad y compromiso con sus instituciones, este lazo no solo se estima que reflejará satisfacción laboral, sino que va más allá: estaría mostrando que los empleados se sienten parte de la institución y, por ende, se comprometen hacia el logro de los objetivos organizacionales, puesto que un empleado comprometido es un activo valioso que garantiza, a largo plazo, su permanencia y su aporte hacia la obtención de los resultados organizacionales, porque ha generado sentimientos y un lazo afectivo con su institución.		
	Fonseca, Jessica; Cruz, Christian; & Chacón, Leticia (2019)	Las diferentes definiciones del compromiso organizacional mostradas exponen un componente actitudinal que los empleados presentan hacia la organización a la que pertenecen, respondiendo así a las distintas fuentes dentro de la literatura. Aunque se pueden identificar diferencias entre las definiciones presentadas, los estudios en general muestran al compromiso organizacional como un elemento positivo para la relación entre los empleados y su organización.		

<p>Ramírez, Verónica; &amp; Mapén, Fabiola (2019)</p>	<p>Hoy en día es importante para las organizaciones mantener un vínculo con sus empleados, no solo monetario, sino con un grado de compromiso hacia la organización. Por ello ha incrementado el interés para medir el compromiso de los trabajadores hacia la organización en la cual laboran, esto es tener empleados comprometidos con los objetivos y metas de las organizaciones, lo cual trae consigo factores de permanencia, productividad, eficiencia entre otras ventajas.</p>	<p>menor cantidad de recursos, es por eso que las organizaciones han visto necesario mantener este vínculo para el cumplimiento de sus logros manteniendo a permanencia largo plazo, alta productividad y otros factores afines en beneficio de ambos. (Estrada &amp; Gallegos, 2021, p. 1-18. y Ramírez &amp; Mapén, 2019, p. 166-189).</p>	<p>de permanencia haciendo que el individuo se sienta parte de la organización y se considere como parte de los logros obtenidos. (Estrada &amp; Gallegos, 2021, p. 1-18. y Ramírez &amp; Mapén, 2019, p. 166-189). Además, para las organizaciones con fines de lograr un crecimiento productivo consideran primordial contar con personal calificado. (Zheng, Zhang, Cheng &amp; Fang, 2020, p. 28-31). Asimismo, para un compromiso organizacional afectivo se debe mantener empleados fieles y constantes a los objetivos de la organización, además es importante establecer una relación positiva, generando en el empleado un sentimiento de querer permanecer y ser parte de la organización incrementando su aporte en ella. (Salvador, 2019, p. 157-172 y Parent-Rocheleau, Simard, Bentein &amp; Tremblay, 2016, p. 109-132). Finalmente, los componentes del compromiso son: Afectivo que busca un apego emocional.</p>
<p>Salvador, Jeaneth (2019)</p>	<p>El compromiso organizacional busca afianzar y/o elevar la fidelización de sus colaboradores, su grado de aporte o sus niveles afectivos, en pro de una relación armónicamente productiva e indiscutiblemente satisfactoria para ambas partes, diferenciando que los sentimientos que un individuo desarrolla hacia su trabajo, no son los mismos que desarrolla hacia su institución.</p>	<p>Además, es valioso considerar la preparación y la contribución de un personal capacitado ya que asegura el trabajo en equipo para el logro de un fin común. (Zheng, Zhang, Cheng &amp; Fang, 2020, p. 28-31). Asimismo, la organización buscar incrementar una relación positiva para que sus empleados permanezcan fieles, consiguiendo un grado afectivo y el logro de un trabajo productivo y conveniente para la organización; ésta afectividad hace que el empleado esté dispuesto a dar todo su aporte y un sentido de querer permanecer en ella. (Salvador, 2019, p. 157-172 y Parent-Rocheleau, Simard, Bentein &amp; Tremblay, 2016, p. 109-132). Por último, el compromiso organizacional ha desarrollado una construcción teórica en tres dimensiones: compromiso afectivo,</p>	<p>Continuo que busca mantener por un largo tiempo a un</p>
<p>Cernas, Daniel; &amp; Nava, Rosa (2019)</p>	<p>Es un elemento laboral que puede influenciar el aprovechamiento laboral, es la fuerza relativa de la identificación personal y el involucramiento en una organización en este factor es clave para mantener una fuerza de trabajo comprometida.</p>	<p>que sus empleados permanezcan fieles, consiguiendo un grado afectivo y el logro de un trabajo productivo y conveniente para la organización; ésta afectividad hace que el empleado esté dispuesto a dar todo su aporte y un sentido de querer permanecer en ella. (Salvador, 2019, p. 157-172 y Parent-Rocheleau, Simard, Bentein &amp; Tremblay, 2016, p. 109-132). Por último, el compromiso organizacional ha desarrollado una construcción teórica en tres dimensiones: compromiso afectivo,</p>	<p>Continuo que busca mantener por un largo tiempo a un</p>
<p>Neves, Teresa; Graveto, Joao; Rodrigues, Victor; Maroco, Joao; &amp; Parreira, Pedro (2018)</p>	<p>En términos teóricos, el modelo de referencia para el análisis del compromiso organizacional define el constructo en tres componentes: El compromiso organizacional afectivo (COA), expresa el vínculo emocional que el colaborador establece con la organización, cuando se identifica con ésta por la congruencia de los valores humanos y objetivos comunes. El compromiso organizacional de continuidad o instrumental (COC), traduce la percepción de los colaboradores acerca del costo asociado a la salida de la organización y el compromiso organizacional normativo (CON), asociado al deber moral del trabajador hacia la organización, por las plusvalías brindadas, condicionando el sentimiento de obligación de permanencia.</p>	<p>que sus empleados permanezcan fieles, consiguiendo un grado afectivo y el logro de un trabajo productivo y conveniente para la organización; ésta afectividad hace que el empleado esté dispuesto a dar todo su aporte y un sentido de querer permanecer en ella. (Salvador, 2019, p. 157-172 y Parent-Rocheleau, Simard, Bentein &amp; Tremblay, 2016, p. 109-132). Por último, el compromiso organizacional ha desarrollado una construcción teórica en tres dimensiones: compromiso afectivo,</p>	<p>Continuo que busca mantener por un largo tiempo a un</p>
<p>Hernández, Blanca; Ruiz, Adriana;</p>	<p>El compromiso afectivo es la adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirida como consecuencia de la satisfacción por</p>	<p>que sus empleados permanezcan fieles, consiguiendo un grado afectivo y el logro de un trabajo productivo y conveniente para la organización; ésta afectividad hace que el empleado esté dispuesto a dar todo su aporte y un sentido de querer permanecer en ella. (Salvador, 2019, p. 157-172 y Parent-Rocheleau, Simard, Bentein &amp; Tremblay, 2016, p. 109-132). Por último, el compromiso organizacional ha desarrollado una construcción teórica en tres dimensiones: compromiso afectivo,</p>	<p>Continuo que busca mantener por un largo tiempo a un</p>

Ramírez, Verónica; Sandoval, Sendy; & Méndez, Laura (2018)	parte de la organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente, el compromiso de continuación es la consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona tiene por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo y el compromiso normativo es el deber moral o gratitud que siente el trabajador que debe responder de manera recíproca hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos.	que busca el sentido de identificación; el compromiso continuo siendo una ganancia en el tiempo si el empleado se mantiene o un costo si un empleado se retira de la organización, y el compromiso normativo, que es el deber que siente el trabajador hacia la institución por los beneficios adquiridos. (Neves, Graveto, Rodrigues, Maroco & Parreira, 2018, p. 1-12 y Hernández, Ruiz & Ramírez, Sandoval & Méndez, 2018, p. 820-846).	empleado y normativo que es el deber de retribución por los beneficios obtenidos de la organización. (Neves, Graveto, Rodrigues, Maroco & Parreira, 2018, p. 1-12 y Hernández, Ruiz & Ramírez, Sandoval & Méndez, 2018, p. 820-846).
Cernas, Daniel; Mercado, Patricia; & León, Filadelfo (2018)	Quienes concibieron el compromiso como la fuerza relativa de la identificación del personal, y su involucramiento, con una organización en particular.		
Araque, Diana; Sánchez, Julián; & Uribe, Ana (2017)	El compromiso organizacional se define como una actitud que expresa una unión psicológica entre el individuo y su organización, es decir, el grado de involucramiento y lealtad de los colaboradores con su empresa, el cual se evidencia a través de la identificación de los empleados con los objetivos y los valores de la organización, la contribución para el cumplimiento de sus metas y objetivos, y el deseo de ser parte de esta.		
Parent-Rochelleau, Xavier; Simard, Gilles; Bentein, Kathleen; & Tremblay, Michel (2016)	El compromiso organizacional afectivo se caracteriza por una fuerte interiorización y aceptación de los valores y objetivos de la organización, una disposición a realizar un esfuerzo considerable por la organización y un deseo de permanecer como miembro.		

## Variable productividad laboral

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL				
Crterios	Autores	Cita textual	Análisis	Síntesis
Definiciones	Vásquez-López, Raúl (2021)	Señalan que el aumento en la productividad, en particular la laboral, es la condición necesaria, pero no suficiente, para incrementar la competitividad. Pero señalan que los incrementos genuinos de productividad requieren cambios tecnológicos y organizativos en las empresas.	De acuerdo al análisis de la investigación diversos autores estimaron que la productividad mide el progreso de una empresa competitiva, afirmando que sus logros son gracias al factor humano, la organización y la tecnología. (Martínez & Mateus, 2020, p. 117-126 y Jaimes, Luzardo & Rojas, 2018, p. 175-186). Para ello, es imprescindible saber cuál es el rendimiento de estos factores y de qué manera aportan al logro de los resultados. (Fontalvo, De la Hoz & Morelos, 2018, p. 47-60). Por otro lado, medir el desempeño de los trabajadores no es tarea fácil en el sector servicios, ya que por su variedad en actividades no se puede medir un tiempo determinado. (Suárez, Rodríguez & Muñoz, 2017, p. 61-67). Por otra parte, el indicador más común para medir la productividad es el insumo obtenido por cada empleada de trabajo. (Korkmaz & Korkmaz, 2017, p. 71-76). Además de ser un indicador fundamental de los resultados esperados	De acuerdo a la información analizada que una empresa es productiva gracias al factor personas, organización y tecnología. (Martínez & Mateus, 2020, p. 117-126 y Jaimes, Luzardo & Rojas, 2018, p. 175-186). Por ello la organización se interesa por conocer la manera en que sus factores aportan a sus logros. Fontalvo, De la Hoz & Morelos, 2018, p. 47-60). Por otro lado, para el sector servicios es difícil saber su nivel de rendimiento, ya que por su diversidad no se puede medir. (Suárez, Rodríguez & Muñoz, 2017, p. 61-67). Por otra parte, se considera como indicador de la productividad las horas trabajadas. (Korkmaz & Korkmaz, 2017, p. 71-76). Además, de ser un indicador medible de los resultados esperados se requiere un esquema organizado y cambios en la tecnología. (Ortiz-Campillo, Ortiz-Ospino & Coronell-Cuadrado, 2019, p.
	Martínez, Ana; & Mateus, Alejandra (2020)	La productividad se considera como la variable objetiva para la medición del progreso competitivo de una empresa, señala como la entidad gestiona los recursos disponibles en pro de un objetivo, esta administración evoluciona gracias a las realizaciones y al desempeño del factor humano.		
	Ortiz-Campillo, Laura; Ortiz-Ospino, Luis; & Coronell-Cuadrado, Rubén (2019)	Una definición concreta de productividad como componente fundamental de la organización para el alcance de resultados esperados es la relación entre los servicios y bienes producidos, la cantidad de recursos utilizados y la estimación del tiempo invertido en la producción de este. Esta definición fundamenta la concepción del rendimiento desde la perspectiva sistemática en la que se considera o no la productividad de un trabajador o equipo en cuanto a los insumos y tiempo utilizado que maximiza la producción de bienes y servicios.		
	Savona, Paolo (2018)	El crecimiento de la productividad laboral depende del crecimiento real medido por valor agregado; esto debe ser una expresión de las habilidades emprendedoras en la organización de los factores de producción, dados los niveles tecnológicos recibidos y los de profesionalismo del trabajo requerido.		
	Jaimes, Ludym; Luzardo, Marianela; & Rojas, Miguel (2018)	Señalaron que la productividad laboral es el resultado de la articulación armónica entre la tecnología, la organización y el talento humano, combinando en forma óptima o equilibrada los recursos para la obtención de los objetivos.		

<p>Fontalvo, Tomás; De la Hoz, Efraín; &amp; Morelos, José (2018)</p>	<p>Al interior de las organizaciones se disponen de muchos factores para poder llevar a cabo los procesos y satisfacer la demanda del mercado, entre los más importantes se encuentran, el recurso humano, el capital y la tecnología; es indispensable saber cuál es el rendimiento de cada uno de estos factores y de qué forma están aportando para el alcance de las metas empresariales, cuando se analiza la proporción de los recursos utilizados y se compara con los resultados obtenidos, se habla de productividad laboral; un término relacionado también con los términos de eficiencia y eficacia.</p>	<p>entre bienes y servicios producidos, cantidad de recursos y tiempo, para ello se requiere una estructura organizativa y cambios tecnológicos. (Ortiz-Campillo, Ortiz-Ospino &amp; Coronell-Cuadrado, 2019, p. 187-193 y Vásquez-López, 2021, p. 137-164). Así pues, se dispone de niveles tecnológicos para que sean aprovechados y usados con profesionalismo, obteniendo de esta manera mayor crecimiento productivo. (Savona, 2018, p. 3-11). Sin embargo, para otros autores la productividad no se debe a la tecnología, enfatizando que se trata de dar nuevas ideas, habilidades y capacidades para el crecimiento económico de la organización. (Jiménez, Alvarado, 2018, p. 141 a 165). Esto es, optar por capacidades creativas de quienes trabajan en los procesos y directamente con clientes, reconociendo que el logro se da a través de empleados satisfechos. (Zambrano, Almeida, 2017, p. 83-102). Sin embargo, es necesario que se implementen lineamientos salariales acordes con el desempeño del cada empleado</p>	<p>187-193 y Vásquez-López, 2021, p. 137-164). Así pues, para la obtención de un crecimiento en la productividad laboral se considera necesario contar con personal profesional para que haga uso racional de los insumos y los factores tecnológicos. (Savona, 2018, p. 3-11). Sin embargo, para otros autores no consideran como parte de la productividad el factor tecnológico, sino más bien consideran las habilidades, capacidades y la incorporación de nuevas ideas para un crecimiento productivo. (Jiménez, Alvarado, 2018, p. 141 a 165). Esto es contar con trabajadores capaces y creativos, principalmente aquellos que tienen una relación directa con clientes y los que forman parte del proceso productivo. (Zambrano, Almeida, 2017, p. 83-102). Sin embargo, la organización debe implementar remuneraciones monetarias que motiven al trabajador al crecimiento de una organización competitiva. (Pino, Ponce, Avilés &amp; Vallejos, 2015, p. 187-193).</p>
<p>Jiménez, Jackeline; &amp; Alvarado, Rafael (2018)</p>	<p>Sostiene que la productividad es el motor fundamental del crecimiento económico, enfatizando que la productividad no es causada por la tecnología sino es debido a la competencia y la innovación empresarial.</p>		
<p>Korkmaz, Suna; &amp; Korkmaz, Oya (2017)</p>	<p>La productividad se basa en la economía de la empresa y se mide como la relación entre la producción y la entrada. La productividad del trabajo y del capital pueden considerarse indicadores de productividad. La productividad laboral, que es el indicador más común para medir la productividad, es el producto correspondiente al insumo obtenido de la fuerza de trabajo o se define como valor agregado por cada hora trabajada.</p>		
<p>Suárez, Ruth; Rodríguez, Yolima; &amp; Muñoz, Natalia (2017)</p>	<p>Para las organizaciones es importante conocer el nivel de productividad laboral, este nivel depende del desempeño alcanzado por los trabajadores en el uso de los recursos, sin embargo medir el desempeño no siempre es sencillo, sobre todo cuando las actividades que se realizan por su variedad no tienen un tiempo de ciclo conocido, situación que se presenta generalmente en el sector servicios.</p>		
<p>Pintanela, Deciane; Pereira, Laurelize; Tomaschewski, Jamila; Devos, Edison; Cecagno, Diana; &amp; Dalmolin, Graziele (2017)</p>	<p>La pérdida de productividad está relacionada con problemas en el desempeño de las actividades, como dificultades en el cumplimiento de los plazos y déficits de concentración, que impiden a los trabajadores pensar con claridad, lo que los hace propensos a cometer errores e</p>		



		incapaces de completar las demandas físicas de su trabajo.	siendo compensatorio con el incremento de la productividad. (Pino, Ponce, Avilés & Vallejos, 2015, p. 187-193). Para finalizar, es imprescindible crear estrategias de comunicación con los empleados a fin de conocer cuando hay falta de concentración e incumpliendo de sus funciones para evitar pérdidas económicas. (Pintanela et al., 2017, p. 1-7).	Finalmente contar con una buena comunicación, creara alertas para evitar pérdida de productividad por falta de desempeño. (Pintanela et al., 2017, p. 1-7).
	Zambrano, Oscar; Almeida, Orlando (2017)	La eficiencia y la productividad no son suficientes para el éxito organizacional y que se requiere movilizar la mente y las capacidades creativas de quienes están más cerca de los procesos y de los clientes y esto se logra con empleados satisfechos.		
	Pino, Patricio; Ponce, Mauricio; Avilés, Carmen; & Vallejos, Óscar (2015)	Señala que la mayoría de los trabajadores reconocen cumplir con las metas laborales, pero no existen estímulos para el mejoramiento de la productividad, por lo que es necesario diseñar una política salarial compatible con los incentivos del trabajador para un trabajo productivo y seguro, concordante con los resultados planteados.		

## Anexo 10. Carta de autorización de la empresa



Lima, 29 de abril de 2021

**CARTA N° 009-0421/ADM-FST**

Señores  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
Lima.-

**Asunto: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Estimado señor:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de expresar un saludo cordial, quien suscribe el Sr. Xavier Caceres Raffo representante legal de la de FLUIDS SYTEMS TECHNOLOGYS S.A.C., para manifestarle que se le **AUTORIZA a la Srta. Sheila Gisella Armas Chavez**; para que realice el trabajo de investigación denominado: **Compromiso organizacional y productividad laboral en nuestra entidad.**

Se le da a conocer esta decisión a su institución a fin de permitir que la mencionada bachiller pueda desarrollar su trabajo de investigación con todas las facilidades que nuestra entidad le brindara para su desarrollo profesional.

Sin otro en particular me despido de usted, aprovecho la ocasión para expresar mi consideración y estima.

Atentamente,

FLUIDS SYSTEMS TECHNOLOGYS S.A.C.  
-----  
XAVIER CACERES RAFFO  
GERENTE GENERAL

Av. Agustín De La Rosa Toro, N° 130, Int. A –Dpto. 7- Urb San Luis – San Luis, Lima – Perú  
Telf. (511)- 3242425 / correo: [comercial@flusytec.com](mailto:comercial@flusytec.com); [administracion@flusytec.com](mailto:administracion@flusytec.com)