



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**El reconocimiento laboral y compromiso organizacional en una
empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Huamán Aguirre, Carol Lizet (ORCID: 0000-0003-3224-7182)

Villanueva Haro, Manuela Marilú (ORCID: 0000-0003-3603-9532)

ASESOR:

Dr. Casma Zárate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta investigación a Dios, a mi padre Juan, a mi madre Carmen y a Emily porque son mi luz y fortaleza en cada segundo de mi vida.

Carol

Dedico esta investigación a Dios por iluminarme con sabiduría y salud, por haberme permitido llegar a este punto de mi vida, Así mismo a mis padres Lucia y Severo por motivarme y alentarme a ser mejor persona y mejor profesional.

Marilú

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitirme aprender más cada día, A mis padres Carmen y Juan por estar incondicionalmente para mí, a Emily por darme su comprensión y por el tiempo que me regaló para seguir aprendiendo.

Carol

Primeramente, agradecer a DIOS por las grandes bendiciones para el logro de mis objetivos, así mismo a mis adorados padres por su gran amor Lucia y Severo.

Marilú

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2 Variables y operacionalización.....	12
3.3 Población	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1: Validez por expertos	15
Tabla 2: Variable reconocimiento laboral	17
Tabla 3: Dimensión de elogios	17
Tabla 4: Dimensión de agradecimiento	18
Tabla 5: Dimensión de recompensa	18
Tabla 6: Variable compromiso organizacional	19
Tabla 7: Dimensión de satisfacción	19
Tabla 8: Dimensión de implicación	20
Tabla 9: Dimensión de orgullo de pertenencia	20
Tabla 10: Dimensión de vinculación	21
Tabla 11: Prueba de hipótesis general	22
Tabla 12: Correlación entre la variable reconocimiento laboral y la dimensión satisfacción.....	23
Tabla 13: Correlación entre la variable reconocimiento laboral y la dimensión implicación.....	23
Tabla 14: Correlación entre la variable reconocimiento laboral y la dimensión orgullo de pertenencia.....	24
Tabla 15: Correlación entre la variable reconocimiento laboral y la dimensión vinculación.....	25

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar que el reconocimiento laboral y compromiso organizacional se relacionan en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, un nivel correlacional, diseño no experimental y un método hipotético-deductivo. Se comprobó que el reconocimiento laboral y la satisfacción se relacionan, un 51% de los trabajadores están conforme con su clima organizacional, cultural, liderazgo y capacitación que brinda la empresa a su personal; el reconocimiento laboral y la implicación se relacionan un 44% los trabajadores sienten que deberían recibir algo a cambio por aportar servicios extras de sus funciones a la empresa; el reconocimiento laboral y el orgullo de pertenencia se relacionan, un 58% en donde se observa que los trabajadores deberían sentirse más orgullosos de su centro de trabajo para fomentar la fidelidad; el reconocimiento laboral y la vinculación se relacionan, un 40% los trabajadores indican que se debe mejorar la retribución y el liderazgo en la empresa. Se concluyó que existe una correlación positiva media de 0.433 y un nivel de significancia es de 0.003 entre el reconocimiento laboral y compromiso organizacional.

Palabras clave: Reconocimiento laboral, compromiso organizacional, satisfacción

Abstract

The present research aims to determine that job recognition and organizational commitment are related in an outsourcing services company Lima, 2021. The research has a quantitative approach, applied type, a correlational level, non-experimental design and a hypothetical method- deductive. It was found that job recognition and satisfaction are related, 51% of workers are satisfied with their organizational, cultural, leadership and training climate that the company provides to its staff; job recognition and involvement are related. 44% of workers feel that they should receive something in return for providing extra services of their functions to the company; Work recognition and pride of belonging are related, 58% where it is observed that workers should feel more proud of their workplace to promote loyalty; job recognition and bonding are related, 40% of workers indicate that remuneration and leadership in the company should be improved. It was concluded that there is a mean positive correlation of 0.433 and a level of significance is 0.003 between job recognition and organizational commitment.

Keywords: Labor recognition, organizational commitment, satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

A través del tiempo se ha considerado que una buena gestión del comportamiento organizacional es fundamental para una empresa. Hoy en día, son más las empresas que empezaron a preocuparse por la satisfacción de su personal porque se han dado cuenta que teniendo a un personal satisfecho lograrán obtener el compromiso esperado y con ello cumplir los objetivos determinados.

Executives On Go y el Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral, (2020) indicaron que la política de dirección de personas con mayor porcentaje en el estudio fue el estilo de dirección de los jefes en donde se comprende que los jefes se involucran en el desarrollo de los trabajadores. También se concluyó que los trabajadores justifican su compromiso por el estilo de dirección y capacitación profesional.

En el Perú, Gestión (09.02.2021) en su sección management y empleo, el artículo, El 75% trabajadores peruanos pidió una relación más cercana con sus jefes, Rocío Arbulú afirmó que de 300 trabajadores de una empresa privada, el 14% de trabajadores demandó empatía y comprensión, un 11% pidió organización y priorización de asignaciones lo cual es un resultado que generó asombro porque no piden un aumento de salario ni mejores herramientas de trabajo sino más bien calidad de liderazgo para poder mejorar su productividad, Arbulú menciona que la comunicación interna se convirtió como dinámica base para el cumplimiento de objetivos, también indicó que en este año 2021 se debe inclinar al cuidado y fortalecimiento de la cultura del reconocimiento y la comunicación. Se comprendió que el comportamiento organizacional tiene un papel fundamental en las empresas y que los colaboradores recibiendo algún tipo de motivación y reconocimiento podrían lograr grandes resultados empresariales de vinculación los cuales pueden ser soportes para la empresa en épocas de crisis.

Anteriormente las empresas en Perú solo esperaban la obediencia y cumplimiento de órdenes de sus empleados a cambio de su salario lo cual se

considera como lógico en la rutina, pero esta actitud actualmente no favorece para mantener a una empresa en plena pandemia provocada por el covid-19 porque se ha formado una inestabilidad económica la cual ha alterado de distintas maneras a las empresas ya sea por su producción, ventas, contrataciones y otros aspectos. Si no tenemos un verdadero compromiso de los empleados, la empresa podría caer aún más, en excepción de algunas empresas grandes que sí reconocen a sus colaboradores de distintas maneras. En esta investigación se estudió a una empresa que ofrece servicios de outsourcing, captando importantes proyectos por su buena trayectoria en donde surgió la formulación del problema ¿De qué manera el reconocimiento laboral y compromiso organizacional se relacionan en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021? Teniendo como propósito demostrar las conclusiones para que sirvan de guía a las personas interesadas a desarrollar nuestras variables. Los problemas específicos son: a) ¿De qué manera el reconocimiento laboral y la satisfacción se relacionan en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021?; b) ¿Qué relación existe entre el reconocimiento laboral y la implicación en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021?; c) ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento laboral y el orgullo de pertenencia en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021?; d) ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento laboral y la vinculación en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021?

Esta investigación se justifica de manera teórica porque se ha recopilado información actual a través de libros, informes, investigaciones, blogs de estudios empresariales con relación a las variables que se ha considerado en esta investigación para cooperar a otras teorías relacionadas a las variables. Se justifica de manera práctica porque la investigación se deja medir a través de instrumentos los cuales miden el reconocimiento laboral y compromiso organizacional en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021 y de esta manera demostrar las soluciones del comportamiento de los colaboradores. Se justifica a nivel metodológico porque al momento que fue estudiada la problemática se crean nuevos conocimientos detalladas en las conclusiones de manera comprobada y confiable, lo cual se considera como metodología científica, Por último se justifica de manera social porque los resultados

de esta investigación enriquecerá al área de dirección de otras empresas, gerentes e interesados con las variables con la finalidad de identificar qué tipos de reconocimientos usar para captar el compromiso organizacional de los colaboradores.

El objetivo principal de la investigación fue determinar que el reconocimiento laboral y compromiso organizacional se relacionan en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021. Considerando como objetivos específicos: a) Determinar que el reconocimiento laboral y la satisfacción se relacionan en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021; b) Determinar que el reconocimiento laboral y la implicación se relacionan en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021; c) Determinar que el reconocimiento laboral y el orgullo de pertenencia se relacionan en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021; d) Determinar que el reconocimiento laboral y la vinculación se relacionan en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021

La hipótesis principal fue que el reconocimiento laboral y compromiso organizacional se relacionan significativamente en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021. Las hipótesis específicas son: a) El reconocimiento laboral y la satisfacción se relacionan significativamente en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021; b) El reconocimiento laboral y la implicación se relacionan significativamente en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021; c) El reconocimiento laboral y el orgullo de pertenencia se relacionan significativamente en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021; d) El reconocimiento laboral y la vinculación se relacionan significativamente en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En Latinoamérica se ha estudiado el reconocimiento laboral y compromiso organizacional donde describen.

Cepeda, Salguero y Sánchez (2015) en su estudio “Reconocimiento: herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores”, tuvieron como objetivo determinar como la herramienta del reconocimiento incide en el desempeño laboral. El método que utilizaron fue cualitativo descriptivo. Se concluyó que se permitió identificar como el reconocimiento, desempeño laboral, satisfacción laboral y motivación mejoran el alineamiento con la dirección estratégica.

Luque y Saravia (2019) en su estudio “Los incentivos no monetarios y su influencia en la motivación laboral”, tuvieron como objetivo analizar la incidencia que tendrán los incentivos no monetarios en el nivel motivacional. El tipo de metodología que usaron fue tipo inductivo, exploratorio y descriptivo. Se concluyó que los incentivos no monetarios inciden directamente en la motivación con el fin de mejorar el desempeño laboral, también sugieren contar con un plan de incentivos no monetarios cada cierto tiempo para tener mejores resultados.

Aguado (s.f.) en la categoría Recursos Humanos, en su artículo “Motivación y reconocimiento”, tuvo como objetivo analizar la motivación y el reconocimiento en las empresas. El tipo de metodología que se usó fue de enfoque cualitativo, descriptivo e inductivo, en donde se concluyó que el reconocimiento se considera eficiente demostrando una buena relación entre costo y beneficio para que los trabajadores obtengan motivación. En donde menciona que existen dos tipos básicos de recompensas que una empresa puede usar para motivar a sus colaboradores y generar un buen desempeño laboral, el primer tipo de recompensa es el dinero pues la retribución es muy importante para reforzar el compromiso de los trabajadores y como segundo tipo de recompensa tenemos al reconocimiento no económico. Reconocer a los trabajadores beneficia a la empresa porque el personal se esfuerza

más en sus tareas, involucra y compromete a los trabajadores, brinda satisfacción a los empleados y por consecuencia genera buena productividad y rendimiento.

Gonzales (2015) en su investigación; “Clima, reconocimiento y compromiso laboral. Determinar la relación y la autopercepción del reconocimiento laboral”, su objetivo fue determinar si la percepción del clima laboral y la autopercepción del reconocimiento laboral son predictores de la autopercepción del compromiso laboral. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, descriptiva correlacional y transversal. El resultado obtenido de confiabilidad percibida del clima organizacional fue de 0.929; en el reconocimiento laboral una confiabilidad autopercebido de 0.985; y de compromiso laboral autopercebido con una confiabilidad de 0.930. para la prueba de hipótesis se empleó la técnica de regresión lineal múltiple, las dos variables predictores explicaron un 37.4% de la varianza, el resultado de la hipótesis nula es de 0.00 lo cual indicó que existe una relación lineal significativa, entonces se evidencia que el clima organizacional y reconocimiento laboral son predictores del nivel de compromiso laboral de los colaboradores. Para que los objetivos corporativos sean alcanzados es necesario que los administradores se preocupen por mantener un buen clima organizacional, así mismo deben identificar y premiar el desempeño de los colaboradores para lograr y mantener el compromiso laboral.

Romero (2017) en su investigación “Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento” el objetivo fue determinar si las modalidades de contrato inciden en el compromiso organizacional. El método que usó fue exploratorio, descriptivo. Se concluyó que el compromiso normativo no fue significativo en la investigación, se comprobó que el compromiso personificado, Afectivo e Instrumental no se diferencian significativamente pero el más cuestionado fue el personificado pues direccionar al personal no se refiere a exigir el cumplimiento más bien debería ser una dirección espontánea y eficiente vivenciada con respeto y compromiso sin generar temor.

Barahona (2015) en su investigación “La satisfacción laboral y el compromiso organizacional”, tuvo como objetivo identificar el nivel de satisfacción laboral y el

compromiso organizacional. La metodología que usó fue tipo correlacional, inductivo deductivo, analítico sintético. Se concluyó evidenciando la relación existente entre las dos variables, en donde se explicó que existió un alto índice de satisfacción por consecuencia el nivel de compromiso será alto, así mismo, se realizó una prueba de chi-cuadrado de Pearson con una significancia de 0.240 lo cual indica una relación positiva entre las dos variables presentadas y por ende que ha mayor grado de satisfacción laboral, mayor nivel de compromiso organizacional que el compañerismo, una buena supervisión les genera un buen clima laboral, tranquilidad y comodidad.

Los antecedentes nacionales también evidenciaron la problemática, Del Águila (2019) en su investigación “Plan de reconocimiento laboral para mejorar las ventas”, el propósito fue determinar la relación de las variables. Se utilizó un método descriptivo correlacional, diseño no experimental. Según las conclusiones obtenidas se manifiesta que, existe una correlación de 0.877, con un valor de 0.000 de significancia, teniendo esos montos como resultados se admite que el plan de reconocimiento incide en las ventas. Así mismo se realizó propuestas de reconocimientos y recompensas para los trabajadores de esa manera se sentirán motivados.

Pozo (2020) en su investigación “Programa de reconocimientos y desarrollo para mejorar el clima laboral”, su objetivo fue plantear un proyecto de reconocimientos y desarrollo personal para un mejor clima laboral, utilizando un enfoque mixto, método inductivo deductivo y sintagma holístico. Tuvo como conclusión que el 78.6% no tienen lucros para un desarrollo personal, esto desanima al trabajador. El 50.7% sienten que sus logros no son reconocidos, es por ello que fue imprescindible sugerir un programa de reconocimientos y desarrollo personal a través de recompensas, estrategias, entrenamiento de esa manera motivar a todos los colaboradores de la empresa, producto de esto se mejorará el clima laboral.

Medina (2019) en su investigación “Compromiso organizacional y estrés laboral”, su objetivo fue determinar la relación existente de las variables, se empleó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y correlacional. Donde

concluyó donde hubo un 0.480 de correlación y un 0.000 de significancia, estos resultados indican que existe una correlación auténtica entre las dos variables.

Huamán y Lezama (2019) en su estudio “Nivel de compromiso organizacional de los colaboradores”, su objetivo fue determinar el nivel de compromiso en los colaboradores, se empleó una investigación básica descriptiva, diseño no experimental. Se evidenció que en el compromiso afectivo fue de 79.84% ya que los colaboradores sienten un vínculo emocional hacia la empresa, el compromiso de continuidad fue de 74.94% los trabajadores sienten seguridad laboral por contar con beneficios y el compromiso normativo fue de 86.61% ya que cumplen con las normas y políticas de la empresa porque sienten un orgullo de pertenencia, de esta manera teniendo el 80.46% el nivel de compromiso organizacional se evidencia un nivel alto.

Según Gestión (20.11.2017) en su sección tendencias en el artículo “Qué tan productivo es el reconocimiento laboral en la empresa”, cuyo objetivo fue demostrar que el reconocimiento es fundamental para una buena productividad. La metodología que usó fue descriptiva, cualitativa e inductiva. En donde Miriam Martin, directora de comunicación y marketing en Sodexo BI demuestra que los estudios realizados por la empresa en que trabaja, señalan que si un equipo de trabajo percibe algún tipo de reconocimiento de manera continua aumenta su productividad un 30%, el compromiso asciende un 20%, reduciéndose el porcentaje de rotación de un 31%. Por otro lado, Carlos Delgado, presidente y consejero delegado de Compensa Capital Humano, demuestra que los programas de reconocimientos son valorados satisfactoriamente con un 7.8 puntos de un valor máximo 10. Además, resalta que, si un trabajador tiene conocimiento que su trabajo será reconocido, mejora la motivación, compromiso, productividad, trabajo en equipo y la calidad.

De igual manera, Ayay y Olano (2020) en su investigación “Compromiso organizacional y estilos de liderazgo”, Su objetivo fue determinar la relación entre las dos variables. Tuvo un enfoque cuantitativo, tipo No experimental, diseño descriptivo correlacional. Se concluyó que hubo relación directa entre el compromiso organizacional y el estilo de liderazgo transformacional con un coeficiente de correlación de r de Pearson de 0,328 el cual se interpreta que un buen compromiso es

resultado de un buen estilo de liderazgo aplicado. En donde se interpreta que un líder no tiene una personalidad determinada, pues la experiencia es base para el progreso de capacidades para el liderazgo frente a los problemas que se pueden presentar dentro de la empresa.

Moya (2019) En su artículo “Cómo fomentar el sentimiento de pertenencia”, tuvo como objetivo demostrar como iniciar el sentimiento de pertenencia en una empresa. Tuvo un enfoque cualitativo, descriptivo e inductivo. Se señala que los trabajadores son la pieza más importante en una empresa y si ellos se sienten identificados, cuidados y felices, se verá reflejado en la empresa. Para empezar a fomentar el sentimiento de pertenencia primero debemos saber en qué estado se encuentra la empresa para después enfocarnos en cada uno ya que este sentimiento no se fomenta, de igual manera para todos los trabajadores porque varía según condiciones y acontecimientos; Podemos dar capacitaciones para que se sientan valorados, celebrar logros personales de los trabajadores ya sea logros familiares, logros de estudios o logros dentro de la empresa, crear grupos para mantener una comunicación interna, demostrar a los trabajadores que sus funciones son muy importantes y no tan solo para la empresa sino también para la persona que va a recibir el servicio y que una acción bien hecha favorece a su equipo y a terceros.

Maldonado (2020) en su investigación “Engagement laboral en colaboradores de una empresa”, Su objetivo fue describir el engagement laboral que presentan los colaboradores de una empresa. La investigación tuvo enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, empírica, tipo no experimental. Se concluyó que el engagement también conocida como fidelización laboral, es la vinculación afectiva que se presenta entre el trabajador y la empresa generando vigor, dedicación y absorción en donde el vigor presenta mayor predominancia y se resaltó que las empresas con baja cultura presentan bajo nivel de engagement en la empresa. La escala presenta una validez de 0.65, intervalos de .80 y .90 en correlación entre variables y tiene un Alfa de Cronbach oscilante entre 0.82 y .93.

Taylor (1903) representante de la teoría científica, el objetivo de esta teoría es incrementar la eficiencia empresarial mediante el incremento de la producción. Los incentivos es la remuneración por el trabajo de los colaboradores.

Boza (2014) en el siglo XIX después de las etapas de prohibición, tolerancia y reconocimiento, en el siglo XX se da el derecho del trabajo, el cual traspasa un proceso de constitucionalización e internacionalización, en donde dan gran importancia a los intereses tutelados por el derecho laboral, luego de ello el trabajo es considerado como garantía de paz y justicia social después de la I guerra mundial. Posteriormente con la II guerra mundial, el trabajo pasa a ser un medio de bienestar social y soporte para la reconstrucción de los estados europeos occidentales. En este entorno, el estado participa respaldando el empleo y comprometiéndose con la promoción de políticas sociales. A consecuencia de la crisis económica de los 70 y 80 la valoración económica y social del trabajo confrontó una difícil caída. Esto originó que la flexibilidad laboral se consolide como la política laboral sobresaliente en la mayor parte de los países en las próximas dos décadas.

Elton (1932) representante de la teoría de las relaciones humanas, se enfocó en estudiar los efectos psicológicos que podían ocasionar las condiciones físicas del trabajo en relación con la producción. Este representante reveló que no existe contribución de los colaboradores en los proyectos, si éstos no son escuchados, ni considerados por parte de sus superiores, es complicado y en algunas circunstancias casi imposible llegar a los objetivos concretados. Los principales incentivos del trabajador son los sociales y simbólicos, resultado de esto son la eficiencia óptima.

La evolución del compromiso organizacional, Zamora (2009) Según el investigador, el compromiso organizacional se aborda en la década de los 70 como la interiorización e identidad de los trabajadores con propósitos organizacionales, producto de esto se estudia la relación en medio de propósitos y sus objetivos personales (p. 446).

Con pasar del tiempo, Arias (2001) define al compromiso como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un ser humano en la empresa (p. 8).

Después, Modway, Steers y Porter (1979) se generó evidencias que aportan ciertos parámetros o particularidad concerniente a la postura del compromiso, que implica creencias en la interrelación de los propósitos y valores de la organización, así mismo indica que cada colaborador debe expresar capacidad y un fuerte deseo de permanecer dentro de la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación.

El enfoque de esta investigación fue cuantitativo; Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es secuencial y probatorio pues no podemos omitir un paso porque cada uno es muy importante para lograr la investigación. Esta investigación requirió a ser medida porque al haber construido un marco teórico con todas las investigaciones previas que consideramos útiles para las variables, se llegó a la hipótesis las cuales debían ser comprobadas (p. 4)

La investigación que se utilizó fue de tipo aplicada, Según Tamayo y Tamayo (2003) con esta investigación se pudo comparar las teorías recopiladas con la realidad de la empresa que se decidió estudiar para darle una solución y fue de tipo descriptiva (p. 42)

Tamayo y Tamayo (2003) buscan la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector producto. El propósito es buscar soluciones al problema. (pp. 45-50).

El nivel de investigación fue correlacional; Bernal (2010) la finalidad es revelar o indagar el vínculo de las variables o producto de ellas. Según este autor los principales puntos correspondientes a la investigación correlacional es investigar el vínculo de las variables. También podría decirse la conexión examina asociaciones, pero relaciones causales, los cambios influyen directamente uno al otro (p. 114).

Esta investigación tuvo un diseño no experimental, Hernández, Fernández y Baptista et al (2014) para este autor, indica que esta investigación es metódica y práctica las cuales ningunas de las variables se manosean ya que han sucedido. El nexo de las variables se ejecuta sin participación o poder directo, esta correlación se estudia tal cual en su naturaleza (p. 153).

El método que se utilizó fue hipotético- deductivo; Bernal et al (2010) indica que este método radica en una técnica que inicia de una afirmación en cualidad de

suposición que busca contestar o deformar tales suposiciones, disminuyendo de ellas conclusiones que se deben comparar con lo sucedido (p. 60). Ver Anexo 3

3.2 Variables y operacionalización.

Se determinaron dos variables para esta investigación las cuales fueron a) Reconocimiento laboral b) Compromiso organizacional.

Variable reconocimiento laboral: según Cepeda, Salguero y Sánchez et al (2015) el reconocimiento es aquello que se le da una persona cuando demuestra diferencia óptima en su desarrollo laboral, asimismo podríamos decir que el reconocimiento también puede ser la distinción que manifiesta un elogio, un agradecimiento y una recompensa

Dimensión de elogios: Cano (2019) elogiar es una actitud que eleva la productividad de los trabajadores e incentiva a ser mejores cada día entregando más de lo normal que ofrecen.

Dimensión de agradecimiento: Ruis (2019) los psicólogos afirman que la gratitud beneficia directamente a nuestra salud y mejora nuestras relaciones sociales pues si se recibe comentarios positivos de gratitud resulta saludable y beneficioso, por consecuencia los trabajadores son rentables para la empresa.

Dimensión de recompensa: Maldonado (2017) de acuerdo a la recompensa se define a lo que se recibe por demostrar compromiso en el desarrollo de sus funciones como, por ejemplo; un sueldo justificable y también un reconocimiento extra por sus buenas acciones. (p. 62)

Variable Compromiso organizacional: Jiménez (2007) el compromiso es un camino de doble vía entre empresa y el trabajador porque a la empresa le conviene el compromiso del colaborador y el trabajador espera ser retribuido por la organización. La empresa debe tener en claro que el trabajador prioriza su compromiso con su crecimiento profesional y por segundo lugar a la empresa en donde está trabajando

por esta razón el compromiso organizacional engloba a la satisfacción, implicación, orgullo de permanencia y la vinculación

Dimensión de Satisfacción: Fernández (2020) es la experiencia positiva que los trabajadores viven dentro de una empresa y mientras mejor sea, mayor será su compromiso.

Dimensión de Implicación: Pereda (2013) la implicación es una nueva forma de comprender a la empresa no tan solo en función de producción si no considerarlo personalmente como un proyecto de cooperación para lograr los propósitos de la empresa considerándolo como un proyecto común.

Dimensión de orgullo de pertenencia: Flores (2020) el orgullo de pertenencia es que el trabajador este convencido que no hay ninguna otra mejor empresa en donde podría pertenecer; logra que cada trabajador se sienta parte de la empresa, celebre objetivos de la empresa, defienda los valores de la empresa considerándolos propios del trabajador.

Dimensión de vinculación: Sánchez (2019) son las relaciones laborales entre empleadores y empleados bajo un marco normativo.

3.3 Población

La población estuvo conformada por 48 personas quienes conforman a una empresa de servicios de outsourcing en la ciudad de Lima.

Chávez (2007) la población es un conjunto total de un estudio de investigación, el cual busca pluralizar las consecuencias, establecida por características que le proporcionan distinguir los individuos, unos de otros.

Así mismo, Hernández, Fernández & Baptista (2010), manifiestan que la población está constituida por un conjunto de todos los casos que coinciden con unos determinados detalles.

Población censal

Para esta investigación se consideró una población censal seleccionando al 100% de los trabajadores en una empresa que ofrecen servicios de outsourcing, como criterio de inclusión se consideró a los trabajadores que tienen como mínimo un año laborando dentro de la empresa, encontrando como resultado a 44 trabajadores que cumplen esa condición, quienes resolvieron el cuestionario para la recolección de datos. Como criterio de exclusión se consideró al gerente, un jefe y dos coordinadoras de equipo quienes conforman el área de jefatura.

Según Balestrini (2006), quien manifiesta acerca de que establecen la totalidad de un grupo de componentes que se anhela investigar, para lo cual se pretende agrupar las mismas características y la misma relación.

Así mismo, para Sabino (2002), también afirma al censo poblacional como una investigación que emplean todos los elementos de la población para obtener una misma indagación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para esta investigación se consideró la técnica de encuesta y como instrumento se consideró al cuestionario constituido por 20 preguntas: el reconocimiento laboral consta de 9 ítems y el compromiso organizacional consta de 11 ítems, con el propósito de recolectar los datos necesarios para determinar la relación de las variables, mediante la escala de Likert, para ello se consideró a 3 expertos en la especialidad quienes validaron el cuestionario. Ver anexo 4

Baena (2017) Una encuesta es la aplicación de un cuestionario a un determinado grupo de la población que se está estudiando en la investigación (p. 97).

Salas (2020) nos indica que la encuesta es una técnica que se usa en una investigación y el cuestionario es un instrumento que se elabora para recoger información de las variables.

Tabla 1

Validez por expertos

N°	Grado académico	Nombres	Dictamen
1	Lic. Adm.	Crizologo Peña, Santos Mario	Aplicable
2	Lic. Adm.	Rocha Amaya, Hernán Roberto	Aplicable
3	Lic. Adm.	Leonardo Díaz, Carlos	Aplicable

La información recolectada del cuestionario, fueron ingresadas al programa de Excel, esto permitió vaciar las 20 preguntas de la encuesta, así mismo se utilizó el programa de SPSS, donde permitió obtener las tablas de cada uno de la información obtenida en relación al propósito de la investigación.

Mata (2020) indica que la confiabilidad es una herramienta que replica a la consistencia de los datos alcanzados, así mismo se precisó particularmente en principios que está fundado en la realización de instrumentos siendo elemental su correlación de coherencia relacionada al diseño y problema de estudio.

Se usó el coeficiente de alfa de Cronbach para calcular la confiabilidad. Para la variable de reconocimiento laboral se obtuvo como resultado de 0.897 lo cual indica como una excelente confiabilidad, que está valorado según Celina y Campo (2005) afirman para que el coeficiente de alfa de Cronbach sea aceptable debe estar por encima de 0.7; lo cual indica una fuerte relación entre las preguntas.

La confiabilidad para la variable compromiso organizacional fue de 0.712 lo cual nos da como resultado muy confiable. Según Celina y campo et al (2005) afirman para que el coeficiente de alfa de Cronbach sea aceptable debe estar por encima de 0.7; lo cual indica una fuerte relación entre las preguntas.

El resultado de la prueba de confiabilidad en alfa de Cronbach fue de 0.872 indicando una excelente confiabilidad de la relación entre las variables. Ver Anexo 5

3.5 Procedimientos

Para la recaudación de información de datos en una empresa de servicios de asesoría y outsourcing Lima, 2021, se coordinó con los colaboradores para que puedan rendir la encuesta y respondan de forma libre y basándose de manera general, virtualmente ya que por las circunstancias que se atraviesa por el covid-19 los colaboradores están trabajando de modo home office.

3.6 Método de análisis de datos

Se procedió a usar el método estadístico de SPSS para la medición de las variables, en donde nos indicó la relación que existe en porcentajes.

3.7 Aspectos éticos

En esta investigación se practicó la disciplina porque se siguió paso a paso los procesos del método científico, se practicó el respeto porque se reservó la identidad en cada participante que completó la encuesta, se vivenció el respeto pues se aplicó las normas APA y se citó a los autores que brindaron información a través de sus investigaciones.

IV. RESULTADOS

El estudio de investigación se realizó a los 44 trabajadores en una empresa de servicios de outsourcing el cual se tuvo el siguiente resultado.

Se consideró los siguientes valores para la interpretación de resultados:

NIVEL BAJO: Agrupa los valores 1(nunca), 2(casi nunca)

NIVEL MEDIO: Agrupa los valores 3(A veces)

NIVEL ALTO: Agrupa los valores 4(casi siempre), 5(siempre)

Tabla 2:

Variable reconocimiento laboral

	Nivel	Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Reconocimiento laboral	BAJO	105	26%	26%
	MEDIO	118	30%	56%
	ALTO	173	44%	100%
Total		396	100,0%	

a. Grupo

Interpretación

De los 44 encuestados según la tabla 2 que corresponde a la variable de reconocimiento laboral expresado en 9 ítems (396 respuestas) se determinó que el 44% calificaron un nivel alto de reconocimiento laboral, el 30% calificaron un nivel medio de reconocimiento laboral, y el 26% calificaron un nivel bajo de reconocimiento laboral.

Tabla 3:

Dimensión de elogios

	Nivel	Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Elogios	BAJO	39	30%	30%
	MEDIO	54	40%	70%
	ALTO	39	30%	100%
Total		132	100,0%	

a. Grupo

Interpretación

De los 44 encuestados según la tabla 3 que corresponde a la dimensión de elogios expresado en 3 ítems (132 respuestas) se determinó que el 40% calificaron un nivel medio de elogios, los trabajadores consideran que se debe mejorar el reconocimiento por su buen desempeño laboral, por presentar soluciones anticipadas ante problemas de esa manera sentirse más valorados, el 30% calificaron un nivel alto de elogios, también el 30% calificaron un nivel bajo de elogios presentado en la empresa.

Tabla 4:

Dimensión de agradecimiento

	Nivel	Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Agradecimiento	BAJO	18	20%	20%
	MEDIO	22	25%	45%
	ALTO	48	55%	100%
Total		88	100,0%	

a. Grupo

Interpretación

De los 44 encuestados según la tabla 4 que corresponden a la dimensión de agradecimiento expresado en 2 ítems (88 respuestas) se determinó que el 55% calificaron un nivel alto, los trabajadores consideran que las tarjetas personalizadas y que se les considero dentro del equipo es una manera de agradecimiento, el 25% calificaron un nivel medio de agradecimiento, y el 20% calificaron un nivel bajo de agradecimiento.

Tabla 5:

Dimensión de recompensa

	Nivel	Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Recompensa	BAJO	48	27%	27%
	MEDIO	42	24%	51%
	ALTO	86	49%	100%
Total		176	100,0%	

a. Grupo

Interpretación

De los 44 encuestados según la tabla 5 que corresponden a la dimensión de recompensa expresado en 4 ítems (176 respuestas) se determinó que el 49% calificaron un nivel alto de recompensa, los trabajadores consideran que los bonos, vales de consumo, regalos corporativos y una línea de carrera es una buena manera de recompensa, el 27% calificaron un nivel bajo de recompensa, y el 24% calificaron un nivel medio de recompensa.

Tabla 6:

Variable compromiso organizacional

	Nivel	Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Compromiso organizacional	BAJO	107	22%	22%
	MEDIO	209	43%	65%
	ALTO	168	35%	100%
Total		484	100,0%	

a. Grupo

Interpretación

De los 44 encuestados según la tabla 6 que corresponden a la variable de compromiso organizacional expresado en 11 ítems (484 respuestas) se determinó que el 43% calificaron un nivel medio de compromiso organizacional, el 35% calificaron un nivel alto de compromiso organizacional, y el 22% calificaron un nivel bajo de compromiso organizacional.

Tabla 7:

Dimensión de satisfacción

	Nivel	Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Satisfacción	BAJO	13	7%	7%
	MEDIO	73	42%	49%
	ALTO	90	51%	100%
Total		176	100,0%	

a. Grupo

Interpretación

De los 44 encuestados según la tabla 7 que corresponde a la dimensión de satisfacción expresado en 4 ítems (176 respuestas) se determinó que el 51% calificaron un nivel alto de satisfacción, los trabajadores indican estar de acuerdo con su clima organizacional, cultural, liderazgo y capacitación que brinda la empresa a su personal, un 42% calificaron un nivel medio de satisfacción, y el 7 % calificaron un nivel bajo de satisfacción.

Tabla 8:

Dimensión de implicación

	Nivel	Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Implicación	BAJO	39	44%	44%
	MEDIO	32	37%	81%
	ALTO	17	19%	100%
Total		88	100,0%	

a. Grupo

Interpretación

De los 44 encuestados según la tabla 8 que corresponden a la dimensión de implicación expresado en 2 ítems (88 respuestas) se determinó que el 44% calificaron un nivel bajo de implicación, los trabajadores consideran que deberían recibir algo a cambio por aportar servicios extras a la empresa, el 37% calificaron como un nivel medio de implicación, y el 19% calificaron un nivel alto de implicación.

Tabla 9:

Dimensión de orgullo de pertenencia

	Nivel	Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Orgullo de pertenencia	BAJO	23	26%	26%
	MEDIO	51	58%	84%
	ALTO	14	16%	100%
Total		88	100,0%	

a. Grupo

Interpretación

De los 44 encuestados según la tabla 9 que corresponden a la dimensión de orgullo de pertenencia expresado en 2 ítems (88 respuestas) se determinó que el 58% calificaron un nivel medio de orgullo de pertenencia, los trabajadores indican que necesitan sentirse más orgullosos de su centro de trabajo para fomentar la fidelidad, el 26% calificaron un nivel bajo de orgullo de pertenencia, y el 16% calificaron un nivel alto de orgullo de pertenencia.

Tabla 10:

Dimensión de vinculación

	Nivel	Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Vinculación	BAJO	32	24%	24%
	MEDIO	53	40%	64%
	ALTO	47	36%	100%
Total		132	100,0%	

a. Grupo

Interpretación

De los 44 encuestados según la tabla 10 que corresponden a la dimensión de vinculación expresado en 3 ítems (132 respuestas) se determinó que 40% calificaron un nivel medio de vinculación, los trabajadores perciben que se debe mejorar la retribución y el liderazgo en la empresa, el 36% calificaron un nivel alto de vinculación, y el 24% calificaron un nivel bajo de vinculación.

Prueba de hipótesis general

H₀: El reconocimiento laboral y compromiso organizacional en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021 no se relación significativamente.

H₁: El reconocimiento laboral y compromiso organizacional en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021 se relación significativamente.

Tabla 11:*Prueba de hipótesis general*

			Reconocimiento laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Reconocimiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,433**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	44	44
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,433**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	44	44

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

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la tabla 11 se encontró que la significancia es de 0,003 < 0.05 lo que indica que se acepta la H₁. por lo tanto, existe una correlación entre ambas variables con un factor Rho de Spearman = 0.433 interpretando que es una correlación positiva débil.

Según Hernández, Fernández y Baptista et al (2014) las hipótesis son el núcleo del método deductivo inductivo cuantitativo, también afirma que son conductoras o guías de una investigación. Así mismo, afirman que una correlación positiva débil es cuando el coeficiente de correlación $r > 0$ pero está más cerca a cero por que los datos estas más dispersos de la nube entre las variables.

Prueba de hipótesis específicas

H₀: El reconocimiento laboral y satisfacción en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021 no se relación significativamente.

H₁: El reconocimiento laboral y satisfacción en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021 se relación significativamente.

Tabla 12:*Correlación entre la variable reconocimiento laboral y la dimensión satisfacción*

			Reconocimiento Laboral	satisfacción
Rho de Spearman	Reconocimiento Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,292
		Sig. (bilateral)	.	,054
		N	44	44
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	,292	1,000
		Sig. (bilateral)	,054	.
		N	44	44

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la tabla 12 se encontró que el nivel de significancia es de $0,054 > 0.05$ por el cual se acepta la H_0 , con un factor Rho de Spearman = 0,292 en donde existe una correlación positiva débil según Hernández, Fernández & Baptista et al (2014)

H_0 : El reconocimiento laboral e implicación en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021 no se relación significativamente.

H_1 : El reconocimiento laboral e implicación en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021 se relación significativamente.

Tabla 13:*Correlación entre la variable reconocimiento laboral y la dimensión implicación*

			Reconocimient o Laboral	implicación
Rho de Spearman	Reconocimiento Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,359*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	44	44
	Implicación	Coeficiente de correlación	,359*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	44	44

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la tabla 13 se encontró que el nivel de significancia es de $0,017 < 0.05$ por el cual se acepta la H_1 con un factor Rho de Spearman = $0,359^*$ en donde existe una correlación positiva débil según Hernández, Fernández & Baptista et al (2014).

H_0 : El reconocimiento laboral y orgullo de pertenencia en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021 no se relación significativamente.

H_1 : El reconocimiento laboral y orgullo de pertenencia en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021 se relación significativamente.

Tabla 14:

Correlación entre la variable reconocimiento laboral y la dimensión orgullo de pertenencia

			Reconocimient o Laboral	Orgullo de Pertenencia
Rho de Spearman	Reconocimiento Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,475**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	44	44
	Orgullo de pertenencia	Coefficiente de correlación	,475**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	44	44

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

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la tabla 14 se encontró que el nivel de significancia es de $0,001 < 0.05$ por el cual se acepta la H_1 con un factor Rho de Spearman = $0,475^{**}$ en donde existe una correlación positiva débil según Hernández, Fernández & Baptista et al (2014).

H_0 : El reconocimiento laboral y vinculación en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021 no se relación significativamente.

H_1 : El reconocimiento laboral y vinculación en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021 se relación significativamente.

Tabla 15:*Correlación entre la variable reconocimiento laboral y la dimensión vinculación*

			Reconocimient o Laboral	vinculación
Rho de Spearman	Reconocimiento Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,209
		Sig. (bilateral)	.	,173
		N	44	44
	Vinculación	Coefficiente de correlación	,209	1,000
		Sig. (bilateral)	,173	.
		N	44	44

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la tabla 15 se encontró que el nivel de significancia es de $0,173 > 0.05$ por el cual se acepta la H_0 con un factor Rho de Spearman = 0,209 en donde existe una correlación positiva baja muy débil según Hernández, Fernández & Baptista et al (2014).

V. DISCUSIÓN

5.1 Discusión por objetivos

El objetivo principal de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre el reconocimiento laboral y compromiso organizacional en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021, esto posee similitud con el estudio de Gonzales (2015) cuyo objetivo fue determinar si la percepción del clima laboral y la autopercepción del reconocimiento laboral son predictores de la autopercepción del compromiso laboral. Así mismo tiene semejanza con el Diario Gestión (20.11.2017) en su sección tendencias en el artículo “Qué tan productivo es el reconocimiento laboral en la empresa”, cuyo objetivo fue demostrar que el reconocimiento es fundamental para una buena productividad.

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el reconocimiento laboral y compromiso organizacional en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021. Esto posee similitud con el trabajo de Medina (2019) cuyo objetivo fue determinar la relación existe entente entre el compromiso organizacional y estrés laboral, que guardan semejanza con el propósito y medidas realizadas. De igual manera tiene similitud con el estudio de Huamán y Lezama (2019) cuyo objetivo fue determinar el nivel de compromiso en los colaboradores.

Con respecto al objetivo principal de la presente investigación que es determinar la relación existente entre el reconocimiento laboral y compromiso organizacional en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021. Que coincide con el estudio Del Águila (2019) cuyo objetivo general fue determinar la relación entre el reconocimiento laboral y el nivel de ventas. De igual manera encontramos semejanza con el estudio de Pozo (2020) cuyo objetivo fue plantear un proyecto de reconocimientos y desarrollo personal para un mejor clima laboral.

El objetivo principal de la investigación es determinar la relación entre el reconocimiento laboral y compromiso organizacional en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021. Esto tiene semejanza con el estudio de Ayay y Olano (2020)

cuyo objetivo fue determinar la relación entre el Compromiso organizacional y estilos de liderazgo.

Con respecto al objetivo específico de la presente investigación que fue determinar la relación entre el reconocimiento laboral y la satisfacción en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021. Que coincide con Barahona (2015) cuyo objetivo fue identificar el nivel de satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Con respecto al objetivo específico de la presente investigación fue determinar la relación entre el reconocimiento laboral y la implicación en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021. Esto posee similitud con Aguado (s.f.) tuvo como objetivo analizar la motivación y el reconocimiento en las empresas.

Con respecto al objetivo específico de la presente investigación fue determinar la relación entre el reconocimiento laboral y el orgullo de pertenencia en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021. Esto concuerda con Moya (2019) cuyo objetivo fue demostrar como iniciar el sentimiento de pertenencia en una empresa.

5.2 Discusión por metodología

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, es tipo aplicada porque podemos comparar las teorías presentadas con la realidad de la empresa, es de diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional porque se describió las variables estudiadas, con el objetivo de determinar que el reconocimiento laboral y compromiso organizacional se relacionan en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021 y con un método hipotético- deductivo, tal metodología coincide con una investigación previa utilizada como antecedente en esta investigación que tiene como autor Ayay y Olano (2020) titulada “Compromiso organizacional y estilos de liderazgo” en el cual Tuvo un enfoque cuantitativo, tipo No experimental y con un diseño descriptivo correlacional. Esta investigación también coincide con la metodología de Del Águila (2019) en su investigación titulada “plan de reconocimiento laboral para mejorar las ventas” en donde utilizó un método descriptivo correlacional, diseño no experimental.

La metodología que presentó una gran coincidencia en las investigaciones previas utilizadas como antecedentes fue el método descriptivo correlacional, el diseño no experimental y el tipo aplicada, en donde 12 investigaciones fueron descriptivas, 5 fueron correlacional y 5 investigaciones de diseño no experimental.

5.3 Discusión por resultados

Los resultados que se obtienen en la hipótesis principal es de una correlación de 0,433 y con un valor de significancia igual a 0.003 menor al 0.05 lo cual nos manifiesta que existe una relación significativa entre las variables reconocimiento laboral y compromiso organizacional en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021. Por el cual se acepta nuestra hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula. Los resultados coinciden con Gonzales (2015) en su investigación Clima, reconocimiento y compromiso laboral en donde afirma que el clima organizacional y reconocimiento laboral son predictores del compromiso laboral de los colaboradores en donde se obtuvo una confiabilidad del clima organizacional de 0.929; en el reconocimiento laboral una confiabilidad de 0.985; y de compromiso laboral con una confiabilidad de 0.930. para la prueba de hipótesis se empleó la técnica de progresión lineal múltiple, las dos variables predictoras explicaron un 37.4% de la varianza.

De acuerdo al contraste de hipótesis específica, se encontró que el reconocimiento laboral y la satisfacción tiene un nivel de significancia de 0,054 y una correlación de 0,292. estos resultados coinciden con Barahona (2015) en su investigación "La satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el ámbito internacional en donde se evidencia la relación existente entre las dos variables con una de prueba de chi-cuadrado de Pearson con una significancia de 0.240 por ende que ha mayor grado de satisfacción laboral, mayor nivel de compromiso organizacional.

Se encontró que el reconocimiento laboral y la implicación tiene un nivel de significancia de 0,017 y una correlación de 0,359. estos resultados tienen coinciden

con Aguado (s.f.) en el ámbito internacional en donde menciona que las recompensas motivan a sus colaboradores y generan un buen desempeño laboral.

Se encontró que el reconocimiento laboral y el orgullo de pertenencia tiene un nivel de significancia de 0,001 y una correlación de 0,475. estos resultados tienen coinciden con Moya (2019) en el ámbito internacional en donde nos señala que los trabajadores son la pieza más importante en una empresa y si ellos se sienten identificados, cuidados y felices, se verá reflejado en la empresa.

Se encontró que el reconocimiento laboral y la vinculación tiene un nivel de significancia de 0,173 y una correlación de 0,209. estos resultados coinciden con Maldonado (2020) en el ámbito internacional en donde indica que la vinculación que se presenta entre el trabajador y la empresa genera vigor, dedicación y absorción en donde el vigor presenta mayor predominancia y se resaltó que las empresas con baja cultura presentan bajo nivel de engagement en la empresa. presenta una escala de validez de 0.65 y una correlación entre variables y tiene un Alfa de Cronbach oscilante entre 0.82 y .93.

VI. CONCLUSIONES

1. Se comprobó que existe una relación entre el reconocimiento laboral y compromiso organizacional en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021, con una correlación de Spearman de 0,433 y una significancia de 0,003 lo cual confirma que hay una correlación positiva entre las variables.
2. Para esta investigación se comprobó que la variable de reconocimiento laboral y la dimensión de satisfacción no se relacionan significativamente en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021, con una significancia de 0,054.
3. Se comprobó que el reconocimiento laboral y la implicación se relacionan en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021; con una correlación de Spearman de 0,359 y una significancia de 0,017 lo cual confirma que hay una correlación positiva.
4. Se comprobó que el reconocimiento laboral y el orgullo de pertenencia se relacionan en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021; con una correlación de Spearman de 0,475 y una significancia de 0,001 lo cual confirma que hay una correlación positiva.
5. Para esta investigación se comprobó que la variable de reconocimiento laboral y la dimensión de vinculación no se relacionan significativamente en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021, con una significancia de 0,173.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se propone al gerente realizar un programa de capacitación semestral dirigidos a los jefes para mejorar la empatía con su personal, porque se observa que de los 44 encuestados un 61% consideran que dependiendo de la dirección que reciban de sus jefes tomarán la decisión de permanecer en la empresa.
2. Se recomienda al gerente aplicar reconocimientos no monetarios, ya que estos contribuyen emocionalmente a los trabajadores, de esta manera se mantendrá la satisfacción en los colaboradores.
3. Se recomienda al gerente mejorar los bonos para que los colaboradores se sientan mejor retribuidos por la empresa y cambiar el estilo de regalos que se viene otorgando para generar impacto en los trabajadores.
4. Se recomienda al gerente aplicar la línea de carrera como opción de recompensa a todos aquellos trabajadores que cumplan un buen desempeño laboral en la empresa.
5. Se recomienda a los investigadores impulsar más el tema en la influencia entre el reconocimiento laboral y el compromiso organizacional dentro de una organización para dar continuidad a este estudio.

REFERENCIAS

- Aguado, D. (s.f.). *Motivación y reconocimiento*. Obtenido de Instituto de Ingeniería del Conocimiento: <https://www.iic.uam.es/rr-hh/motivacion-y-reconocimiento/>
- Arias, F. (17 de febrero de 2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, 1-8. Obtenido de <https://biblioteca.org.ar/libros/91552.pdf>
- Ayay, G., & Olano, V. (2020). Relación entre compromiso organizacional y estilos de liderazgo de los colaboradores de una empresa privada. (*Tesis para obtener el título profesional en Psicología*). Universidad Autónoma de Ica, Ica. Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/719?mode=full>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación serie integral por competencias* (Tercera edición ebook ed.). México: Grupo editorial Patria.
- Balestrini, M. (2006). *Como se Elabora el Proyecto de Investigación*. Venezuela: Caracas: BL.
- Barohama, P. (2015). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la unidad educativa Jaques Dalcroze. (*Tesis de para obtener el título profesional de psicología organizacional*). Universidad internacional sek, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1560/1/Proyecto%20de%20investigaci%C3%B3n.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera edición ed.). Bogotá - Colombia: Pearson.

- Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *THEMIS 65 | Revista de Derecho, ISSN 1810-9934(65)*, 13-26. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5078193>
- Cano, M. (25 de 03 de 2019). *3 claves para elogiar al éxito de los colaboradores*. Obtenido de *Empresas y Management* : <https://www.estrategiaynegocios.net/empresasymanagement/1270020-330/3-claves-para-elogiar-al-%C3%A9xito-de-los-colaboradores>
- Celina, H., & Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría, XXXIV(004)*, 572 – 580. Obtenido de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/806/80634409.pdf>
- Cepeda, S., Salguero, O., & Sánchez, Y. (2015). Reconocimiento: Herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNM LIMITED. (*tesis para obtener título profesional de especialistas en gestión humana de las organizaciones*). Universidad Piloto de Colombia, Colombia. Obtenido de <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002472.pdf>
- Chávez, N. (2007). *Introducción a la Investigación Educativa* (Tercera Edición ed.). Marcaibo - Venezuela: La columna. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a19v40n01/19400101.html>
- Del Aguila, V. (2019). Plan de reconocimiento laboral para mejorar las ventas en la empresa Detalles Zapatería, en la ciudad de Tarapoto, año 2018. (*Tesis para obtener el título profesional en administración*). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36012?locale-attribute=es>
- Elton, G. (1932). *Principales teorías administrativas: enfoques y representantes*. Obtenido de *LosRecursosHumanos.com*: <https://www.losrecursoshumanos.com/principales-teorias-administrativas-enfoques-y-representantes/>

- ExecutivesOnGoyeInstituto de Seguridad y Bienestar laboral. (2020). *Informe sobre el Compromiso Organizacional en tiempos de COVID-19*. Obtenido de Instituto de seguridad y bienestar laboral : <https://isbl.eu/wp-content/uploads/2021/02/INFORME-WEB.pdf>
- Fernández, T. (30 de 01 de 2020). *Los motores de la satisfacción laboral*. Obtenido de Expansión: <https://www.expansion.com/expansion-empleo/empleo/2020/01/30/5e330833468aeb24628b45d4.html>
- Flores, E. (31 de 08 de 2020). *Orgullo de pertenencia: clave del éxito*. Obtenido de Economiahoy.mx: <https://www.economiahoy.mx/economiahoy/opinion/noticias/10745281/08/20/Orgullo-de-pertenencia-clave-del-exito.html>
- Gestión. (20 de 11 de 2017). Qué tan productivo es el reconocimiento laboral en una empresa. *Diario Gestión*, págs. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/productivo-reconocimiento-laboral-empresa-153037-noticia/>.
- Gestion, D. (09 de 02 de 2021). 75% trabajadores peruanos piden una relación más cercana con sus jefes. *Diario gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-75-de-trabajadores-peruanos-pide-una-relacion-mas-cercana-con-sus-jefes-nndc-noticia/?ref=ges>
- Gonzales, W. (2015). Clima, reconocimiento y compromiso laboral de los empleados de Vizcarra y Asociados. (*tesis de para obtener el grado de maestría en Recursos Humanos*). Universidad de Montemorelos, México. Obtenido de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/111>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta Edición ed.). Mexico: Mc Graw-Hill interamericana editores, México D.F.

- Huamán, N., & Lezama, M. (2019). Nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa quesos chugur SRL, Cajamarca 2019. (*tesis para obtener el título profesional en administración de empresas*). universidad privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1070>
- Jiménez, J. (06 de 10 de 2007). *El compromiso laboral*. Obtenido de Diario País: https://elpais.com/diario/2007/10/07/negocio/1191762867_850215.html
- Luque, J., & Saravia, J. (2019). Los incentivos no monetarios y su influencia en la motivación laboral de la organización. (*tesis de libre grado en Administración de empresas*). Universidad mayor de san Andrés. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/6751/browse?value=INCENTIVOS+NO+MONETARIOS&type=subject>
- Maldonado, J. (2017). *Comportamiento, Desarrollo y Cambio Organizacional*. Honduras: Pearson. Obtenido de Comportamiento, Desarrollo y Cambio Organizacional: https://issuu.com/joseangelmaldonado8/docs/comportamiento__desarrollo_y_cambio/372?ff
- Maldonado, J. (2020). Engagement laboral en colaboradores de una empresa de ventas corporativas de telecomunicaciones. (*Tesis para obtener el título profesional en Psicología*). Universidad san Ignacio de Loyola, Lima. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/10021>
- Medina, Y. (2019). Compromiso organizacional y estrés laboral en la gerencia central de Gestión Financiera en Essalud, Jesús María 2019. (*tesis para obtener el título profesional en administración*). universidad cesar vallejo, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46139>

- Mowday, R., Steers, R., & porter, L. (1979). La medición de Organizacional. *Revista de comportamiento vocacional*(14), 224-247. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>
- Moya, N. (2019). *Cómo fomentar el sentimiento de pertenencia*. Obtenido de [superrHeroes sesame: https://superrheroes.sesametime.com/fomentar-sentimiento-de-pertenencia/](https://superrheroes.sesametime.com/fomentar-sentimiento-de-pertenencia/)
- Pereda, J. (11 de 05 de 2013). *Necesidad de implicación en la empresa*. Obtenido de [De personas y recursos: http://depersonasyrecursos.blogspot.com/2013/05/necesidad-de-implicacion-en-la-empresa.html](http://depersonasyrecursos.blogspot.com/2013/05/necesidad-de-implicacion-en-la-empresa.html)
- Pozo, J. (2020). Programa de reconocimientos y desarrollo personal para mejorar el clima laboral en una empresa pública, Lima 2020. (*Tesis para obtener el Título profesional en administración y Negocios Internacionales*). universidad Norbert Wiener, Lima. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3918>
- Romero, P. (2017). Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del ministerio de relaciones laborales. (*tesis de maestría*). universidad Andina simón Bolívar, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5568>
- Ruis, M. (02 de 04 de 2019). *Por qué ser agradecido en el trabajo es buen negocio también para ti*. Obtenido de Lavanguardia: <https://www.lavanguardia.com/vivo/mamas-y-papas/20190402/461254033396/gratitud-trabajo-negocio-beneficios-salud-felicidad.html>
- Sabino, C. (2002). *El Proceso de Investigación: Una introducción teórico-práctica*. Caracas: Panapo de Venezuela.

- Salas, D. (23 de 06 de 2020). *La encuesta y el cuestionario*. Obtenido de Investigaliacr: <https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>
- Sánchez, J. (2019). *Relaciones laborales*. Obtenido de Conomipedia- haciendo fácil la economía: <https://economipedia.com/definiciones/relaciones-laborales.html>
- Tamayo, & Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (Cuarta edición ed.). México: Limusa. Balderas, México.
- Taylor, F. (1903). *Principales teorías administrativas: enfoques y representantes*. Obtenido de LosRecursosHumanos.com: <https://www.losrecursoshumanos.com/principales-teorias-administrativas-enfoques-y-representantes/>
- Zamora, G. (2009). Compromiso organizacional de los docentes chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41 (03), 445-460.

ANEXOS

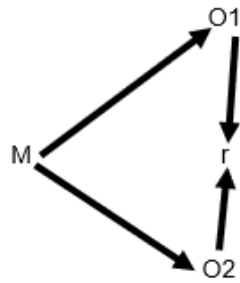
ANEXO 1: Matriz de operacionalización

Título: El reconocimiento laboral y compromiso organizacional en una empresa de servicios de consultoría y outsourcing Lima, 2021

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición LIKERT
Reconocimiento laboral	Cepeda, Salguero y Sánchez (2015) el reconocimiento es aquello que se le da una persona cuando demuestra diferencia optima en su desarrollo laboral, asimismo podríamos decir que el reconocimiento también puede ser la distinción que manifiesta un elogio, un agradecimiento y una recompensa.	El reconocimiento es la distinción que manifiesta un elogio, un agradecimiento y una recompensa, las cuales serán medidas por el instrumento cuestionario a través de la técnica encuesta, el cual será aplicado a los colaboradores en una empresa de servicios de consultoría y outsourcing mediante sus 9 ítems.	Los elogios	Eficiencia	1	Ordinal (LIKERT) 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				comportamiento Proactivo	2	
				Sentirse valorado	3	
			El agradecimiento	Tarjetas personalizadas	4	
				Incluido en el equipo	5	
			La recompensa	Bonos	6	
				Vales de consumo	7	
				Regalos corporativos	8	
				Promoción interna	9	
Compromiso organizacional	Jiménez (2007) el compromiso es un camino de doble vía entre empresa y trabajador, a la empresa le conviene el compromiso del colaborador y a este ser retribuido por ello. La empresa debe tener en claro que el trabajador prioriza su compromiso con su profesión y por segundo lugar a la empresa en donde está trabajando por esta razón el compromiso organizacional engloba a la satisfacción, implicación, orgullo de pertenencia y la vinculación	el compromiso organizacional engloba a la satisfacción, implicación, orgullo de pertenencia y la vinculación, las cuales serán medidas por el instrumento cuestionario a través de la técnica encuesta, el cual será aplicado a los colaboradores de una empresa de servicios de consultoría y outsourcing mediante sus 11 ítems	Satisfacción	Clima organizacional	10	Ordinal (Likert) 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Cultura organizacional	11	
				Liderazgo	12	
				Capacitación	13	
			Implicación	Motivación intrínseca	14	
				Motivación extrínseca	15	
			Orgullo de pertenencia	Fidelidad	16	
					17	
			Vinculación	Moral	18	
				Calculada	19	
				Forzosa	20	

ANEXO 2: Diseño de investigación

Que:



Donde:

M = Trabajadores de la empresa.

O1 = El reconocimiento laboral.

O2 = Compromiso organizacional.

r = correlación entre variables.

ANEXO 3: CUESTIONARIO

CUESTIONARIO

Cuestionario sobre el reconocimiento laboral y compromiso organizacional en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021.

A. INTRODUCCIÓN

Estimado colaborador, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información para medir la realidad con la teoría acerca del reconocimiento laboral y compromiso organizacional.

B. INDICACIONES

Este cuestionario es ANONIMO. Por favor se le pide sinceridad.

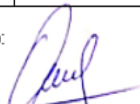
Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas, contesta a las preguntas marcando una sola opción con una X.

El significado de cada número representa: 1=nunca; 2=casi nunca; 3=a veces; 4= casi siempre; 5=siempre.


Reconocimiento laboral						
DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
Los elogios o felicitaciones	1.- Cuando usted, ha cumplido un buen desempeño ha recibido felicitaciones por sus jefes.					
	2.- Cuando usted se ha anticipado presentando soluciones ante problemas, ha recibido elogios.					
	3.- Cuando has recibido algún tipo de elogio, te has sentido valorado por el equipo o por la empresa.					
El agradecimiento	4.- Usted sentiría agradecimiento por parte del equipo, recibiendo tarjetas con frases positivas.					
	5.- Cuando recibes responsabilidades importantes por tu buen desempeño, sientes agradecimiento por parte de tus jefes al darte estas tareas.					
Las recompensas	6.- Te sientes recompensado con los bonos que recibes por tu desempeño.					
	7.- Consideras que los vales de consumo es una manera de recompensarte.					
	8.- te sentirías recompensado recibiendo regalos corporativos.					
	9.- Consideras la línea de carrera como recompensa.					

Compromiso organizacional						
DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
Satisfacción	10.- Se sentiría satisfecho trabajando en un ambiente de buen estado de ánimo de todo el personal.					
	11. La cultura que se maneja en la empresa es satisfactoria para su día a día.					
	12. La dirección de sus jefes hacia el equipo, hace que se sienta satisfecho para cumplir sus responsabilidades.					
	13.- Recibiendo formación o capacitaciones podría sentirse satisfecho en la empresa.					
Implicación	14.- Siente la necesidad de aportar servicios o conocimientos sin algo a cambio					
	15. Requiere de algún tipo de premio por cumplir con los objetivos de la empresa.					
Orgullo de pertenencia	16. Comentarías a tus contactos que ésta empresa es un buen lugar para trabajar.					
	17. Usted se siente orgulloso de formar parte de la empresa.					
Vinculación	18. Los valores que se viven en la empresa influyen en tu decisión de seguir trabajando en la empresa.					
	19. Consideras que es justificable lo que aportas con lo que recibes de la empresa.					
	20. La manera en que te direcciona tu líder influye en tu decisión de seguir trabajando en la empresa.					

ANEXO 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: El reconocimiento laboral y compromiso organizacional en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021.							
Apellidos y Nombres de los Investigadores: Huamán Aguirre, Carol Lizet y Villanueva Haro, Manuela Marilú.							
Apellidos y Nombres del Experto: Crizologo Peña, Mantos Mario							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	Si cumple	No cumple	Observaciones/ sugerencias
Reconocimiento Laboral	Los elogios	Eficiencia	1.- Cuándo usted ha cumplido un buen desempeño ha recibido felicitaciones por sus jefes.	Escala de Likert 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	X		
		Comportamiento Proactivo	2.- Cuándo usted se ha anticipado presentando soluciones ante problemas, ha recibido elogios.		X		
		Sentirse valorado	3.- Cuándo has recibido algún tipo de elogio te has sentido valorado por el equipo o por la empresa.		X		
	El agradecimiento	Tarjetas Personalizadas	4.- Usted sentiría agradecimiento recibiendo tarjetas con frases alentadoras.		X		
		Incluido en el equipo	5.- Cuándo recibes responsabilidades importantes por tu buen desempeño, sientes agradecimiento por parte de tus jefes al darte estas tareas.		X		
	La recompensa	Bonos	6.- Te sientes Recompensado con los bonos que recibes por tu desempeño.		X		
		Vales de Consumo	7.- Consideras que los vales de consumo es una manera de recompensarte.		X		
		Regalos Corporativos	8.- Te sentirías recompensado recibiendo regalos corporativos.		X		
		Promoción interna	9.- Consideras la línea de carrera como recompensa.		X		
	Compromiso Organizacional	Satisfacción	Clima organizacional		10.- Se sentiría satisfecho trabajando en un ambiente de buen estado de ánimo de todo el personal.	X	
Cultura organizacional			11. La cultura que se maneja en la empresa es satisfactoria para su día a día.	X			
Liderazgo			12. La dirección de sus jefes hacia el equipo, hace que se sienta satisfecho para cumplir sus responsabilidades.	X			
Capacitación		13.- Recibiendo formación o capacitaciones podría sentirse satisfecho en la empresa.	X				
Implicación		Motivación intrínseca	14.- Siente la necesidad de aportar servicios o conocimientos sin algo a cambio	X			
		Motivación extrínseca	15. Requiere de algún tipo de premio por cumplir con los objetivos de la empresa.	X			
	Orgullo de pertenencia	Fidelidad	16. Comentaría a sus contactos que esta empresa es un buen lugar para trabajar.	X			
17. Usted se siente orgulloso de formar parte de la empresa.			X				
	Vinculación	Moral	18. Los valores que se viven en la empresa influyen en tu decisión de seguir trabajando en la empresa.	X			
		Calculada	19. Consideras que es justificable lo que aportas con lo que recibes de la empresa.	X			
		Forzosa	20. La manera en que te direcciona tu líder influye en tu decisión de seguir trabajando en la empresa.	X			
Firma del experto: 			FECHA: 23/04/2021				
DNI: 44031394							

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Título de la investigación: El reconocimiento laboral y compromiso organizacional en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021.							
Apellidos y Nombres de los Investigadores: Huamán Aguirre, Carol Lizet y Villanueva Haro, Manuela Marilú.							
Apellidos y Nombres del Experto: Rocha Amaya, Hernán Roberto							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	Si cumple	No cumple	Observaciones/ sugerencias
Reconocimiento Laboral	Los elogios	Eficiencia	1.- Cuando usted ha cumplido un buen desempeño ha recibido felicitaciones por sus jefes.	Escala de Likert 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	X		
		Comportamiento Proactivo	2.- Cuando usted se ha anticipado presentando soluciones ante problemas, ha recibido elogios.		X		
		Sentirse valorado	3.- Cuando has recibido algún tipo de elogio te has sentido valorado por el equipo o por la empresa.		X		
	El agradecimiento	Tarjetas Personalizadas	4.- Usted sentiría agradecimiento recibiendo tarjetas con frases alentadoras.		X		
		Incluido en el equipo	5.- Cuando recibes responsabilidades importantes por tu buen desempeño, sientes agradecimiento por parte de tus jefes al darte estas tareas.		X		
	La recompensa	Bonos	6.- Te sientes Recompensado con los bonos que recibes por tu desempeño.		X		
		Vales de Consumo	7.- Consideras que los vales de consumo es una manera de recompensarte.		X		
		Regalos Corporativos	8.- Te sentirías recompensado recibiendo regalos corporativos.		X		
		Promoción interna	9.- Consideras la línea de carrera como recompensa.		X		
	Satisfacción	Clima organizacional	10.- Se sentiría satisfecho trabajando en un ambiente de buen estado de ánimo de todo el personal.		X		
		Cultura organizacional	11. La cultura que se maneja en la empresa es satisfactoria para su día a día.		X		
		Liderazgo	12. La dirección de sus jefes hacia el equipo, hace que se sienta satisfecho para cumplir sus responsabilidades.		X		
		Capacitación	13.- Recibiendo formación o capacitaciones podría sentirse satisfecho en la empresa.		X		
Compromiso Organizacional	Implicación	Motivación intrínseca	14.- Sientes la necesidad de aportar servicios o conocimientos sin algo a cambio	X			
		Motivación extrínseca	15. Requiere de algún tipo de premio por cumplir con los objetivos de la empresa.	X			
	Orgullo de pertenencia	Fidelidad	16. Comentarías a tus contactos que esta empresa es un buen lugar para trabajar.	X			
			17. Usted se siente orgulloso de formar parte de la empresa.	X			
	Vinculación	Moral	18. Los valores que se viven en la empresa influyen en tu decisión de seguir trabajando en la empresa.	X			
		Calculada	19. Consideras que es justificable lo que aportas con lo que recibes de la empresa.	X			
Forzosa		20. La manera en que te direcciona tu líder influye en tu decisión de seguir trabajando en la empresa.	X				
Firma del experto: DNI: 80262797				FECHA: 05/05/2021			


Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Título de la investigación: El reconocimiento laboral y compromiso organizacional en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021.

Apellidos y Nombres de los Investigadores: Huamán Aguirre, Carol Lizet y Villanueva Haro, Manuela Mariú.

Apellidos y Nombres del Experto: Leonardo Días, Carlos

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	Si cumple	No cumple	Observaciones/ sugerencias
Reconocimiento Laboral	Los elogios	Eficiencia	1.- Cuando usted ha cumplido un buen desempeño ha recibido felicitaciones por sus jefes.	Escala de Likert 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	X		
		Comportamiento Proactivo	2.- Cuando usted se ha anticipado presentando soluciones ante problemas, ha recibido elogios.		X		
		Sentirse Valorado	3.- Cuando has recibido algún tipo de elogio te has sentido valorado por el equipo o por la empresa.		X		
	El agradecimiento	Tarjetas Personalizadas	4.- Usted sentiría agradecimiento recibiendo tarjetas con frases alentadoras.		X		
		Incluido en el Equipo	5.- Cuando recibes responsabilidades importantes por tu buen desempeño, sientes agradecimiento por parte de tus jefes al darte estas tareas.		X		
	La recompensa	Bonos	6.- Te sientes Recompensado con los bonos que recibes por tu desempeño.		X		
		Vales de Consumo	7.- Consideras que los vales de consumo es una manera de recompensarte.		X		
		Regalos Corporativos	8.- Te sentirías recompensado recibiendo regalos corporativos.		X		
		Promoción Interna	9.- Consideras la línea de carrera como recompensa.		X		
	Compromiso Organizacional	Satisfacción	Clima organizacional		10.- Se sentiría satisfecho trabajando en un ambiente de buen estado de ánimo de todo el personal.	X	
Cultura organizacional			11.- La cultura que se maneja en la empresa es satisfactoria para su día a día.	X			
Liderazgo			12.- La dirección de sus fejes hacia el equipo, hace que se sienta satisfecho para cumplir sus responsabilidades.	X			
Capacitación		13.- Recibiendo formación o capacitaciones podría sentirse satisfecho en la empresa.	X				
Implicación		Motivación intrínseca	14.- Sientes la necesidad de aportar servicios o conocimientos sin algo a cambio	X			

	Orgullo de pertenencia	Motivación extrínseca	15. Requiere de algún tipo de premio por cumplir con los objetivos de la empresa.	X		
		Fidelidad	16. Comentarías a tus contactos que esta empresa es un buen lugar para trabajar.	X		
			17. Usted se siente orgulloso se formar parte de la empresa.			
	Vinculación	Moral	18. Los valores que se viven en la empresa influyen en tu decisión de seguir trabajando en la empresa.	X		
		Calculada	19. Consideras que es justificable lo que aportas con lo que recibes de la empresa.	X		
		Forzosa	20. La manera en que te direcciona tu líder influye en tu decisión de seguir trabajando en la empresa.	X		
Firma del experto: 			FECHA: 06/05/2021			
DNI: 43709776						

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

ANEXO 5: tabla de confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	20