



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Compromiso organizacional en la productividad laboral de
trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de
Trujillo PECH-2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Isla Ríos, Mónica Patricia (ORCID: 0000-0002-8043-6829)

ASESOR:

Dr. Chávez Epiquén, Abdías (ORCID: 0000-0001-5589-5217)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

**TRUJILLO – PERÚ
2021**

Dedicatoria

A mis hijos Kenita y Aarón Casanova Isla, quienes son mi motivo y razón, porque ellos hacen que el esfuerzo y sacrificio valga la pena.

A mi compañero de vida, Kenny Casanova, quien me ha brindado su apoyo en los buenos y malos momentos.

Agradecimiento

A Dios, quien me acompaña cada día en este desarrollo constante mientras envuelve a mi familia en su manto protector.

A mis docentes, por contribuir en esta formación académica y moral, y haber aportado mucho en mi desarrollo profesional.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstratc.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	8
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	22
3.2 Variables y operacionalización.....	23
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5 Procedimientos.....	26
3.6 Método de análisis de datos.....	26
3.7 Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS.....	28
IV.1. Resultados descriptivos.....	28
IV.2. Pruebas de normalidad.....	31
IV.3. Resultados inferenciales.....	32
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS.....	51

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Distribución de la población</i>	23
Tabla 2. <i>Distribución de la muestra</i>	24
Tabla 3. <i>Niveles de las variables</i>	28
Tabla 4. <i>Niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional</i> ..	29
Tabla 5. <i>Niveles de las dimensiones de la variable productividad laboral</i>	30
Tabla 6. <i>Prueba de normalidad</i>	31
Tabla 7. <i>Descripción y correlación del compromiso organizacional en la productividad laboral</i>	32
Tabla 8. <i>Descripción y correlación del compromiso afectivo en la productividad laboral</i>33
Tabla 9. <i>Descripción y correlación del compromiso de continuidad en la productividad laboral</i>	34
Tabla 10. <i>Descripción y correlación del compromiso normativo en la productividad laboral</i>	35

Índice de gráficos y figuras

<i>Figura 1.</i> Niveles de las variables.....	28
<i>Figura 2.</i> Niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional .	29
<i>Figura 3.</i> Niveles de las dimensiones de la variable productividad laboral.....	30

Resumen

La presente tesis tuvo como objetivo, determinar de qué manera influye el compromiso organizacional en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, Proyecto Especial CHavimochic-2021, investigación con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental, correlacional causal, de corte transversal, con una muestra de 60 trabajadores, se utilizó dos instrumentos que fueron validados por tres expertos; la confiabilidad para compromiso organizacional fue 0.865 y productividad laboral fue 0.899 (bueno). Los datos fueron procesados con SPSS v.25. La conclusión a la que se arribo fue que el compromiso organizacional influye de manera muy significativa en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo Proyecto Especial CHavimochic-2021, comprobado con sig. 0.000 ($p < 0.001$) y valor Rho = 0.598; confirmando que el compromiso organizacional tiene correlación directa moderada con la productividad laboral. También se identificó, que el compromiso organizacional es regular 63.3% igual que la productividad laboral es regular 60%.

Palabras clave: Compromiso, Productividad, Afectivo, Continuidad, Normativo.

Abstratc

The objective of this thesis was to determine how the organizational commitment influences the labor productivity of workers at the Trujillo drinking water treatment plant, Special Project CHavimochic-2021, research with a quantitative approach, of an applied type, of non-design. experimental, causal correlational, cross-sectional, with a sample of 60 workers, two instruments were used that were validated by three experts; the reliability for organizational commitment was 0.865 (good) and labor productivity was 0.900 (excellent).

The data was processed with SPSS v.25. The conclusion reached was that organizational commitment has a very significant influence on the labor productivity of workers at the Trujillo drinking water treatment plant Special Project CHavimochic-2021, verified with sig. 0.000 ($p < 0.0.01$) and Rho value = 0.598; confirming that organizational commitment has a moderate direct correlation with labor productivity. It was also identified that the organizational commitment is regular 63.3% as well as the labor productivity is regular 60%.

Keywords: Commitment, Productivity, Affective, Continuity, Normative.

I. INTRODUCCIÓN

En una institución es importante direccionar los comportamientos, las actitudes y el compromiso que los empleados pueden mostrar para mejorar la productividad, que es la razón de ser de cualquier organización; por lo tanto, es el recurso humano el que cumple las metas, convirtiéndose así en el factor estratégico de toda empresa. Gastelu & Arce (2021) si bien las empresas cuentan con grandes recursos económicos, tecnológicos, ninguno de ellos sería suficiente o significativo si no hubiera personal capaz de utilizar estos recursos (p.20). Hoy en día, cualquier desarrollo de una organización depende en gran medida del compromiso del recurso humano, es por eso que el compromiso organizacional continúa siendo uno de los temas desafiantes, por lo que es cuantiosamente investigado debido al nexo con los primordiales factores de éxito organizacional como la productividad, el ausentismo, la rotación y la intención de renunciar. Tal como lo mencionó Baez-Santana, et al. (2019, p.15), Cuba está a favor de implementar nuevo modelo económico y social, vinculados con la exigencia de alcanzar empresas eficientes y competitivas; para lograrlo, se requiere empleados comprometidos con cada objetivo de la institución que permitan a la empresa alcanzar con éxito la competitividad y la sostenibilidad. Ramírez y Mapén (2019) empero, el compromiso organizacional es poco estudiado en México; se considera relevante que las organizaciones mantengan conexión con el empleado, no solamente monetario, también con un cierto compromiso con la organización, lo que trae consigo, productividad, eficiencia y permanencia (p.168). De acuerdo al Informe Global sobre Tendencias en el nivel de Compromiso de Empleados (2018), redactó que el compromiso de los empleados aumentó al 65% en 2017 en comparación con el 63% en 2016, mientras que la proporción de empleados altamente comprometidos incremento del 24% en 2016 al 27% en 2017. Sin embargo, en México, lo empleados están menos comprometidos, porque se observó una disminución de un1 punto porcentual en 2016 (75%) a 2017 (74%).

De otro lado, hoy en día se busca el mejor rendimiento de los empleados; no obstante, en los países en vías de desarrollo no se logra este resultado; Ganga & Villacís (2018) condición que se relaciona con la gestión inadecuada de los talentos humanos, porque una gestión eficaz puede conducir a un aumento de la

productividad del empleado. Sin embargo, los rendimientos decrecientes de un sistema productivo representan una barrera de mediano y largo plazo que las unidades productivas deben sortear mediante estrategias o cambios en el modo de producción. Correa et al. (2018) describió que la productividad en América Latina para las micro, pequeñas y medianas empresas fue de 6%, 23% y 46% y para Europa fue de 42%, 58% y 76% para las micro, pequeñas y medianas empresas, respectivamente; demostrando diferencia en la productividad, entre las MIPYMES de Europa con las MIPYMES de América Latina, (Micro 6% vs. 42%; pequeña 23% versus 58%; y mediana 46% frente a 76%); ante esto se afirma que las “brechas internas” de las empresas latinoamericanas son mayores que las de las empresas europeas, lo que significa que las MIPYMES latinoamericanas son menos productivas. González-Díaz, & Becerra-Pérez (2021), la crítica o comentario de esta brecha de productividad estaría dado por la concentración de la producción en unas pocas actividades intensivas en recursos. Asimismo, Cáceres (2021), precisó que entre 2000 y 2015, la tasa de crecimiento de la productividad laboral en América Latina promedio anual fue del 0,6%, la más baja de todas las regiones del mundo. La causa de la disminución de la productividad laboral es el cambio manual de la mano de obra del sector manufacturero al sector de servicios. Flores (2021, p.31) describió que en el período 2010-2018, la productividad laboral aumentó a 0,2%, con países como: Argentina, México y Brasil beneficiándose de las políticas laborales impuestas por sus gobiernos, además de un incremento en la inversión y tecnología. Por eso; Ruiz-Arranz y Deza (2018), explicó que los países andinos deben asumir urgentemente la tarea de mejorar la productividad; este desafío requiere corregir las fallas del mercado o las distorsiones introducidas por políticas públicas diseñadas de manera subóptima que limitan el progreso general de la productividad.

A nivel nacional, muchas empresas están trabajando para aumentar el compromiso de los empleados y están trabajando no solo para identificar las dimensiones que generan satisfacción, sino también para trabajar en medidas en esas dimensiones que fomenten el compromiso de los empleados. Gonzales (2020), precisó que, actualmente en la administración pública, se tiene identificado como una de las grandes dificultades "mal desempeño del gobierno" en las

instituciones públicas provocado por políticas y gestión de personal o empleados impropios; ocasionado la problemática de mala remuneración, escasez de trabajadores calificados, trabajadores calificados que cambian frecuentemente de lugar de trabajo, condiciones laborales inadecuadas, conflictos laborales, entre otros como el poco compromiso del trabajador para la institución.

Otra problemática, de una organización siempre ha sido cómo lograr que sus empleados mejoren su desempeño para lograr una mayor productividad; porque en la práctica, puede encontrar empleados satisfechos e improductivos (León 2019); sin embargo, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) la productividad laboral agregada (producción por empleado) muestra tasas de crecimiento positivas hasta 2018; sin embargo, cabe señalar que la tasa de crecimiento de la productividad laboral disminuyó de 2,3% en 2018 a 0,02% en 2019. Distinguiéndose tres grupos de productividad. (i) grupo de alta productividad: electricidad, agua, así como minería e hidrocarburos, se caracterizó por una productividad superior a los S/.100 mil por empleado, aunque hay claros contrastes, en minería llegó a una productividad de S/ 343 mil por empleado tres veces mayor al, sector electricidad y agua que llegó a S/ 112 mil. (ii) grupo de productividad media (construcción, otros servicios, transporte y comunicaciones, y procesamiento industrial), en transporte y comunicaciones creció un 12,2% (de 35 mil a 39 mil), mientras que la construcción creció un 5,7% de 29 mil hasta 30 mil; (iii) grupo de baja productividad (agricultura, gastronomía y hotelería y comercio) se observó estancamiento en el grupo de baja productividad, e incluso una tendencia negativa en el comercio, la gastronomía y la hostelería, cuya productividad en el período analizado ascendió al 2,8%. De otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) aseguró que el mercado laboral peruano se caracteriza por un alto nivel de economía informal y una baja calidad del empleo, lo que se asocia a una baja productividad laboral. La productividad laboral, se ha incrementado en un promedio de 3% anual en los últimos diez años. El valor generado por cada empleado aumentó de 25,3 mil soles en 2010 a 31,9 mil soles en 2019

A nivel local, estas variables de compromiso y productividad de los trabajadores en las instituciones es una problemática que no es ajena a La Región La Libertad; tal como lo menciono, Silva (2019) para recolectar el recurso humano no se

desarrollan procesos adecuados, porque está impulsado por presiones políticas u otras estrategias; y, como resultado, estos trabajadores realizan actividades para las que no son competentes, lo que demuestra que las "personas idóneas para el trabajo adecuado" no se está cumpliendo; evidenciándose dificultades por lograr los objetivos de la entidades. La Cámara de comercio (2018), destacó que en pleno siglo XXI, con todo el avance tecnológico, aún existen organizaciones donde el sistema para seleccionar y reclutar el personal no se ha modernizado, la evaluación del desempeño no está completamente implementada, la planificación de personal no se lleva a cabo porque el personal es temporario, el salario no se establece técnicamente y es uno de los problemas debido a la insatisfacción de los empleados; en resumen, hay muchos problemas que hacen que una organización sea menos productiva simplemente porque lo último que les preocupa es ver cómo están sus empleados y cómo van los diferentes procesos de personal. Sin embargo, es inmensa la preocupación en lograr estándares de calidad y productividad; no obstante, para las empresas está en último lugar saber cuál es la satisfacción del colaborador o personal con el desarrollo de actividades a cumplir; por tanto, es fundamental y necesario desarrollar nuevas prácticas en la gestión de personas, desarrollar nuevos procedimientos y técnicas que sean coherentes con objetivos estratégicos de la organización, y lo más importante es saber cómo los resultados de estas prácticas de personal influyen y condicionan este valor diverso que toda empresa debe tener; para lograrlo, se necesitan prácticas, sistemas o procesos de personal que deben ser desarrollados ad hoc de acuerdo a las características de la propia organización.

Ante esto, los riesgos que corren las empresas u organizaciones al no preocuparse por poner más atención al personal, como averiguar si están o no satisfechos con sus puestos de trabajos, si la empresa cumple con sus expectativas, para saber cuál es la perspectiva de compromiso del personal para la organización, porque las consecuencias de mantener personal no comprometido afecta en los objetivos de la organización y por supuesto en la productividad ya sea personal como trabajador o en la productividad global como empresa; de otro lado, debe tenerse en cuenta que un trabajador que sienta que no está comprometido con su empleo no es necesariamente un mal empleado; es posible que pueda llegar a tiempo y cumplir con sus obligaciones, pero simplemente no tiene la motivación

para hacer un esfuerzo adicional, evitando así alcanzar el máximo potencial de productividad.

Con esta investigación, se conocerá cuan comprometidos están los empleados ante las tareas que realizan a diario y qué tan comprometidos están con el logro de las metas estratégicas que presenta la entidad. Información importante, porque, basándose en cada resultado obtenido, la gerencia o la dirección podrá proponer acciones de mejora que beneficien en la productividad laboral de los empleados, y lograr los objetivos propuestos, además se propondrá recomendaciones para reflexionar acerca del compromiso de los trabajadores; asimismo, a partir de este trabajo se propone analizar la influencia del compromiso organizacional en productividad laboral con el fin de determinar cuál es esta relación, determinar si es posible lograr empleados comprometidos en el trabajo y esto influye en la productividad de cada uno.

Problema que debe ser abordado, por lo que se formuló la **siguiente interrogante**: ¿De qué manera influye el compromiso organizacional en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, Proyecto Especial CHavimochic-2021?, de ella se desprenden los **problemas específicos**:

¿De qué manera influye el compromiso afectivo en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH-2021?
¿De qué manera influye el compromiso de continuidad en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH-2021?
¿De qué manera influye el compromiso normativo en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH-2021?

El **objetivo general** consiste en: Determinar de qué manera influye el compromiso organizacional en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, Proyecto Especial CHavimochic-2021; del cual se desglosa los objetivos específicos:

OE1: Identificar el nivel de compromiso organizacional y sus dimensiones de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH, 2021.

OE2: Identificar el nivel de productividad laboral y sus dimensiones de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH, 2021.

OE3: Determinar si el compromiso afectivo influye en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH-202.

OE4: Determinar si el compromiso de continuidad influye en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH-2021

OE5: Determinar si el compromiso normativo influye en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH-2021.

La **hipótesis general** consiste en: El compromiso organizacional influye significativamente en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, Proyecto Especial CHavimochic-2021; la misma que se desglosa en hipótesis específicas:

HE1: El compromiso afectivo influye significativamente en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH-202.

HE2: El compromiso de continuidad influye significativamente en productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH-2021

HE3: El compromiso normativo influye significativamente en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH-2021.

La justificación

Radica en varios aspectos, dentro de ellos: **Teórico**, porque se aportará generando conocimientos de que tan comprometidos están los trabajadores con la organización y como está la productividad laboral en los trabajadores, el mismo que servirá como antecedente para ulteriores investigaciones; ya que cuenta con diferentes aportes por autores respecto a las variables compromiso organizacional y productividad; **social**, porque apuntó a una búsqueda proporcional del progreso de cada habilidad y destreza de los trabajadores; teniendo en cuenta que un trabajador comprometido fomenta una mejor atención a los usuarios y por supuesto aumenta su productividad; **metodológico**, este trabajo sigue cada una de las

especificaciones sugeridas por la universidad, así como los procedimientos establecidos en una investigación general como por ejemplo validación y confiabilidad de instrumentos, veracidad de datos, aplicación de coeficientes estadísticos para contrastar hipótesis; y, **practico**, es relevante que se conozca cuan comprometidos están los trabajadores con la institución, y como está la productividad de los trabajadores, para que en base a estos resultados, la organización formule estrategias, para conseguir un mejor compromiso organizacional en el cual los trabajadores cumplan y alcancen los objetivos de la institución; en consecuencia los beneficiarios será el mismo personal de la institución, porque a más empleados comprometidos, mejor desempeño en las actividad o funciones y por ende más productividad.

II. MARCO TEÓRICO

Para desarrollar el marco teórico se recurrió a buscar antecedentes en el ámbito **internacional**, se encontró el artículo de Gastelu & Arce (2021), titulado: *Compromiso organizacional y contrato psicológico en el personal de ventas de una organización distribuidora de productos de belleza de Bolivia*, las autoras afirmaron que el Compromiso organizacional del mayor número del personal (90) que representó el 73.8% del total fue medio alto, al igual que las dimensiones que lo integran también fueron de categoría media-alta; el mayor porcentaje de compromiso fue el de continuidad con 71.3%, Le sigue el afectivo con 61.5% y finalmente el normativo con el 53,3%. Referente a la dimensión de continuidad, el personal está ligado a la distribuidora por conveniencia, limitándose a seguir lo estrictamente necesario, porque se observó niveles elevados de intención de abandono o rotación, al encontrar una condición similar al que ya tienen. A cerca de la dimensión afectiva, el personal mostró que también se siente perteneciente a una institución y se enorgullece de formar parte de ella; esto fue gracias a que los compañeros están recibiendo asiduamente el mensaje de que son los más valiosos, conformado el sostén de la distribuidora y por tanto valoran su aporte, estableciendo vínculos emocionales entre el vendedor y la empresa. En la dimensión normativa, el personal con mayor antigüedad va desde los 5 años hasta 9 años, dado que el empleado lleva muchos años en la empresa, desarrollando un fuerte sentido de permanecer y un sentido de deuda con la empresa; por lo que en forma de reconocimiento permanecen en la empresa.

El artículo de Baez-Santana, et al. (2019), titulado: *Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas*, en donde los autores plasmaron como conclusión que: El compromiso organizacional es un constructo multidimensional compuesto por variables agrupadas en tres dimensiones (afectivo, continuo y normativo); asimismo en el caso concreto el componente que limita y no permite mejorar el compromiso organizacional en estas empresas, es la falta de una cultura organizacional que crea que este es un elemento fundamental a ser considerado en la gestión de recursos humanos para lograr sus objetivos de ser sustentables y competitivos.

Ramírez y Mapén (2019), publicaron un artículo titulado: *Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México*, afirmaron que el

compromiso organizacional general de los funcionarios corresponde a un compromiso organizacional medio 56%; la dimensión afectiva, se encontró en nivel promedio de compromiso con 40% y 32% en nivel alto, los servidores presentaron vínculos emocionales promedio, aceptando cada objetivo de la entidad como propios, empero el porcentaje no es alto, para estar plenamente implicados afectivamente en la organización. Referente a la dimensión de continuidad existe para los servidores públicos un compromiso promedio con mayor porcentaje de 48% y luego con un nivel bajo del 28%, los servidores reconocen el costo que tendría que cubrir la entidad si abandonarían al puesto de trabajo, por lo tanto prefieren permanecer en ella; empero no es un compromiso suficiente de continuidad al existir mejor oportunidad de salario; La dimensión normativa fue nivel medio al 50%, luego al 22% con bajo compromiso, expresando un vínculo moral de los servidores con dependencia y estos se ven moralmente obligados a permanecer en la organización.

De otro lado, Contreras & Ríos (2021), presentó el artículo denominado: *La Dinámica Exportadora Manufacturera Como Restricción Al Crecimiento En México Mediante El Análisis De La Productividad Y La IED, 2005-2018*; en donde, los autores concluyeron que la productividad macroeconómica no es otra cosa que la suma de la productividad del trabajo individual; es así, que la inadecuación dinámica del sector manufacturero de exportación de México explicada por la productividad de la mano de obra industrial puede verse de dos ópticas diferentes: (i) Primero, a escala nacional, es relevante que le gobierno participe permitiendo el desarrollo de estrategias que fomenten mejores capacitaciones a los trabajadores y proponer el incremento en la inversión para tecnología, maquinaria y equipos, sino que también es fundamental la elaboración de un plan de desarrollo industrial que permita el crecimiento verídico de la economía mexicana mediante el sector manufacturero de exportación; (ii) segundo, a nivel micro, es importante implementar estrategias empresariales que permitan formar y acumular personal idóneo que mejoren los sistemas de producción y mediante la utilización de recientes tecnologías que faculte a los empleados aumentar su producción y otorgar más ventajas de competitividad en las empresas exportadoras.

Quijia-Pillajo, et al. (2021), publicó el artículo denominado: *Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014*;

en donde, concluyó que entre las empresas que aumentan la productividad en mayor medida se encuentran: personal capacitado, pertenecen a un grupo empresarial, liberalización comercial a través de exportaciones e inversiones de capital extranjero; estos factores permiten mayores beneficios de productividad, con más posibilidades de acceder a recientes tecnologías, orientaciones y transmisión del conocimiento. En consecuencia, para incrementar la producción, es relevante que las empresas se enfoquen en la contratación de empleados altamente formados, ya que el personal idóneo tiene un campo de discernimiento más extenso que tendría un impacto en la producción; asimismo, deben fomentarse las interacciones entre empresas en cualquier forma, mediante la acción de exportar o unir grupos empresariales, que permitan fomentar nuevos conocimientos.

También está el artículo de Jaimes, et al. (2018) titulado: *Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia*. En donde los autores identificaron que los factores que determinan la producción en las PyMEs de confección son: el factor de comportamiento grupal y ambiente de trabajo social relacionados con la dimensión humana; y, factor gestión de procesos y capacitación/control relacionado a los procesos de producción. En el factor humano, el comportamiento grupal se simboliza por (participación, manejo de conflictos, cultura organizacional, liderazgo y capacitación y desarrollo), y el factor entorno de trabajo social está representado por (motivación, la satisfacción laboral, la cohesión y el clima organizacional). En la dimensión del proceso productivo, el primer factor se denomina gestión de procesos, que se relaciona con (método de trabajo, medio ambiente y gestión); el segundo factor se llama capacitación/control y consta de (mano de obra; Máquinas y medidas). Asimismo, los autores precisaron que para mantener la posición del sector de la confección es necesario mejorar la productividad laboral; la investigación sugiere la importancia de evaluar y promover el mejoramiento de factores relacionados con la dimensión humana, por otro lado, desde la dimensión del proceso productivo, es relevante gestionar adecuadamente los procesos, contar con el talento necesario y controlar cada proceso para promover la productividad del recurso humano.

Asimismo, se recurrió a buscar trabajos relacionados a las variables en el

ámbito **nacional**, y se menciona la tesis de González (2020) que se tituló: *Compromiso organizacional y la productividad laboral de los servidores públicos de Dirección Regional de Salud, Lima*, en donde, se rescata que el compromiso organizacional que tiene los servidores públicos fue medio para el 56.3%; también se aprecia que la dimensión normativa fue media para el 65.6%, a diferencia de la dimensión afectiva y continuidad que fueron altas para el 64.1% y 51.6% respectivamente. Y la apreciación de productividad por parte de los servidores públicos fue media al 59.4%; sin embargo, la dimensión eficiencia y eficacia fue percibida como alta al 50.0% y 70.3% respectivamente, mientras que el rendimiento fue de medio al 71.9%. Por lo tanto, el compromiso organizacional se relacionó con la productividad laboral, refrenado con (Rho 0,712) correlación alta y sig. 0.000.

Asimismo, Paima (2020), investigó a cerca de *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa*; en donde, describió que los empleados muestran un bajo compromiso organizacional en un 42%; esto se debe a que los empleados no se sienten plenamente integrados con la institución, sienten que no reciben un salario justo por la labor que realizan y, por lo tanto, no cumplen plenamente con las normas y reglamentos internos de la institución, pero no está renunciando al trabajo por la escasez de alternativas laborales, y peor con la situación económica que en la actualidad se atraviesa. También se encontró que los empleados tuvieron una productividad promedio o regular de 42%, esto porque el personal no cuenta con recursos necesarios para realizar su trabajo, no tiene las habilidades para lidiar asuntos bajo presión, no puede cumplir con metas y objetivos de la institución y no son apreciados por el esfuerzo; Existe una correlación significativa entre el compromiso organizacional y productividad en el departamento Justicia de San José de Sisa, corroborado con coeficiente de Pearson 0.857 (alta correlación positiva) y un valor p de 0.001 (valor $p \leq 0.05$).

León (2019) desarrollo la tesis: *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín*; en donde obtuvo como resultados un compromiso organizacional bajo, notando deficiencias en el componente afectivo, en el cual, el 58% de los empleados no se siente satisfecho, la organización es incapaz de cumplir con principales expectativas, ni satisface necesidades básicas del colaborador; asimismo, el 56% mostró un bajo

compromiso con continuidad porque las habilidades y destrezas inciden en su posible traslado a otra organización; el compromiso normativo fue bajo al 57% porque, aprenden lo que consideran correcto, en el contexto las responsabilidades entre la institución y el colaborador indican que el compromiso regulatorio establecido no se respeta y las obligaciones no son respetados. De otro lado, la productividad, fue baja, denotando una escasez técnica del (55%), no se usa los recursos con moderación, el trabajo se realiza con equipos tecnológicos inadecuados, el personal no cumple plenamente con metas marcadas por la institución; la dimensión económica fue baja (59%), el presupuesto no siempre está elaborado acorde, la entidad no sabe cuántos egresos existe y el costo que ocasiona el personal en el desempeño de las acciones, la rentabilidad no se incrementó debido a mal trabajo del personal; la dimensión social fue baja al 55%, el personal no trata bien al usuario, no brinda ayuda necesaria, rara vez resuelve problemas emergentes de manera oportuna, no se realiza correctamente el trabajo en equipo. Con Rho de Spearman fue 0.793 se confirmó la existencia de una relación significativa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral.

La tesis de Marroquín (2019) denominada: *El compromiso laboral y su influencia en la productividad de los conductores de una empresa de transportes de carga nacional*, encontró que el 79.5% de colaboradores presentó un compromiso laboral medio, el compromiso afectivo fue de bajo a medio con 37.4% y 36.9% respectivamente, el compromiso de continuidad fue medio con 54.4%, y compromiso normativo fue medio con 45.1%. De otro lado, la productividad fue media al 61.5%, al igual las dimensiones se ubicaron en nivel medio: eficiencia, eficacia y calidad 61.5%, 65.1% y 57.4% respectivamente. Asimismo, el resultado obtenido con Rho de Spearman fue $R=0.852$, más significancia de 0.000 indicó relación positiva significativa y correlación. Concluyó que la dimensión afectiva, continua y normativa se relacionó de manera directa con el grado de productividad de los trabajadores; porque los conductores perciben que el trabajo que realizan y los beneficios que derivan de él, satisfacen sus necesidades, lo que se refleja en un mayor compromiso con la empresa y el trabajo realizado.

Sánchez y Moreto (2019), investigo sobre: *Compromiso laboral y su relación con la productividad de los trabajadores en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Maynas, Tarapoto, primer semestre 2019*, en donde, concluyeron que el

compromiso laboral fue regular al 48%, el compromiso afectivo, de continuidad y normativo fue regular al 35%, 48% y 45% respectivamente, esto se debe a que la confraternidad entre empleados no son los adecuados, las necesidades del empleado no están totalmente cubiertas, el vínculo afectivo entre el empleado y sus superiores no es el adecuado, no existe el reconocimiento al empleado, el compromiso del empleado no se cumple con las expectativas, el empleado no cumple con las obligaciones asignadas, y no respeta las normas y reglamentos. De otro lado la productividad laboral fue regular al 48%, en las dimensiones efectividad, eficiencia y relevancia fue regular 35%, 48% y 45% respectivamente; estos resultados muestran que el cumplimiento de las metas por parte del empleado son regulares, la calidad del servicio brindado es inapropiado, con un tiempo de espera prolongado para la atención, la capacitación brindada al empleado es aceptable, pero la transmisión de saberes del empleado sobre sus colegas no es el adecuado, los usuarios, posterior, a la atención por el empleado, no quedan satisfechos. Finalmente, los autores corroboraron la relación existente entre las variables con el valor "r" (0.773).

Rengifo (2019), publico la tesis: *Compromiso laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018*; en donde, el compromiso de los colaboradores hacia la empresa fue media con 52%, debido a la jerarquía que existe, el empleado no utiliza de forma óptima y adecuada sus habilidades; además, cada material o recurso no son entregados a tiempo. Asimismo, el desempeño de los colaboradores frente a la empresa fue medio el 46%; lo que hizo imposible realizar las actividades dentro del tiempo especificado. Finalmente, dedujo que la correlación entre el compromiso y productividad laboral fue positiva moderada (0,630), se puede concluir que un ambiente de trabajo variable perturba el 40% de la productividad del empleado.

En el ámbito **local** o regional se citó la tesis de Rojas (2020) quien investigo a cerca de *Gestión directiva y compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, Trujillo – 2019*; en donde, especifico que el compromiso organizacional de los trabajadores fue regular con 57.1%, las dimensiones tanto afectivas y normativo tuvieron niveles bajos con 58.5% y 49.3% respectivamente y el compromiso de continuidad fue alto con 40.6%, dado que este

compromiso se relaciona con la necesidad que tienen el servidor de continuar en una institución, o porque no tiene otra opción más que quedarse a trabajar allí hasta encontrar algo mejor.

Madrid (2020), presento la tesis: *Motivación laboral y productividad de los trabajadores de ventas del grupo Falabella S.A., Trujillo*; en donde, obtuvo como resultados que la productividad de los trabajadores de ventas fue medio con 38%; las dimensiones de eficacia fueron alta al 84% y eficiencia fue media al 54%.

Zavaleta (2019), plasmo la tesis: *Compromiso Organizacional y productividad de empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad, 2018*. En donde, se observó que el compromiso organizacional de las empresas fue de medio a bajo con 84%; en cuanto a las dimensiones afectiva, de continuidad y normativa fue bajo con 48%, 50% y 48% respectivamente; respecto a la productividad de las empresas fue de regular (31%) a bajo (50%); asimismo se concluyó que el compromiso organizacional se relacionó de forma significativa con la productividad de los trabajadores con Spearman de 0.795 y sig. 0000; asimismo, el compromiso afectivo, de continuidad y normativo se relacionó con productividad con Rho de Spearman 0.795, 0.803 y 0.780 respectivamente.

Peche (2019) publicó la tesis: *Gestión por Competencias y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta*; en donde, concluyó que los colaboradores en 74% son productivos regularmente en sus funciones, a diferencia del 17% de colaboradores son productivos eficientemente en sus funciones.

En cuanto a las teorías que sustenta esta investigación, se menciona la teoría de administración general, la misma que presenta varias características una de ellas, la administración es humana y social, Torres (2014) el propósito de la administración es estudiar organizaciones que son grupos de personas, es decir, estudiar a un individuo en términos de su comportamiento aislado (comportamiento individual); sin embargo, dado que el individuo nunca ha vivido solo, también será necesario investigar su comportamiento grupal (social) (p. 25).

Asimismo, la teoría neo-humano relacionista y del comportamiento, teorías que investiga la conducta de los empleados dentro de las organizaciones; y, apoya la satisfacción de necesidades de los trabajadores; especialmente en el estudio de

las necesidades humanas en relación con la vida laboral, lo que permite explicar la interferencia de los indicadores académicos como eje de la productividad en las organizaciones (Hernández et al., 2018, p. 826). Por su parte Hernández (2019), afirmó que las organizaciones están formadas no solo por personal, además, por cada relación espontánea que se desarrolla entre los mismos; Roethlisbery y Dickson, descubrieron que una "organización industrial" no solamente es heterogeneidad de personal que actúan de acuerdo con sus intereses económicos; estos colaboradores también experimentan sentimientos y afecto, están relacionados entre sí, con tendencia a constituir modelos de interacción a diario; muchos de ellos viven según estos modelos y lo aceptan como una verdad, reaccionando de acuerdo con lo que definen.

El compromiso organizacional es importante en una organización, porque constituye un mecanismo de gestión de recursos humanos es el análisis de la lealtad y vinculación del trabajador a su institución, siendo relevante que las empresas conozcan no solo el tipo, sino, además, que tan comprometidos están sus integrantes. Para Chiang-Vega & Candia-Romero (2021); el compromiso organizacional es visto a modo de medio que aparte de vincular las metas de los empleados con las metas de la entidad, surge un sentido de valor y aceptación de estas metas entre ellos, lo que hace que se esfuercen mucho para asegurar la continuidad y el avance de estas.

Puma (2020, p. 47) asevero que el compromiso organizacional es el grado en que los trabajadores llegan a identificarse con una determinada organización y sus objetivos, queriendo mantener su perdurabilidad en ella, es decir, manteniendo un adecuado compromiso organizacional, el empleado tendrá un mayor sentido de identificación y pertenencia a la organización en la que trabaja.

Estrada (2020, p. 133) afirmó que el compromiso organizacional está en relación directa con el sentido de pertenencia y responsabilidad que cada uno tiene en el lugar donde trabaja. Tener empleados comprometidos y efectivos es crucial, ya que garantizará una alta efectividad y eficiencia organizacional.

El compromiso organización de acuerdo a (Meyer y Allen (1991) como se citó en Chiang-Vega & Candia-Romero, 2021), lo dividieron en tres componentes (afectivo, continuidad, normativo), los mismos que se utilizan como dimensiones en múltiples investigaciones. (i) compromiso **afectivo**, lazos emocionales que unen al

individuo con la organización (Gabini, 2020). El compromiso afectivo, surgió como análisis del comportamiento individual en el campo del comportamiento organizacional, este compromiso está definido como el concurso del “apego emocional, el sentido de identificación y comprometerse con la organización” de los trabajadores; asimismo este compromiso guarda relación con la identidad del trabajador hacia la institución; para la cual, la identidad del empleado procede según clasificación de grupos sociales o categorías sociales, por lo que esta identidad podría entenderse simplemente como "Percepción de unidad con una organización o su pertenencia a la misma"; por consiguiente, es relevante el concepto de compromiso afectivo (junto con otros argumentos que tienden a centrarse más en áreas humanísticas) ya que con la literatura se ha corroborado que un alto compromiso afectivo da inicio a otras actitudes organizacionales positivas (Contreras-Pacheco, 2018). (ii) compromiso de **continuidad**, conciencia de los empleados sobre los altos costos de dejar la organización. (Gabini, 2020). Se relaciona con los costos percibidos de dejar una organización o el riesgo de perder algunos beneficios (pensión); asimismo, este compromiso se define, como las consecuencias de pensar que el empleador perderá la inversión y los costos de no querer y por lo tanto continuar trabajando allí por obligación, ya que las alternativas de trabajo son limitadas (Chiang-Vega & Candia-Romero, 2021, p.17). Se relaciona con los costos o pérdidas que resultan de la separación del trabajo debido a la terminación o despido. Estos costos pueden ser financieros y no financieros; se basan en gran medida en la percepción de que el individuo no tiene un empleo alternativo; el compromiso de continuación es un tipo de lealtad que el empleado contrae a cambio de los beneficios y seguridad laboral que disfruta un empleado por su trabajo (Littlewood, 2020). (iii) compromiso **normativo**, el empleado considera que lo más correcto es permanecer en la institución por estar contratado y se siente obligado a permanecer (Gabini, 2020). El deseo de seguir siendo parte de una organización por un sentido moral de obligación, este tipo de compromiso se sustenta en el hecho de que los trabajadores consideran que es una obligación permanecer en la organización y por lo tanto se sienten responsables de permanecer en ella (Chiang-Vega & Candia-Romero, 2021, p.17). La obligación que siente el trabajador de permanecer en la institución es un deber recíproco que asume el trabajador porque se le ha dado alguna consideración y un

trato especial. Este compromiso puede incrementarse mediante la capacitación, las becas y el disfrute de beneficios especiales, así como también transmitiendo expectativas de compromiso a la organización (Littlewood, 2020).

Por lo tanto, En relación a ello, Gabini (2020) indicó que existe la probabilidad que un trabajador experimente de forma diferente las tres formas de compromiso; por ejemplo, un trabajador, puede sentir tanto un fuerte deseo (afectivo) y necesidad de permanecer (continuación), pero poca obligación (normativo) de permanecer; asimismo, Chiang-Vega & Candia-Romero (2021, p.17), explicó que el compromiso organizacional tiene tres aspectos; deseo, necesidad y deber; en el caso de los lazos afectivos, surgen sentimientos de pertenencia a la empresa (deseo); en términos de continuidad, corresponde al compromiso que se dirige hacia lo que el individuo perdería si no defendiera la empresa (necesidad); y en el caso de la normativa, el empleado siente lealtad y obligación de permanecer en la empresa (deber).

Las consecuencias de no tener empleados comprometidos de acuerdo a Jiménez (2021), son preocupantes porque es un aspecto que se relaciona de forma directa con la productividad laboral; por lo tanto, la falta de compromiso es un problema mayor para las empresas ya que tiene consecuencias negativas que afectan sus beneficios económicos, entre ellos: Baja productividad laboral; los objetivos no se cumplen y por tanto se pierden ingresos; hay una fuga de talentos y la incertidumbre y la inestabilidad entre el personal están aumentando, lo que genera un entorno hostil.

Por otro lado, para describir la productividad, se mencionó la teoría del ciclo real de los negocios, González-Díaz & Becerra-Pérez (2021), explica que un cambio en la productividad modifica la producción obtenida con una determinada cantidad de insumos; así, las ganancias de productividad en las grandes empresas multiplican el volumen global de bienes y servicios que se envían al mercado, bajando los precios, (p. 593). La teoría económica convencional, en una economía competitiva, cada factor de producción (tierra, trabajo y capital) se pagan por su producto marginal, luego el salario (el precio del trabajo) es una expresión de la productividad, de modo que cuanto mayor es el producto producido por el trabajo, mayor el salario. En otras palabras, cuanto mayor es la productividad, mayor es el

salario (p.594).

La productividad laboral, según Jaimes, et al. (2018), surge como resultado de un sistema de producción generado por el trabajo de las personas y se asocia al uso óptimo de los recursos materiales, financieros y tecnológicos de la institución; desde el punto de vista administrativo, la productividad se considera un indicador clave de la evaluación del desempeño empresarial, y su mejora como un objetivo organizacional que adquiere cada vez más importancia con el tiempo.

Moreira (2018), define a la productividad como el nexo que existe entre la cantidad de recurso utilizado y cantidad de servicios y bienes producidos. La productividad en expresión de trabajador tiene similitud con eficiencia o rendimiento, desde la óptica sistemática se dice que se es productivo cuando con los recursos en un tiempo específico, se logra la máxima cantidad de productos. El desempeño de la maquinaria y equipo se da como parte de sus características técnicas, y no con los recursos humanos o empleados, se deben tomar en cuenta los factores que lo afectan.

Ganga & Villacís (2018, p.99), revelan que existe un vínculo directo entre los procesos psicológicos y sociales y la productividad de los empleados, que luego se confirmó en el enfoque de comportamiento organizacional; se debe reconocer que la productividad de los empleados y el éxito organizacional se basan en la naturaleza compleja del individuo, el grupo al que pertenecen y los procesos de gestión de una organización.

Quijia-Pillajo, et al. (2021) afirmó que la productividad es un rasgo de las empresas que indica qué tan eficiente es el uso de cada recurso en la producción de bienes y servicios (p.18).

Jaimes et al (2018), explican la multidimensionalidad del concepto productividad, al afirmar que es "es la consecuencia de una articulación armónica entre tecnología, organización y talento humano, conjugando recursos de manera óptima o sustentable para alcanzar las metas". Por lo tanto, se infiere que la actividad productiva requiere de la participación humana y de una relación laboral social permanente en la que se presenten factores psicológicos (nacen en un individuo como resultado de su historia, necesidades y expectativas); y, psicosociales (surgen cuando las personas se conectan con otros para satisfacer sus propias necesidades y las compartidas)

Según Moreira (2020) existe indicadores que permiten medir la productividad:

(a) Eficiencia; es una relación con los recursos o la ejecución de actividades, es el nexo que existe entre la cantidad de recurso estimado o programado con la cantidad del recurso utilizado más el grado en que se consumen los recursos utilizados, convirtiéndolos en productos. (b) Efectividad, es la consecuencia de alcanzar los resultados esperados; es decir, existe relación entre el resultado alcanzado y el resultado propuesto, posibilita medir el grado de consecución de las metas planificadas; la cantidad se considera el único criterio, los estilos efectivos se encuentran entre aquellos en los que el resultado es importante, sin importar el costo; la efectividad está relacionada con la productividad al influir en el logro de productos mejores y más grandes. (c) Eficacia, evalúa el impacto de cada producto o servicio que se está brindando, no es suficiente la producción de un producir un servicio o producto que se configura con un 100% de efectividad, tanto cuantitativa como cualitativamente, pero es imperativo que sea adecuado; uno que realmente satisfaga al cliente o impacte al mercado.

Meter (s.f). indicó los beneficios de hacer seguimiento a los indicadores de la productividad entre ellos: permite identificar, mostrando muy claramente, cuando hay equipos o personas que no están dedicando su tiempo a actividades productivas para la empresa; gracias a esto, la empresa sabe qué empleados, a pesar de estar en la oficina, dedican tiempo a actividades improductivas para la empresa; además permite identificar equipos de trabajo que están dedicando su tiempo a actividades no productivas para la empresa; ayuda a ver cuándo la productividad real de la empresa está lejos de la esperada, facilitando conocer las tendencias de productividad en cualquier momento si sube, baja o persiste por un período de tiempo.

Para las dimensiones se cita a León (2019), quien describió tres dimensiones de la productividad laboral: (1) técnica, es la cuantía del producto obtenido por unidad del factor o factores utilizados para obtenerlo, para medir la productividad se relacionan todos los factores utilizados. La más común de estas métricas es la productividad laboral, que se mide como la cantidad de unidades de producto producidas por hora; sus indicadores son eficiencia (operación con medios más adecuados), efectividad (grado de éxito de los resultados obtenidos, relación entre lo logrado y lo planeado en relación a los objetivos); y eficacia (la relación entre las

metas alcanzadas y las programadas teniendo en cuenta el tiempo real de ejecución de la actividad). (2) económica, es la acción de maximizar el bien producido, a través de la eficiente correspondencia mutua entre trabajo, capital y administración; los indicadores son: rentabilidad (relación entre los beneficios ofrecidos por un negocio o propiedad en particular y la inversión o esfuerzo realizado; cuando se trata de desempeño financiero; generalmente se expresa como un porcentaje) y economicidad (defiende la existencia de un equilibrio entre el valor de la producción lograda y el valor de los recursos consumidos; adecua la decisión microeconómica de producción; como los costes a los ingresos). (3) social, la producción va más allá de los procedimientos técnicos y económicos, también es relevante para ello organizar de forma eficiente la actividad productiva; considerando las buenas relaciones sociales y aceptando que el mejoramiento de la producción debe traducirse en bienestar; los indicadores son: Calidad de atención al usuario (evidencia que los trabajadores se sienten identificados con la institución, demostrando interés y comodidad al usuario); relación interpersonal internas (una aptitud colaborativa entre trabajadores propaga el trabajo en equipo, y esto contribuye a acrecentar la productividad); y, calidad de vida del trabajador (si la productividad incrementa, además la rentabilidad crece, eso coadyuva a que la calidad de vida del empleado mejore, porque ellos satisfacen sus necesidades).

Definiciones de términos básicos

Compromiso organizacional, grado en que el empleado se identifica con una determinada organización y sus objetivos, queriendo mantener su perdurabilidad en ella.

Compromiso afectivo, el “apego emocional, el sentido de identificación y el involucramiento en la organización.

Compromiso de Continuación, es un tipo de lealtad que el empleado acepta a cambio de beneficios, ventajas y seguridad laboral.

Compromiso normativo, el empleado considera que está obligado a permanecer en la empresa, por el contratado, además es lo correcto.

Productividad es sinónimo de eficiencia o rendimiento de los empleados o la empresa.

Eficiencia; se vincula el recurso con la ejecución de actividades.

Efectividad, es la vinculación entre los resultados alcanzados y los resultados propuestos.

Eficacia, evalúa el impacto del producto o servicio que se está brindando

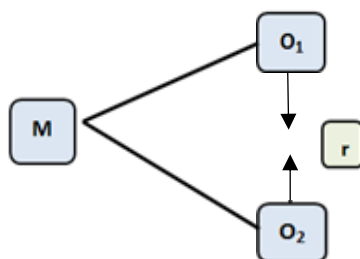
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación, aplicada, su objetivo fue utilizar el conocimiento científico para definir cada medio (métodos, protocolo y tecnología) mediante los cuales permiten satisfacer la necesidad particular e identificada (CONCYTEC, 2020); en este contexto, las conclusiones sirven para hacer recomendaciones que permitan solucionar el nivel de compromiso organizacional y productividad laboral.

Diseño de investigación, fue no experimental, dado que no se manipularon ninguna de las dos variables, solamente se observaron y analizaron los fenómenos según comportamiento en su ambiente natural.

Correlacional causal de corte transversal, porque las causas y los efectos ya sucedieron en la realidad; es decir, la causalidad ya existe, pero es el investigador quien determina su dirección y establece cuál es la causa y cuál el efecto; quien investiga los observa y reporta en un momento determinado (Hernández et ál., 2014); en otras palabras, permitió relacionar las dos variables y verificar la influencia del compromiso organizacional en la productividad laboral en el periodo 2021; para la cual el esquema:



Indicando:

M : Muestra: Trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH.

O₁ : Variable independiente: Compromiso organizacional.

O₂ : Variable dependiente: Productividad laboral.

r : Relación de causalidad de las variables.

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Compromiso organizacional Puma (2020) es el grado en que los trabajadores llegan a identificarse con una determinada organización y sus objetivos, queriendo mantener su perdurabilidad en ella, es decir, manteniendo un adecuado compromiso organizacional, el empleado tendrá un mayor sentido de identificación y pertenencia a la organización en la que trabaja (p. 47).

Variable dependiente: la productividad laboral, se define como el nexo que existe entre la cantidad de recurso utilizado y cantidad de servicios y bienes producidos. La productividad en expresión de trabajador es sinónimo de eficiencia o rendimiento, desde la óptica sistemática se dice que se es productivo cuando con los recursos en un tiempo específico, se logra la máxima cantidad de productos. (Moreira 2018)

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

Formada por todos los trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH-2021.

Tabla 1

Distribución de la población

Tipo de contrato	Numero		Total	Porcentaje
	H	M		
Nombrados	19	0	19	31.6%
Contratados	38	3	41	68.4%
Total	57	3	60	100%

Fuente: Archivos de la planta de tratamiento de agua potable del PECH, 2021

- **Criterios de inclusión:**

Trabajador contratado, nombrado, locación de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH-2021.

Trabajador de sexo femenino y masculino de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH-2021.

- **Criterios de exclusión:**

Trabajador de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH-2021, que no desee participar voluntariamente.

Muestra:

Considerando que la población fue pequeña, se trabajó con muestra censal, por tanto, la muestra estuvo conformada por los 60 trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH-2021.

Tabla 2

Distribución de la muestra

Tipo de contrato	Numero		Total	Porcentaje
	H	M		
Nombrados	19	0	19	31.6%
Contratados	38	3	41	68.4%
Total	57	3	60	100%

Fuente: Archivos de la planta de tratamiento de agua potable del PECH, 2021

Muestreo:

El muestreo fue el no probabilístico; puesto que se trabajará con el 100% de la población y no será necesario la realización de muestreo.

Unidad de análisis:

Trabajador de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Encuesta: técnica que permite generar datos, mediante cuestionarios estandarizados, para investigar múltiples temas de las personas o grupos, sobre: hechos, actitudes, creencias, opiniones, patrones de consumo, hábitos, prejuicios. La elaboración consiste en diseñar un conjunto de preguntas, estructuradas según una lógica específica; que no sean demasiado intrusivas o que requieran respuestas comprometedoras.

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: los cuestionarios están estructurados en una escala Likert que se presentaron al encuestado con un listado de alternativas de respuestas precodificadas, las cuales son definidas como preguntas cerradas.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

El cuestionario de compromiso organizacional se estructuró con tres dimensiones la primera fue compromiso afectivo en donde se consideró siete indicadores con siete ítems (1-7); la segunda dimensión fue compromiso de continuidad en donde se consideró cinco indicadores con ocho ítems (8-15); y, la tercera dimensión fue el compromiso normativo en donde abarco seis indicadores con ocho ítems (16-23).

El cuestionario de productividad laboral se estructuró con tres dimensiones la primera fue técnica en donde se consideró tres indicadores con siete ítems (1-7); la segunda dimensión fue económica en donde se consideró dos indicadores con seis ítems (8-13); y, la tercera dimensión fue social en donde abarco tres indicadores con ocho ítems (14-20).

Validación

La validación se realizó con el juicio de tres expertos; citando a Espinoza & Novoa-Muñoz (2018); Tradicionalmente, se ha definido como “el grado en que una prueba mide lo que está diseñada para medir”. Por tanto, los expertos tuvieron el arduo trabajo de verificar que los ítems cumplan con los requisitos de pertinencia, relevancia y claridad, posterior a ellos dieron el veredicto de instrumento aplicable; los expertos fueron el Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar, el Dr. Juan Maximiliano Casanova Gutiérrez y la Dra. Rosa Amalia Lau Cabanillas.

Confiabilidad

Se realizó con alfa de Cronbach, donde el valor alfa oscila entre 0 y 1; donde valores cercanos a 1 son mejores porque muestran una mayor consistencia interna; al respecto, Oviedo & Campo (2005) afirmó que el valor aceptable mínimo para el alfa de Cronbach es 0.70; inferior a este número, la consistencia interna de la escala utilizada es baja; normalmente es preferible obtener valores alfa entre 0,80 y 0,90.

La confiabilidad se realizó con la información que se obtuvo al aplicar los cuestionarios a una muestra piloto de 15 colaboradores; en donde, la confiabilidad para el cuestionario de compromiso organizacional fue de 0.865, indicando buena confiabilidad; asimismo para las dimensiones se obtuvo una confiabilidad de 0.813 para compromiso afectivo y 0.807 para compromiso de continuidad indicado buena confiabilidad y 0.791 para compromiso normativo indicado confiabilidad aceptable.

Para el cuestionario de productividad laboral se obtuvo un valor de 0.899, indicando que tiene buena confiabilidad; y para las dimensiones se obtuvo 0.806 para técnica, 0.807 para económica y 0.802 para social indicada confiabilidad buena.

3.5 Procedimientos

Se estableció contacto con el encargado de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH-2021, para solicitar permiso y realizar la investigación.

Se coordinó con los trabajadores para explicar en qué consiste la investigación y se brindará las instrucciones y la forma de como contestar el cuestionario.

Se realizó una prueba piloto para proceder a validar y hacer la confiabilidad de cada instrumento.

Después de aplicar los instrumentos se inició a tratar los datos, contrastar hipótesis para hacer las conclusiones y sugerir recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Se trabajó con estadística descriptiva, para describir los resultados en relación a los objetivos formulando tablas y figuras.

Se utilizó estadística inferencial para procesar los datos, con la prueba de

normalidad para verificar y decidir qué prueba estadística utilizar según resultados obtenidos, ya sean paramétricos o no paramétricos; y posteriormente hacer la contrastación de las hipótesis con el coeficiente estadístico correspondiente

3.7 Aspectos éticos

Para redactar esta investigación se cumplió con aspectos éticos como solicitar formalmente la autorización a la planta de agua, se respetó los aportes teóricos y estadísticos de los autores, citando correctamente demostrando respeto por la autoría de contenido, además, se cumplió con respetar el anonimato de los trabajadores que colaboraron en la investigación.

IV. RESULTADOS

Cada resultado descrito se desarrolló en orden y de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteadas y se presentan en tablas y figuras.

IV.1. Resultados descriptivos

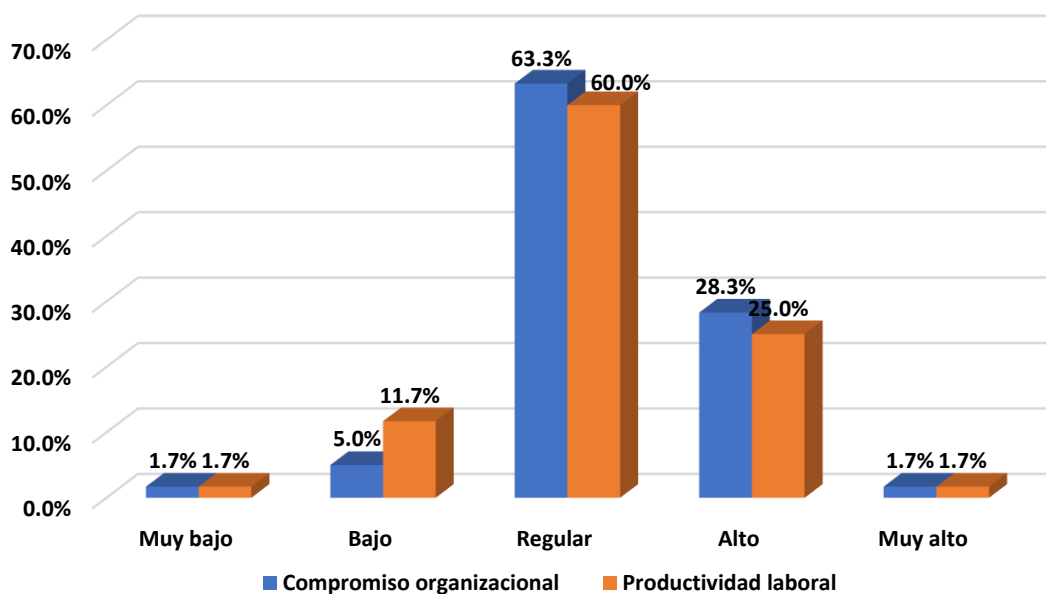
Tabla 3

Niveles de las variables

Niveles	Compromiso organizacional		Productividad laboral	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	1.7	1	1.7
Bajo	3	5.0	7	11.7
Regular	38	63.3	36	60.0
Alto	17	28.3	15	25.0
Muy alto	1	1.7	1	1.7
Total	60	100.0	60	100.0

Figura 1.

Niveles de las variables



Interpretación

Se observa que el 63% de trabajadores opinan que el compromiso organizacional en la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo es regular, el 28.3% opinan que el compromiso organizacional es alto, el 5% opinan que es bajo y el 1.7% es muy bajo; algo similar se observa en productividad laboral el 60% de trabajadores opinan que se encuentra en nivel regular, el 25% afirma que es alta y el 11.7% opina que es baja y el 1.7% opina que es muy baja. En consecuencia, se deduce que, el 70 % de trabajadores afirman que no existe un adecuado compromiso organizacional y de otro lado, el 74.4% de trabajadores afirman que no existe una adecuada productividad laboral.

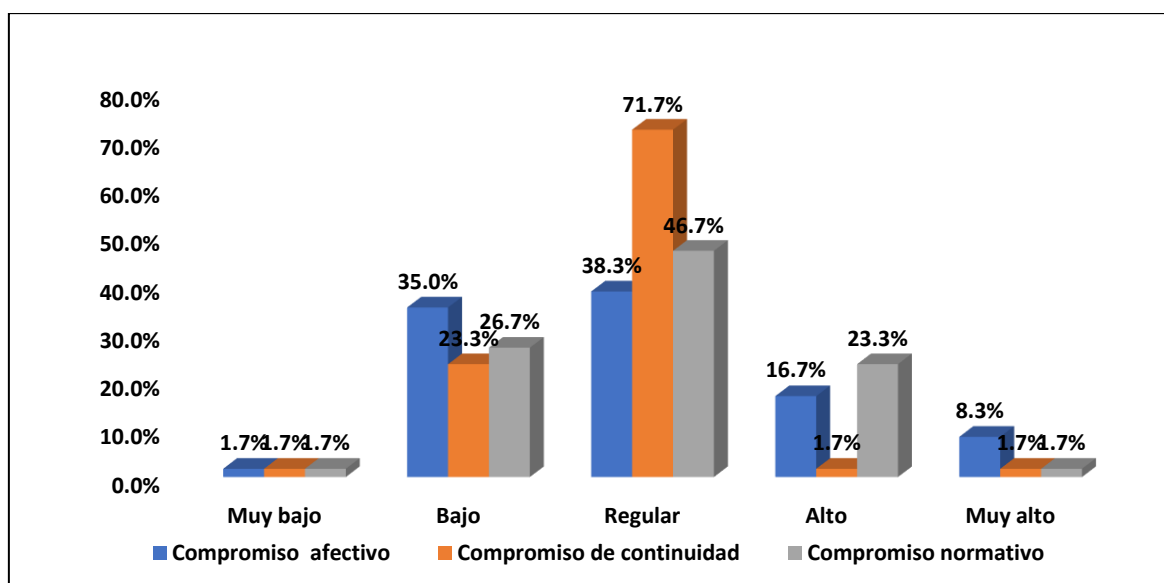
Tabla 4

Niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional

	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	1.7	1	1.7	1	1.7
Bajo	21	35.0	14	23.3	16	26.7
Regular	23	38.3	43	71.7	28	46.7
Alto	10	16.7	1	1.7	14	23.3
Muy alto	5	8.3	1	1.7	1	1.7
Total	60	100.0	60.0	100,0	60	100,0

Figura 2.

Niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional



Interpretación

Respecto al porcentaje de cada dimensión del compromiso organizacional se observa que el 38,3% de trabajadores presentan compromiso afectivo regular, el 35% de trabajadores tienen compromiso afectivo bajo, el 16.7% afirma tener compromiso afectivo alto y solo el 8.3% tienen compromiso afectivo muy alto con la institución. El 71.7% de trabajadores tienen compromiso de continuidad regular, el 23.3% tiene compromiso de continuidad bajo y el 1.7% compromiso de continuidad muy bajo. El 46.7% de trabajadores presentan compromiso normativo regular, el 26.7% tiene compromiso normativo bajo y el 23,3% tiene compromiso normativo alto y el 1.7% muy bajo.

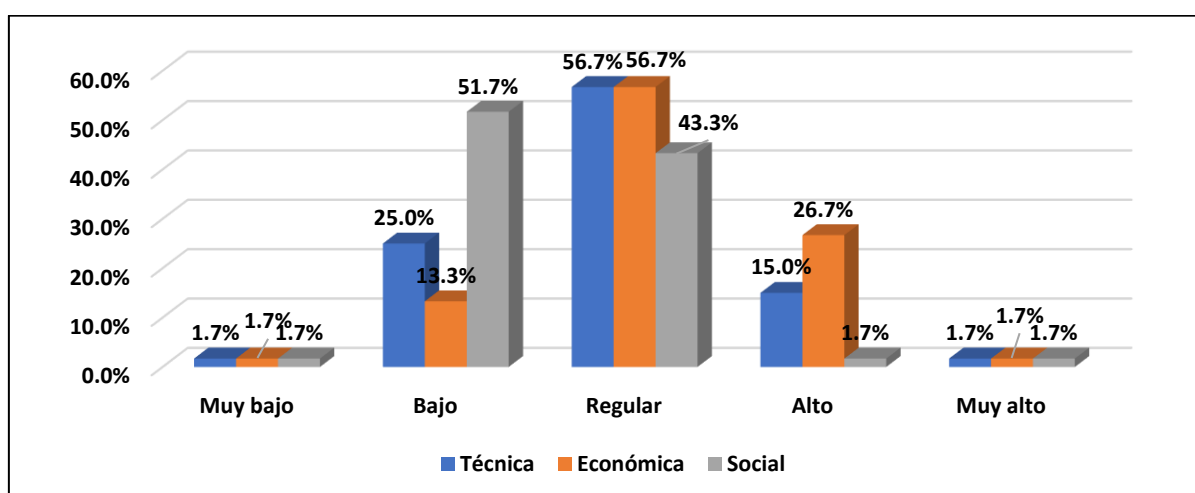
Tabla 5

Niveles de las dimensiones de la variable productividad laboral

	Técnica		Económica		Social	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	1.7	1	1.7	1	1.7
Bajo	15	25.0	8	13.3	31	51.7
Regular	34	56.7	34	56.7	26	43.3
Alto	9	15.0	16	26.7	1	1.7
Muy alto	1	1.7	1	1.7	1	1.7
Total	60	100.0	60.0	100,0	60	100.0

Figura 3.

Niveles de las dimensiones de la variable productividad laboral



Interpretación

Referente al porcentaje de cada dimensión de la productividad laboral se verifica que dos están en nivel regular y una en nivel baja; en la dimensión técnica el 56.7% de trabajadores opina que es regular, el 25% opina que es baja y el 15% es alta; en la dimensión económica el 56.7% de trabajadores opina que es regular, el 26.7% de trabajadores opinan en que es alta y el 13.3% opinan que es baja y en la dimensión social el 51.7% de trabajadores opinan que es baja, el 43.3% de trabajadores opinan que es regular.

IV.2. Pruebas de normalidad

Tabla 6

Prueba de normalidad

Variable/dimensión	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	GI	Sig.
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	0.146	60	0.003
Compromiso afectivo	0.224	60	0.000
Compromiso de continuidad	0.204	60	0.000
Compromiso normativo	0.159	60	0.001
PRODUCTIVIDAD LABORAL	0.132	60	0.011
Técnica	0.161	60	0.001
Económica	0.142	60	0.004
Social	0.144	60	0.003

Para verificar la normalidad de los datos se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov^a, prueba que se utiliza cuando se cuenta con una población más de 50 participantes como es el caso de esta investigación, en donde se obtiene como resultados menores a 0.05, indicando que son datos no paramétricos, en consecuencia, se utilizó el Rho de Spearman para contrastar cada una de las hipótesis.

IV.3. Resultados inferenciales

Hi: El compromiso organizacional influye significativamente en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, Proyecto Especial CHavimochic-2021.

Tabla 7

Descripción y correlación del compromiso organizacional en la productividad laboral

		Productividad laboral					Total	
		Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto		
Compromiso organizacional	Muy bajo	Recuento	1	0	0	0	0	1
		% total	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%
	Bajo	Recuento	0	2	1	0	0	3
		% total	0,0%	3,3%	1,7%	0,0%	0,0%	5,0%
	Regular	Recuento	0	5	28	5	0	38
		% total	0,0%	8,3%	46,7%	8,3%	0,0%	63,3%
	Alto	Recuento	0	0	7	10	0	17
		% total	0,0%	0,0%	11,7%	16,7%	0,0%	28,3%
	Muy alto	Recuento	0	0	0	0	1	1
		% total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	1,7%
Total	Recuento	1	1	7	36	15	1	
	% total	1,7%	1,7%	11,7%	60,0%	25,0%	1,7%	
Rho de Spearman		Sig. (bilateral) 0.000			Valor de correlación 0.598**			

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

Fuente: Instrumentos aplicados a la muestra objeto de estudio

Se observa en la tabla que el 63.3% del total de trabajadores opinaron que el compromiso organizacional es regular y de ellos el 46.7% opinaron que la productividad laboral es regular, solamente el 28.3% del total de trabajadores opinaron que el compromiso organizacional es alto y de ellos el 16.7% opinaron alta productividad laboral; y, solamente el 5% de trabajadores afirmaron bajo compromiso organizacional y de ellos el 3.3% afirmaron baja productividad laboral.

De igual manera, se verificó que el compromiso organizacional influye significativamente en la productividad laboral, sustentándose en una significancia de 0.000 ($p < 0.01$); asimismo, se observa el valor Rho = 0.598 indicando una correlación moderada entre variables, confirmando que el compromiso organizacional tiene correlación directa moderada con la productividad laboral.

HE1: El compromiso afectivo influye significativamente en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH-202.

Tabla 8

Descripción y correlación del compromiso afectivo en la productividad laboral

		Productividad laboral					Total	
		Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto		
Compromiso afectivo	Muy bajo	Recuento	1	0	0	0	0	1
		% total	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%
	Bajo	Recuento	0	7	14	0	0	21
		% total	0,0%	11,7%	23,3%	0,0%	0,0%	35,0%
	Regular	Recuento	0	0	12	11	0	23
		% total	0,0%	0,0%	20,0%	18,3%	0,0%	38,3%
	Alto	Recuento	0	0	10	0	0	10
		% total	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	16,7%
	Muy alto	Recuento	0	0	0	4	1	5
		% total	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%	1,7%	8,3%
Total		Recuento	1	1	7	36	15	1
		% total	1,7%	1,7%	11,7%	60,0%	25,0%	1,7%

Rho de Spearman Sig. (bilateral) **0.000** Valor de correlación **0.553****

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

Fuente: Instrumentos aplicados a la muestra objeto de estudio

Se observa en la tabla que el 38.3% del total de trabajadores opinaron que el compromiso afectivo es regular y de ellos el 20% opinaron que la productividad laboral es regular; asimismo, el 35% del total de trabajadores opinaron que el compromiso afectivo es bajo y de ellos el 11.7% opinaron baja productividad laboral; y, solamente el 16.7% de trabajadores afirmaron alto compromiso afectivo y el 16.7% afirmaron regular productividad laboral.

De igual manera, se verificó que el compromiso afectivo influye significativamente en la productividad laboral, sustentándose en una significancia de 0.000 ($p < 0.01$); asimismo, se observa el valor Rho = 0.553 indicando una correlación moderada, confirmando que el compromiso afectivo tiene correlación directa moderada con la productividad laboral.

HE2: El compromiso de continuidad influye significativamente en productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH-2021.

Tabla 9

Descripción y correlación del compromiso de continuidad en la productividad laboral

		Productividad laboral					Total	
		Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto		
Compromiso de continuidad	Muy bajo	Recuento	1	0	0	0	0	1
		% total	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%
	Bajo	Recuento	0	3	8	3	0	14
		% total	0,0%	5,0%	13,3%	5,0%	0,0%	23,3%
	Regular	Recuento	0	4	28	11	0	43
		% total	0,0%	6,7%	46,7%	18,3%	0,0%	71,7%
	Alto	Recuento	0	0	0	1	0	1
		% total	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	0,0%	1,7%
	Muy alto	Recuento	0	0	0	0	1	1
		% total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	1,7%
Total	Recuento	1	1	7	36	15	1	
	% total	1,7%	1,7%	11,7%	60,0%	25,0%	1,7%	
Rho de Spearman		Sig. (bilateral) 0.031		Valor de correlación 0.280**				

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

Fuente: Instrumentos aplicados a la muestra objeto de estudio

Se observa en la tabla que el 71.7% del total de trabajadores opinaron que el compromiso de continuidad es regular y de ellos el 46.7% opinaron que la productividad laboral es regular; asimismo, el 23.3% del total de trabajadores opinaron que el compromiso de continuidad es bajo y de ellos el 13.3% opinaron regular productividad laboral.

De igual manera, se verificó que el compromiso de continuidad influye significativamente en la productividad laboral, sustentándose en una significancia de 0.031 ($p < 0.05$); asimismo, se observa el valor Rho = 0.280 indicando una correlación baja, confirmando que el compromiso de continuidad tiene correlación directa baja con la productividad laboral.

HE3: El compromiso normativo influye significativamente en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH-2021.

Tabla 10

Descripción y correlación del compromiso normativo en la productividad laboral

		Productividad laboral					Total	
		Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto		
Compromiso de continuidad	Muy bajo	Recuento	1	0	0	0	0	1
		% total	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%
	Bajo	Recuento	0	2	10	4	0	16
		% total	0,0%	3,3%	16,7%	6,7%	0,0%	26,7%
	Regular	Recuento	0	5	22	1	0	28
		% total	0,0%	8,3%	36,7%	1,7%	0,0%	46,7%
	Alto	Recuento	0	0	4	10	0	14
		% total	0,0%	0,0%	6,7%	16,7%	0,0%	23,3%
	Muy alto	Recuento	0	0	0	0	1	1
		% total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	1,7%
Total	Recuento	1	1	7	36	15	1	
	% total	1,7%	1,7%	11,7%	60,0%	25,0%	1,7%	
Rho de Spearman		Sig. (bilateral) 0.001		Valor de correlación 0.411**				

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

Fuente: Instrumentos aplicados a la muestra objeto de estudio

Se observa en la tabla que el 46.7% del total de trabajadores opinaron que el compromiso normativo es regular y de ellos el 36.7% opinaron que la productividad laboral es regular; asimismo, el 26.7% del total de trabajadores opinaron que el compromiso normativo es bajo y de ellos el 16.7% opinaron regular productividad laboral; y el 23.3% de trabajadores afirmaron alto compromiso normativo y de ellos el 16.7% afirma alta productividad laboral.

De igual manera, se verificó que el compromiso normativo influye significativamente en la productividad laboral, sustentándose en una significancia de 0.000 ($p < 0.01$); asimismo, se observa el valor Rho = 0.411 indicando una correlación moderada, confirmando que el compromiso normativo tiene correlación directa moderada con la productividad laboral.

V. DISCUSIÓN

Posterior a describir los resultados se realiza la discusión; respecto al compromiso organizacional, Chiang-Vega & Candia-Romero (2021); afirma que es un método que, además de vincular las metas de los trabajadores con las metas de su organización, crea un sentido de valor y aceptación de estas metas entre ellos, lo que hace que se esfuercen mucho para asegurar la continuidad y el avance de estas. Según resultados se encontró que en la planta de tratamiento de agua potable Trujillo 2021, el 63% de trabajadores presentan compromiso organizacional regular; demostrando que en la planta de agua se debe trabajar para mejorar que los trabajadores tengan mejor compromiso organizacional. Estos resultados concuerdan con los de Ramírez y Mapén (2019), quienes afirmaron que el compromiso organizacional de los funcionarios fue medio con 56%. También González (2020) aseveró que el compromiso organizacional del empleado público de la Dirección Regional de Salud, Lima es medio 56.3%. Del mismo modo, Marroquín (2019) en su tesis encontró como resultado 79.5% de conductores de una empresa de transportes presentó compromiso medio. Asimismo, con Sánchez y Moreto (2019), afirmó que el compromiso de los empleados de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Maynas fue regular al 48%. Además, Rengifo (2019) describió en tesis que el compromiso del trabajador hacia la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. fue media con 52%.

En este contexto, que se evidencia que los colaboradores, trabajadores, funcionarios y/o servidores públicos presentan compromiso organizacional regular para con las empresas en las que laboran; la planta que es materia de estudio, no es la excepción y los trabajadores también presentan un compromiso regular, demostrando que la entidad tiene una brecha importante para lograr el verdadero compromiso por parte del personal hacia la empresa tal como lo afirma, Puma (2020) el compromiso organizacional es el grado en que un trabajador se siente identificado con una determinada organización y sus objetivos, queriendo conservar su perdurabilidad en ella.

Asimismo, los porcentajes de cada dimensión del compromiso organizacional, fueron regulares, encontrándose que el compromiso afectivo va de regular 38% a bajo 35%; el compromiso de continuidad es regular 71.7%; y, compromiso normativo regular 46.7%. Resultados son congruentes con los presentados por

Marroquín (2019) en su tesis, encontró que el compromiso afectivo fue de bajo a medio con 37.4% y 36.9% respectivamente, el compromiso de continuidad fue medio con 54.4%, y compromiso normativo fue medio con 45.1%. De modo similar Sánchez y Moreto (2019), corroboró en su tesis que el compromiso afectivo, de continuidad y normativo fue regular al 35%, 48% y 45% respectivamente, esto se debió a que la confraternidad o compañerismo entre empleados no son adecuados y entre empleado y superior tampoco, las necesidades del empleado no están totalmente cubiertas, no existe reconocimiento al empleado. Por otro lado, se relaciona en parte a lo encontrado por León (2019) afirmando que se notó deficiencias en el componente afectivo, donde el 58% de los empleados no se siente satisfecho; asimismo, el 56% mostró bajo compromiso con continuidad porque las habilidades y destrezas inciden en su posible traslado a otra organización; el compromiso normativo fue bajo al 57% porque, aprenden lo que consideran correcto, indican que el compromiso regulatorio establecido no se respeta y las obligaciones no son respetados. De manera similar, Gastelu & Arce (2021) encontró que las dimensiones tuvieron categoría media-alta; compromiso de continuidad con 71.3%, afectivo con 61.5% y finalmente el normativo con el 53,3%.

Por otro lado, la productividad laboral, según Jaimes, et al. (2018), surge como resultado de un sistema de producción generado por el trabajo de las personas y se asocia al uso optimo de los recursos materiales, financieros y tecnológicos; y, la productividad se considera indicador clave de evaluación del desempeño empresarial. Sin embargo, según resultados se encontró que la productividad de los trabajadores en la planta en mención, es regular al 60%. Estos resultados coinciden con González (2020) en su tesis ubicó la productividad laboral del servidor público de Dirección Regional de Salud, Lima, como media al 59.4%. Asimismo, Paima (2020) afirmo que la productividad del empleado en el Poder Judicial fue regular de 42%, esto porque el personal no cuenta con recursos necesarios para realizar su trabajo, no tiene las habilidades para lidiar asuntos bajo presión. En la misma línea Marroquín (2019) en su tesis describió que la productividad de los conductores fue media al 61.5%. También Sánchez y Moreto (2019) ratifico que la producción del servidor en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Maynas, fue regular al 48%. Igualmente, Rengifo (2019), publicó en su tesis: que la productividad de los colaboradores fue medio el 46%, lo que hizo imposible

realizar las actividades dentro del tiempo especificado. Similar resultado encontró Madrid (2020) la productividad de los trabajadores de ventas del grupo Falabella S.A., fue medio con 38%. Del mismo modo, Peche (2019) encontró que el personal del Hospital de mayor nivel del distrito de la Esperanza (HNVP); son productivos regularmente en sus funciones al 74%. Todos estos resultados son concordantes con los presentados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) la productividad laboral agregada (producción por empleado) disminuyó de 2,3% en 2018 a 0,02% en 2019.

Partiendo de este entorno, en donde muchas entidades o empresas la productividad es regular o media, se entiende que los trabajadores no están realizando sus funciones adecuadamente o su rendimiento no es el correcto; por lo tanto, se debe rescatar lo mencionado por Moreira (2018), la productividad en expresión del trabajador es equivalente a eficiencia, desde la óptica sistemática se dice que se es productivo cuando con los recursos en un tiempo específico, se logra la máxima cantidad de productos. Por lo tanto, en la planta ya referida, se debe articular tecnología, organización y recurso humano para alcanzar una mejor productividad. Tal como lo especifica, Jaimes et al (2018), afirman la multidimensionalidad del concepto productividad, al afirmar que es "es la consecuencia de una relación entre tecnología, organización y talento humano, relacionado todo recurso de forma sustentable que facilite alcanzar las metas".

De modo similar, las dimensiones de productividad laboral se encontraron que la dimensión técnica y económica fue regular 56.7% y 56.7% respectivamente, esto fue porque la institución no es implementada con recursos tecnológicos modernos para mejorar la productividad, y la dimensión social fue baja 51.7%, esto se debió a que la institución no tiene política respecto de un aumento salarial para todos. Cada resultado, es similar al obtenido por León (2019) quien notó escasez técnica del (55%), el trabajo se realiza con equipos tecnológicos inadecuados, el personal no cumple plenamente con metas; la dimensión económica fue baja (59%), el presupuesto no siempre está bien elaborado, y, la rentabilidad no se incrementó debido a mal trabajo del personal; la dimensión social fue baja al 55%, el personal no trata bien al usuario, no brinda ayuda necesaria.

De otro lado, en los resultados inferenciales, se identificó que, del total de trabajadores el 63.3% opinaron que en la planta ya indicada existe regular compromiso organizacional y de ellos el 46.7% opinaron que la productividad laboral es regular. También, se verificó que el compromiso organizacional influye muy significativamente en la productividad laboral, con significancia 0.000 ($p < 0.01$); y $Rho = 0.598$, corroborándose que el compromiso organizacional tiene correlación directa moderada con la productividad laboral de la planta. Estos resultados son similares con González (2020) quien afirmó que el compromiso organizacional se relacionó con la productividad laboral, con un nivel de correlación alto ($Rho 0,712$ y p -valor 0,000). De manera semejante Paima (2020) encontró que el compromiso organizacional presenta relación alta positiva con productividad en el departamento Judicial ya que el coeficiente de Pearson fue 0.857 y un valor p de 0.001 (valor $p \leq 0.05$). También, León (2019) comprobó con Rho de Spearman 0.793 que existe relación significativamente alta entre el compromiso organizacional y la productividad laboral. De igual manera Zavaleta (2019), encontró que el compromiso organizacional se relacionó de forma significativa con la productividad de los trabajadores con Spearman de 0.795 y sig. 0.000.

Cómo se puede verificar, cuanto más compromiso organizacional existe en una empresa más productividad se tendrá, porque son variables que se relacionan de forma directa y alta; es decir, si se logra incrementar el compromiso organizacional, se verá reflejado en mayor productividad, porque está demostrado que cuando el trabajador está más comprometido con la institución, este produce más o su rendimiento mejora. De ahí que, hoy en día, cualquier desarrollo de una organización depende en gran medida del compromiso del recurso humano, es por eso que el compromiso organizacional continúa siendo uno de los temas desafiantes, que se investiga con mucho ahínco. Al respecto Ramírez y Mapén (2019) afirma que es sustancial que las organizaciones mantengan la unión con el empleado, no solamente monetario, sino con un cierto compromiso con la organización, lo que trae consigo, productividad. Por su parte Baez-Santana, et al. (2019, p.15), menciona que para lograr empresas eficientes y competitivas se requiere empleados comprometidos con objetivos organizacionales que permitan a la empresa alcanzar con éxito la competitividad y la sostenibilidad. Esto se sustenta en la teoría neo-humano relacionista y del comportamiento, teorías que Investiga la

conducta de los empleados dentro de las organizaciones, lo que permite explicar la interferencia de los indicadores académicos como eje de la productividad en las organizaciones (Hernández et al., 2018, p. 826). Reafirmada por Estrada (2020) tener empleados comprometidos y efectivos es crucial, ya que garantizará una alta efectividad y eficiencia organizacional. Por lo tanto, es crucial tener empleados o trabajadores comprometidos; de lo contrario, las consecuencias de no tener empleados comprometidos de acuerdo a Jiménez (2021), son preocupantes porque la falta de compromiso es un problema mayor para empresas ya que tiene consecuencias negativas que afectan sus beneficios económicos, entre ellos, baja productividad laboral.

Con respecto al compromiso afectivo representa “apego emocional, el sentido de identificación y comprometerse con la organización” de los trabajadores; es relevante el concepto de compromiso afectivo (junto con otros argumentos que tienden a centrarse más en áreas humanísticas) ya que con la literatura se ha corroborado que un alto compromiso afectivo da inicio a otras actitudes organizacionales positivas (Contreras-Pacheco, 2018). Según resultados encontrados, el 38.3% del total de trabajadores perciben regular compromiso afectivo y de ellos el 10% opinaron regular productividad laboral; De igual manera, se verificó que el compromiso afectivo influye muy significativamente en la productividad laboral, con significancia 0.000 ($p < 0.01$); y $Rho = 0.553$ corroborando que el compromiso afectivo tiene correlación directa moderada con la productividad laboral en la planta de tratamiento de agua potable Trujillo. Este resultado concuerda con el obtenido por Zavaleta (2019), quien encontró que el compromiso afectivo tiene relación directa con productividad con Rho de Spearman 0.795. en otras palabras, cuando un trabajador se identifique con la empresa esta mejora su productividad. Sobre todo, reconociendo lo mencionado por Hernández (2019), quien rescato lo afirmado por Roethlisbery y Dickson, una "organización industrial" es más que una sumatoria de individuos que actúan de acuerdo a sus conveniencias económicas; estos también perciben sentimientos y afectos, que están relacionados y tienden a establecer patrones de interacción a diario; por lo tanto, es fundamental que el trabajador desarrollo sentimientos de permanencia, pertenencia, satisfacción, identificación y estar orgulloso de la empresa para que esto influya en elevar la productividad. Por consiguiente, es indispensable y

necesario desarrollar nuevas prácticas en la gestión de personas donde se desarrolle, lazos emocionales que permita más unión entre el trabajador y la institución (Gabini, 2020). Al respecto, Jaimes, et al. (2018) identificaron que los factores que determinan la productividad laboral son: el factor de comportamiento grupal y ambiente de trabajo social relacionados con la dimensión humana; y, factor gestión de procesos y capacitación/control relacionado a la dimensión del proceso de producción.

En cuanto al compromiso de continuidad, según Littlewood (2020) Se relaciona con los costos o pérdidas que resultan de la separación del trabajo debido a la terminación o despido. Estos costos pueden ser financieros y no financieros; se basan en gran medida en la percepción de que el individuo no tiene un empleo alternativo; de acuerdo a los resultados obtenidos el 71.7% del total de trabajadores reafirman regular compromiso de continuidad con la planta de tratamiento y de ellos el 46.7% opinaron regular productividad laboral; asimismo, se comprobó que el compromiso de continuidad influye significativamente en la productividad laboral, con significancia 0.031 ($p < 0.01$); y $Rho = 0.280$ indicando que el compromiso de continuidad tiene correlación directa baja con la productividad laboral en la planta de tratamiento de agua potable Trujillo. Estos resultados son semejantes con los de Zavaleta (2019), quien corrobora que el compromiso de continuidad se relacionó de manera directa y alta con productividad con Rho de Spearman 0.803. Es decir, que el compromiso de continuidad se relaciona pero de manera baja con la productividad; esto se entiende, que cuando un trabajador recibe beneficios de parte la empresa este se siente más comprometido y mejora su productividad; por consiguiente, la planta debe reconocer y retribuir al trabajador, además de permitir satisfacer sus aspiraciones profesionales para que el trabajador sienta la obligación moral y lealtad de permanecer y por ende mejorar la producción. Al respecto, Contreras & Ríos (2021), afirmo es importante implementar estrategias empresariales que permitan formar y acumular personal idóneo que mejoren los sistemas productivos, y mediante la utilización de recientes tecnologías que faculte a los empleados aumentar su rendimiento y así otorgar más ventajas de competitividad en las empresas.

Referente al compromiso normativo, Chiang-Vega & Candia-Romero (2021) afirman que se sustenta en el hecho de que los trabajadores consideran que es una

obligación permanecer en la organización y por lo tanto se sienten responsables de permanecer en ella; según los resultados el 46.7% del total de trabajadores consideran regular compromiso normativo y de ellos 36.7% afirman regular productividad laboral en la planta de tratamiento ya referida; además, se comprobó que el compromiso normativo influye muy significativamente en la productividad laboral, con significancia 0.001 ($p < 0.01$); y $Rho = 0.411$ demostrando que el compromiso normativo tiene correlación directa moderada con la productividad laboral. Resultados similares al de Zavaleta (2019), quien aseveró que el compromiso normativo se relacionó de forma alta con productividad con $Rho 0.780$. por lo tanto, si un trabajador tiene compromiso normativo mejorara su productividad porque, son temas que van en la misma dirección, es decir si aumenta el compromiso normativo el incremento se ve reflejado de forma automática en la productividad, esto lo corrobora Littlewood (2020) la obligación que siente el trabajador de permanecer en la institución es un deber recíproco que asume el trabajador porque se le ha dado alguna consideración; este compromiso puede incrementarse mediante la capacitación, las becas y el disfrute de beneficios. Por su parte, Quijia-Pillajo, et al. (2021), publicó que, para incrementar la productividad, es relevante que las empresas se enfoquen contratar empleados altamente formados, ya que este personal tiene un mayor conocimiento que impacta en el rendimiento laboral. Gastelu & Arce (2021) si bien las empresas cuentan con grandes recursos económicos, tecnológicos, ninguno de ellos sería suficiente si no hubiera personal capaz de utilizar estos recursos (p.20).

VI. CONCLUSIONES

6.1 Se determinó que el compromiso organizacional incide de forma muy significativa en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo Proyecto Especial CHavimochic-2021, comprobado con sig. 0.000 ($p < 0.001$) y valor Rho = 0.598; confirmando que el compromiso organizacional tiene correlación directa moderada con la productividad laboral.

6.2 Se logro identificar que el compromiso organizacional de los trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH, 2021. Es regular 63.3% algo similar se encontró en las dimensiones se ubican en nivel regular: el compromiso afectivo 38.3%, compromiso de continuidad 71.7% y compromiso normativo 46.7%

6.3 Se logro identificar que la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH, 2021 es regular 60%; y sus dimensiones técnica y económica también son regulares con 56.7% y la dimensión social es baja 51.7%.

6.4 Se determinó que el compromiso afectivo influye de manera muy significativa en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo Proyecto Especial CHavimochic-2021, comprobado con sig. 0.000 ($p < 0.001$) y valor Rho = 0.553; confirmando que el compromiso afectivo tiene correlación directa moderada con la productividad laboral.

6.5 Se determinó que el compromiso de continuidad influye de manera significativa en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo Proyecto Especial CHavimochic-2021, comprobado con sig. 0.031 ($p < 0.05$) y valor Rho = 0.280; confirmando que el compromiso de continuidad tiene correlación directa pero baja con la productividad laboral.

6.6 Se determinó que el compromiso normativo influye de manera muy significativa en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo Proyecto Especial CHavimochic-2021, comprobado con sig. 0.001 ($p < 0.001$) y valor Rho = 0.411; confirmando que el compromiso normativo tiene correlación directa moderada con la productividad laboral.

VII. RECOMENDACIONES

7.1 Al encargado de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo Proyecto Especial Chavimochic, o a quien corresponda, definir estrategias para que su personal se comprometa mejor con la entidad.

7.2 Al encargado de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo Proyecto Especial Chavimochic, o a quien corresponda fomentar la permanencia, pertenencia, satisfacción e identificación del trabajador para que este llegue a sentirse como en familia y orgulloso de trabajar en la institución.

7.3 Al encargado de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo Proyecto Especial Chavimochic, o a quien corresponda incrementar las capacitaciones, gestionar becas y facilitar para que los trabajadores se superen profesionalmente y de esta manera generan sentimientos de obligación para que el empleado permanezca en la organización.

7.4 Al encargado de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo Proyecto Especial Chavimochic, o a quien corresponda implementar estrategias empresariales como premiar al más responsable con premios no monetarios como diplomas u otro tipo de incentivos que permitan formar y acumular capital humano para mejorar los procesos productivos.

7.5 Al encargado de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo Proyecto Especial Chavimochic, o a quien corresponda adoptar e implementar con nuevos recursos tecnológicos que permitan a los empleados aumentar su productividad y así otorgar más ventajas de competitividad en las empresas.

7.6 Al encargado de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo Proyecto Especial Chavimochic, o a quien corresponda fomentar y practicar un trabajo en equipo en armonía entre todos sus integrantes; asimismo, se debe considerar en la medida de lo posible una política de un aumento salarial según corresponda.

REFERENCIAS

- Aon (2018). *Informe Global sobre Tendencias en el nivel de Compromiso de Empleados 2018*. Recuperado de <https://www.pymempresario.com/2018/08/informe-global-de-aon-sobre-tendencias-en-el-nivel-de-compromiso-de-empleados-2018/>
- Baez-Santana, R. A., Zayas-Agüero, P. M., Velázquez-Zaldívar, R., & Lao-León, Y. O. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23. Recuperado en 06 de septiembre de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014&lng=es&tlng=en.
- Cáceres, L. R. (2021). Productividad laboral y la integración económica centroamericana: el caso de El Salvador. *Revista CEPAL*. 133, 127-148. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47080/RVE133_Caceres.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Cámara de comercio (2018). Trabajando con la misma visión de desarrollo sostenible e innovador para nuestra región y país. *Visión empresarial* 139(37). www.camaratru.org.pe
- Chiang-Vega, Margarita, & Candia-Romero, Francisca. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25. Epub April 00, 2021. <https://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- Contreras Álvarez, Isai, & Ríos Nequis, Eric Israel. (2021). La Dinámica Exportadora Manufacturera Como Restricción Al Crecimiento En México Mediante El Análisis De La Productividad Y La IED, 2005-2018. *Ciencias administrativas*, (17), 34-43. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e073>
- Contreras-Pacheco, O. E. (2018). Gerenciando el conocimiento de los trabajadores del conocimiento: una exploración sobre su compromiso afectivo. *Revista ESPACIOS*, 39(28). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n28/18392838.html>

- Correa, F., Leiva, V., & Stumpo, G. (2018). Mipymes y heterogeneidad estructural en América Latina. *M. Dini y G. Stumpo.(Coords.), MIPYMES en América Latina Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*, 9-34. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44173/S1900361_es.pdf?sequence=1#page=10
- Espinoza, S. C., & Novoa-Muñoz, F. (2018). Ventajas del alfa ordinal respecto al alfa de Cronbach ilustradas con la encuesta AUDIT-OMS. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 42, e65. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.65>
- Estrada, E., y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Flores Padilla, L.E. (2021). *Exportaciones manufactureras y productividad laboral de los países de América Latina durante el período 2000-2018* (tesis de grado, Universidad Nacional de Chimborazo). Repositorio institucional <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7589/1/7.%20TESIS%20%20Flores%20Luisa-ECO.pdf>
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit*, 26(1). <http://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- Ganga Contreras, F. & Villacís Moyano, H. (2018). Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil. *Revista Perspectivas*, (42), 97-122. Recuperado en 06 de septiembre de 2021, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200005&lng=es&tlng=es.
- Gastelu Dorado, Estefanía Nicol, & Arce Duran, Paola Andrea. (2021). Compromiso organizacional y contrato psicológico en el personal de ventas de una organización distribuidora de productos de belleza. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSA*, 19(1), 20-58. Recuperado en 06 de septiembre de 2021, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-

21612021000100002&lng=es&tng=es.

- González García F. J. (2020). *Compromiso organizacional y la productividad laboral de los servidores públicos de una Dirección Regional de Salud, 2020*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53616/González_GFJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González-Díaz, R. R., & Becerra-Pérez, L. A. (2021). PYMES en América Latina: clasificación, productividad laboral, retos y perspectivas. *CIID Journal*, 2(1), 570-608. Recuperado de <https://www.ciidjournal.com/index.php/abstract/article/view/100/106>
- Hernández Bonilla, B. E., Ruiz Reynoso, A. M., Ramírez Cortés, V., Sandoval Trujillo, S. J., & Méndez Guevara, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández, R., Fernández C., Baptista M. (2014). *Metodología de la Investigación*, 6° ed., Editorial McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, Z. T. (2019). *Teoría general de la Administración*. p. 57. Recuperado de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/37981219/administracion_gral_fac2-with-cover-page-v2.
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Jiménez, G. (2021, 2 de marzo). *¿A qué se debe la falta de compromiso laboral?* Recuperado de <https://willistowerswatsonupdate.es/beneficios-sociales-y-bienestar/falta-compromiso-empleados-causas/>
- León Suarez, L. (2019). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016*. [tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto]. Repositorio institucional

- <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3169/MAEST.%20GEST.%20EMP.%20-%20Leyder%20Le%c3%b3n%20Suarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Littlewood Zimmerman, H. F. (2020). La paradoja del Compromiso. *Investigación administrativa*, 49(126). <https://doi.org/10.35426/iav49n126.01>
- Madrid Vizcarra I. J. (2020). *la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de ventas del grupo Falabella s.a., Trujillo*. [tesis de grado, Universidad Católica de Trujillo]. Repositorio institucional https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/810/1/0079310312_T_2020.pdf
- Marroquín Chávez, A. D. (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, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31343/marroquin_cha.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meter, W. (s.f). *Indicadores de productividad en una empresa: Imprescindibles para la gestión de equipos altamente eficaces*. Recuperado de <https://www.elmayorportaldegerencia.com>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Informe anual del empleo en el Perú*. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1517310/Informe%20Anual%20del%20empleo%202019.pdf>
- Moreira Moreira, L. M. (2018). *EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí Ecuador*. [tesis doctoral, Universidad Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7763>
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (octubre de 2020). *Mercado laboral peruano: impacto por covid-19 y recomendaciones de política*. Recuperado De <https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2021/02/Informe-Mercado-laboral-peruano-Impacto-de-COVID-19-y-recomendaciones-de-politica.pdf>

- Oviedo, H. C. & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009&lng=en&tlng=es.
- Paima Juzga, L. (2020). *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto]. Repositorio institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49020/Paima_JL%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peche Chiguala, S.Y. (2019). *Gestión por Competencias y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53. Recuperado de <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>
- Quijia-Pillajo, J, Guevara-Rosero, C. & Ramírez-Álvarez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1), 17-26. <https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02>
- Ramírez Sánchez, V. y Mapén Franco, F.J. (2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 4(8),166-189. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263>
- Rengifo Trigoso, J. H. (2019). *Compromiso laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56192/Rengifo_TJH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas Gómez, A. J. (2020). *Gestión directiva y compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, Trujillo – 2019*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
- Ruiz-Arranz, M. y Deza, M. C. (2018). *Creciendo con productividad: una agenda*

para la región andina. Banco interamericano de desarrollo. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=0uCGDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP2&dq=tesis+de+productividad+laboral&ots=W2yYOZ93pZ&sig=s6KkLgB2gsptBdd5NioiB-KO5fE#v=onepage&q&f=false>

Sánchez Rodríguez, G.P. y Moreto García, Y. (2019). *Compromiso laboral y su relación con la productividad de los trabajadores en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Maynas, Tarapoto, primer semestre 2019* [tesis de grado, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio institucional: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3832/ADMINISTRACION%20-%20Gabriela%20Paola%20S%20a%20nchez%20Rodr%20adguez%20%26%20Y%20bacida%20Moreto%20Garc%20ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torres, Z. (2014). *Administración General*. 2da ed: Grupo Editorial Patria. México. Recuperado de <http://190.57.147.202:90/jspui/bitstream/123456789/506/1/teoria%20general%20de%20la%20administracion.pdf>

Zavaleta Mariños, W.W. (2019). *Compromiso Organizacional y productividad de empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash – 2018*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31389/zavaleta_mw.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable independiente: Compromiso organizacional							
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS	NIVELES
Compromiso organizacional	Es el grado en que el empleado se identifica con una determinada organización y sus objetivos, queriendo mantener su perdurabilidad en ella, es decir, manteniendo un nivel adecuado de compromiso organizacional, el empleado tendrá un mayor sentido de identificación y pertenencia a la organización en la que trabaja (Puma, 2020, p. 47)	Es la medida que realiza de la variable compromiso organizacional a través de un cuestionario de 23 preguntas, así mismo se estructura en tres dimensiones: compromiso afectivo (7 ítems), compromiso continuidad (8 ítems) y compromiso normativo (8 ítems). El cuestionario es validado por juicio de expertos y la confiabilidad se determina por Alfa de Cronbach.	Compromiso afectivo	Permanencia	1	Cuestionario sobre compromiso organizacional	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto
				Sentirse como familia	2		
				Hacer suyos los problemas	3		
				Estar orgulloso	4		
				Pertenencia	5		
				Satisfacción	6		
				Identificación	7		
			Compromiso continuidad	Obligación moral	8,9,10		
				Lealtad	11,12		
				Aspiración	13		
				Reconocimiento	14		
				Retribución	15		
			Compromiso normativo	Conveniencia	16		
				Pocas alternativas de trabajo	17, 18		
				Persistencia	19		
				Costo económico	20		
Necesidad económica	21						
Conocimientos	22,23						

Variable dependiente: Productividad laboral							
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	INSTRUMENTOS	NIVELES
Productividad laboral	Es la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados; la productividad en términos de empleados es sinónimo de eficiencia o rendimiento, en un enfoque sistemático se dice que algo o alguien es productivo con la cantidad de recursos (Insumos) en un período de tiempo dado, se obtiene la máxima cantidad de productos (Moreira, 2018).	Es la medida que realiza de la variable productividad laboral a través de un cuestionario de 21 preguntas, así mismo se estructura en tres dimensiones: técnica (7 ítems), económica (6 ítems) y social (8 ítems). El cuestionario es validado por juicio de expertos y la confiabilidad se determina por Alfa de Cronbach.	Técnica	Eficiencia	1,2	Cuestionario sobre productividad laboral	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto
				Efectividad	3,4,5		
				Eficacia	6,7		
			Económica	Rentabilidad	8,9,10,11		
				Economicidad	12,13		
			Social	Relación Interpersonal Interna	14,15,16		
				Calidad de atención	17,18,19		
				Calidad de vida del empleado	20,21		

Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
Título: Compromiso organizacional en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH-2021						
Autora: Isla Ríos, Mónica Patricia						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES			
			Variable 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
<p>Problema general:</p> <p>¿De qué manera influye el compromiso organizacional en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, Proyecto Especial CHavimochic-2021?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar de qué manera influye el compromiso organizacional en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, Proyecto Especial CHavimochic-2021</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>El compromiso organizacional influye significativamente en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, Proyecto Especial CHavimochic-2021;</p>	Compromiso Afectivo	Permanencia	1	<p>Muy bajo:23-42</p> <p>Bajo: 43-61</p> <p>Regular: 62-80</p> <p>Alto: 81-98</p> <p>Muy alto:99-115</p>
				Sentirse como familia	2	
				Hacer suyos los problemas	3	
				Estar orgulloso	4	
				Pertenencia	5	
				Satisfacción	6	
				Identificación	7	
			Compromiso de Continuidad	Obligación moral	8,9,10	
				Lealtad	11,12	
				Aspiración	13	
				Reconocimiento	14	
				Retribución	15	
			Compromiso Normativo	Conveniencia	16	
				Pocas alternativas de trabajo	17, 18	
Persistencia	19					
Costo económico	20					
Necesidad económica	21					
Conocimientos	22,23					
Variable 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL						
			Dimensiones	Indicadores	Escala	Niveles
<p>Problema Específicos:</p> <p>¿De qué manera influye el compromiso afectivo en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH-2021?</p> <p>¿De qué manera influye el compromiso de continuidad en la productividad laboral</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>OE1: Identificar el nivel de compromiso organizacional y sus dimensiones de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH, 2021.</p> <p>OE2: Identificar el nivel de productividad laboral y sus dimensiones de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH, 2021.</p> <p>OE3: Determinar si el compromiso afectivo influye en la productividad laboral de trabajadores de la planta de</p>	<p>Hipótesis Específicas:</p> <p>HE1: El compromiso afectivo influye significativamente en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH-202.</p> <p>HE2: El compromiso de continuidad influye significativamente en la productividad laboral de trabajadores de la planta de</p>	Técnica	Eficiencia	1,2	<p>Muy bajo: 20-36</p> <p>Bajo: 37-52</p> <p>Regular: 53-68</p> <p>Alto: 69-84</p> <p>Muy alto:</p>
				Efectividad	3,4,5	
				Eficacia	6,7	

<p>de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH-2021?</p> <p>¿De qué manera influye el compromiso normativo en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH-2021?</p>	<p>tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH-202.</p> <p>OE4: Determinar si el compromiso de continuidad influye en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH-2021</p> <p>OE5: Determinar si el compromiso normativo influye en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH-2021.</p>	<p>tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH-2021</p> <p>HE3: El compromiso normativo influye significativamente en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, PECH-2021.</p>	Económica	Rentabilidad	8,9,10,11	85-100
			Económica	Economicidad	12,13	
			Social	Relación Interpersonal Interna	14,15,16	
				Calidad de atención	17,18,19	
	Calidad de vida del empleado	20				

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Aplicada</p> <p>DISEÑO: No Experimental, transversal, descriptivo y de alcance correlacional causal.</p> <p>MÉTODO: Cuantitativa</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>Está conformada por todos los trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH-2021.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Se trabajo con toda la población por ser pequeña, por tanto, la muestra estará conformada por los 60 trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH-2021.</p> <p>La muestra es no probabilística puesto que se tomó el 100% de la misma y no será necesario la realización de muestreo.</p>	<p>Variable 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p> <p>Técnica: Encuesta virtual Instrumentos: Cuestionario en formulario GOOGLE. Autora: Isla Ríos, Mónica Patricia Año:2021 Monitoreo: Docente de Investigación Ámbito de Aplicación: Trujillo Forma de administración: Colectivo</p> <hr/> <p>Variable 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL</p> <p>Técnica: Encuesta virtual Instrumentos: Cuestionario en formulario GOOGLE Autora: Isla Ríos, Mónica Patricia Año:2021 Monitoreo: Docente de Investigación Ámbito de Aplicación: Trujillo Forma de administración: Colectivo</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas Estadísticas Representaciones gráficas Hojas de Cálculo Escala de Likert</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Procedimiento en el SPSS Confiabilidad del cuestionario: Coeficiente de alfa Cronbach</p>

Anexo 2: Base de datos

VARIABLE INDEPENDIENTE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL																									
MUESTRA	COMPROMISO EFECTIVO							COMPROMISO CONTINUIDAD							COMPROMISO NORMATIVO							TOTAL	NIVEL		
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21			Ítem 22	Ítem 23
1	2	5	5	2	5	2	4	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	89	alto
2	3	3	1	1	4	1	4	4	5	1	5	5	4	2	2	2	5	5	1	5	1	3	5	72	regular
3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	alto
4	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	5	3	4	2	3	2	2	4	2	5	2	3	3	66	regular
5	4	3	3	3	5	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	4	72	regular
6	2	2	2	2	4	2	3	3	2	4	4	2	3	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4	64	regular
7	4	3	5	3	4	3	4	4	3	2	5	3	4	3	2	3	1	1	2	3	3	3	2	70	regular
8	2	3	3	2	5	5	4	3	5	3	4	4	2	3	2	3	2	5	5	5	5	4	2	81	alto
9	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	5	4	4	4	4	91	alto
10	2	2	2	2	5	2	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	72	regular
11	1	4	3	3	4	4	5	2	3	2	4	2	2	2	2	2	1	4	2	2	5	1	4	64	regular
12	2	5	5	2	5	2	4	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	89	alto
13	3	3	1	1	4	1	4	4	5	1	5	5	4	2	2	2	5	5	1	5	1	3	5	72	regular
14	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	alto
15	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	5	3	4	2	3	2	2	4	2	5	2	3	3	66	regular
16	4	3	3	3	5	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	4	72	regular
17	2	2	2	2	4	2	3	3	2	4	4	2	3	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4	64	regular
18	4	3	5	3	4	3	4	4	3	2	5	3	4	3	2	3	1	1	2	3	3	3	2	70	regular
19	2	3	3	2	5	5	4	3	5	3	4	4	2	3	2	3	2	5	5	5	5	4	2	81	alto
20	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	5	4	4	4	4	91	alto
21	2	2	2	2	5	2	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	72	regular
22	1	4	3	3	4	4	5	2	3	2	4	2	2	2	2	2	1	4	2	2	5	1	4	64	regular
23	2	5	5	2	5	2	4	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	89	alto
24	3	3	1	1	4	1	4	3	3	1	2	5	2	2	2	2	3	3	1	2	1	3	5	57	bajo

25	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	alto
26	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	5	3	4	2	3	2	2	4	2	5	2	3	3	66	regular	
27	4	3	3	3	5	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	4	72	regular	
28	2	2	2	2	4	2	3	3	2	4	4	2	3	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4	64	regular	
29	4	3	5	3	4	3	4	4	3	2	5	3	4	3	2	3	1	1	2	3	3	3	2	70	regular	
30	2	3	3	2	5	5	4	3	5	3	4	4	2	3	2	3	2	5	5	5	5	4	2	81	alto	
31	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	5	4	4	4	4	91	alto	
32	2	2	2	2	5	2	4	2	4	2	2	2	2	3	3	3	1	3	4	3	2	4	2	61	bajo	
33	1	4	3	3	4	4	5	2	3	2	4	2	2	2	2	2	1	4	2	2	5	1	4	64	regular	
34	2	5	5	2	5	2	4	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	89	alto	
35	3	3	1	1	4	1	4	4	2	1	5	5	1	2	2	2	5	5	1	5	1	3	5	66	regular	
36	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	alto	
37	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	5	3	4	2	3	2	2	4	2	5	2	3	3	66	regular	
38	4	3	3	3	5	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	4	72	regular	
39	2	2	2	2	4	2	3	3	2	4	4	2	3	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4	64	regular	
40	4	3	5	3	4	3	4	4	3	2	5	3	4	3	2	3	1	1	2	3	3	3	2	70	regular	
41	2	3	3	2	5	5	4	3	5	3	4	4	2	3	2	3	2	5	5	5	5	4	2	81	alto	
42	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	103	muy alto	
43	2	2	2	2	5	2	4	2	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	1	2	2	2	60	bajo	
44	1	4	3	3	4	4	5	2	3	2	4	2	2	2	2	2	1	4	2	2	5	1	4	64	regular	
45	2	3	3	2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	88	alto	
46	2	2	2	1	3	1	1	2	2	1	2	2	4	1	1	2	1	2	1	1	1	1	5	41	Muy bajo	
47	2	2	2	2	5	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	regular	
48	1	4	3	3	4	4	5	3	3	3	5	3	4	2	3	2	2	4	2	5	2	3	3	73	regular	
49	2	5	5	2	5	2	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	4	73	regular	
50	3	3	1	1	4	1	4	3	2	4	4	2	3	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4	64	regular	
51	4	4	4	4	5	5	4	4	3	2	5	3	4	3	2	3	1	1	2	3	3	3	2	74	regular	
52	2	2	2	2	4	3	2	3	5	3	4	4	2	3	2	3	2	5	5	5	5	5	4	2	74	regular
53	4	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	2	4	5	4	4	4	4	86	alto	

54	2	2	2	2	4	2	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	70	regular
55	4	3	5	3	4	3	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	1	4	2	2	5	1	4	66	regular
56	2	3	3	2	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	2	4	4	4	76	regular
57	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	5	3	4	2	3	3	1	1	2	3	3	3	2	75	regular
58	2	2	2	2	5	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	2	4	4	4	71	regular
59	1	4	3	3	4	4	5	3	3	3	5	3	4	2	3	3	1	1	2	3	3	3	2	68	regular
60	1	4	3	3	4	4	5	3	3	3	5	3	4	2	3	3	1	1	2	3	3	3	2	68	regular

VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD LABORAL																							
MUESTRA	TECNICA							ECONÓMICA							SOCIAL							TOTAL	NIVEL
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20			
1	4	5	4	4	5	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	74	alto	
2	1	5	2	2	2	2	5	5	2	2	5	2	1	1	2	1	3	2	3	3	51	bajo	
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	regular	
4	4	4	3	2	4	3	5	5	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2	60	regular	
5	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	2	2	3	3	62	regular	
6	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	2	1	2	2	3	3	4	62	regular	
7	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	3	3	67	regular	
8	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	2	66	regular	
9	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	72	alto	
10	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	52	bajo	
11	5	2	4	5	4	4	5	4	4	5	5	2	2	2	4	2	3	2	3	2	69	alto	
12	4	5	4	4	5	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	74	alto	
13	1	5	2	2	2	2	5	5	2	2	5	2	1	1	2	1	3	2	3	3	51	bajo	
14	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	regular	
15	4	4	3	2	4	3	5	5	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2	60	regular	
16	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	2	2	3	3	62	regular	
17	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	2	1	2	2	3	3	4	62	regular	

18	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	3	3	67	regular
19	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	2	66	regular
20	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	72	alto
21	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	52	bajo
22	5	2	4	5	4	4	5	4	4	5	5	2	2	2	4	2	3	2	3	2	69	alto
23	4	5	4	4	5	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	74	alto
24	1	5	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	3	3	48	bajo
25	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	regular
26	4	4	3	2	4	3	5	5	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2	60	regular
27	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	2	2	3	3	62	regular
28	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	2	1	2	2	3	3	4	62	regular
29	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	3	3	67	regular
30	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	2	66	regular
31	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	72	alto
32	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	52	bajo
33	5	2	4	5	4	4	5	4	4	5	5	2	2	2	4	2	3	2	3	2	69	alto
34	4	4	3	2	4	3	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	71	alto
35	2	2	2	2	2	3	4	5	2	2	5	2	1	1	2	1	3	2	3	3	49	bajo
36	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	regular
37	4	4	4	3	3	2	5	5	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2	60	regular
38	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	2	2	3	3	68	regular
39	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	1	2	2	3	3	4	61	regular
40	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	3	3	60	regular
41	5	2	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	2	72	alto
42	4	5	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	90	muy alto
43	1	5	2	2	2	2	5	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	53	regular
44	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	2	2	2	4	2	3	2	3	2	62	regular
45	4	4	3	2	4	3	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	71	alto
46	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	3	3	35	muy bajo
47	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	regular
48	4	4	4	3	3	2	5	5	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2	60	regular

49	4	4	3	2	4	3	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	2	2	3	3	70	alto
50	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	1	2	2	3	3	4	54	regular
51	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	3	3	67	regular
52	4	4	4	3	3	2	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	2	68	regular
53	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	73	alto
54	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	58	regular
55	3	3	2	3	3	2	2	4	4	5	5	2	2	2	4	2	3	2	3	2	58	regular
56	5	2	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	2	1	2	2	3	3	4	67	regular
57	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	73	alto
58	1	5	2	2	2	2	5	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	5	3	2	57	regular
59	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	2	2	2	1	2	2	3	3	4	61	regular
60	4	4	3	2	4	3	5	4	2	3	2	2	3	2	2	3	4	4	3	3	62	regular

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario tiene como finalidad determinar la relación entre la Compromiso organizacional en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH-2021.

Hacemos de conocimiento que este instrumento es anónimo; es por ello que se sugiere que sus respuestas sean totalmente honestas. Así también agradecerle por su valiosa colaboración, ya que los resultados permitirán mejorar el compromiso de los trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH y por ende mejorar la productividad.

Instrucciones: Lea atentamente cada ítem y marque con una (X) la alternativa sea la más apropiada para usted, seleccionando en la escala de valoración del 1 al 5.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	a veces	Casi siempre	Siempre

COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
N°	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo	1	2	3	4	5
1	Se permite el mejoramiento continuo de su carrera profesional o técnica.					
2	Se promueve espacios para generar familias organizativas.					
3	Se promueve la empatía en la problemática institucional					
4	Se cuenta con incentivos para reconocer la labor que realiza					
5	Se observa que el nivel de desarrollo permite obtener logros personales					
6	Se genera condiciones para que se sienta parte integrante					
7	Se brinda a los trabajadores un identificativo que indique ser parte de esta					
DIMENSIÓN 2: Compromiso continuidad						
8	Se generan lazos al grado de rechazar mejores ofertas laborales					
9	Se ha obtenido beneficios laborales que le permite considerar que le debe mucho.					
10	Se sentiría culpable si dejara de trabajar en esta institución					

11	Se genera condiciones de lealtad entre los trabajadores					
12	Se genera la dependencia institucional de los trabajadores por los logros laborales					
13	Se brindan condiciones para que sus aspiraciones profesionales o técnicas se cumplan					
14	Se cuenta con medios de evaluación para reconocer su trabajo.					
15	Se retribuye al personal por el aporte entregado.					
DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo						
16	Se brinda una continuidad laboral en la institución de acuerdo a los beneficios y ventajas que se les otorga					
17	Se fortalecen las competencias laborales para enfrentarnos a escenarios adversos ante un despido laboral					
18	Se genera dependencia laboral al grado de no poder dejar su trabajo					
19	Se atenta su actividad laboral cuando se decide despedirlo en cualquier momento					
20	Se genera un gran costo técnico, económico al dejar de laborar					
21	Se implementa políticas laborales que le permitan considerar una obligación su permanencia					
22	Se realiza inducciones sobre sus funciones de trabajo					
23	Se satisface sus expectativas económicas y emocionales que permiten su permanencia					

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Denominación: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Autora: Isla Ríos, Mónica Patricia

Aplicación: Individual

Número de dimensiones: 3

Número de ítems: 23

Usuarios: 60 trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH-2021

Duración: 30 minutos.

Objetivo: Evaluar la productividad la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH-2021

Técnica: Encuesta virtual

Baremación:

NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL	PUNTUACION
Muy bajo	23-42
Bajo	43-61
Regular	62-80
Alto	81-98
Muy alto	99-115

DIMENSON	NIVEL	PUNTAJE
Compromiso afectivo	Muy bajo	7-13
	Bajo	14-19
	Regular	20-25
	Alto	26-30
	Muy alto	31- 35

DIMENSON	NIVEL	PUNTAJE
Compromiso de continuidad	Muy bajo	8-15
	Bajo	16-22
	Regular	23-29
	Alto	30-35
Compromiso normativo	Muy alto	36-40

CUESTIONARIO: PRODUCTIVIDAD LABORAL

El presente cuestionario tiene como finalidad determinar la relación causal entre la Compromiso organizacional en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH-2021.

Hacemos de conocimiento que este instrumento es anónimo; es por ello que se sugiere que sus respuestas sean totalmente honestas. Así también agradecerle por su valiosa colaboración, ya que los resultados permitirán mejorar el compromiso de los trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH y por ende mejorar la productividad.

Instrucciones: Lea atentamente cada ítem y marque con una (X) la alternativa sea la más apropiada para usted, seleccionando en la escala de valoración del 1 al 5.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

PRODUCTIVIDAD LABORAL						
N°	DIMENSIÓN 1: Técnica	1	2	3	4	5
1	Se implementa recursos tecnológicos y modernos para mejorar la productividad.					
2	Se cuenta con los equipos tecnológicos para realizar sus labores					
3	Se brinda los medios para cumplir los objetivos trazados					
4	Se cumple las metas establecidas por cada área de trabajo					
5	Se supervisa el cumplimiento de las funciones diarias					
6	Se cuenta con políticas que permiten el desarrollo de las actividades en el menor tiempo posible					
7	Se valora el tiempo en el desarrollo de las actividades organizacionales					
DIMENSIÓN 2: Económica						
8	Se favorece con la rentabilidad por sus actividades ejecutadas					
9	Se estructura un presupuesto priorizado					
10	Se conocen cuánto gastan y el costo total que generan en la ejecución de sus actividades					
11	Se valoró La rentabilidad que creció por el eficiente trabajo que realizan					
12	Se cumplen los protocolos de adquisición y licitaciones para escoger la más económica y la de					

	mejor calidad					
13	Se confía manejo adecuado de la parte económica en las áreas respectivas					
DIMENSIÓN 3: Social						
14	Se gestiona un trabajo armonioso entre todos sus integrantes					
15	Se aplica las estrategias blandas en el trabajo colaborativo					
16	Se promueve una relación armoniosa entre los integrantes del equipo					
17	Se implementa un horario adecuando de atención al público					
18	Se ha establecido que realicen una atención de calidad personalizada a los usuarios					
19	Se establece como política institucional la agilización de los trámites de los usuarios					
20	Se promueve una política de aumento salarial					

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Denominación: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Autora: Isla Ríos, Mónica Patricia

Aplicación: Individual

Número de dimensiones: 3

Número de ítems: 21

Usuarios: 60 trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH-2021

Duración: 30 minutos.

Objetivo: Evaluar la productividad la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH-2021

Técnica: Encuesta virtual

Baremación:

NIVEL DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL	PUNTUACION
Muy bajo	20-36
Bajo	37-52
Regular	53-68
Alto	69-84
Muy alto	85-100

DIMENSON	NIVEL	PUNTAJE
Técnica Social	Muy bajo	7-13
	Bajo	14-19
	Regular	20-25
	Alto	26-30
	Muy alto	31- 35

DIMENSON	NIVEL	PUNTAJE
Económica	Muy bajo	6-11
	Bajo	12-16
	Regular	17-21
	Alto	22-26
	Muy alto	27- 30

Anexo 4: Validación de instrumentos

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
N°	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO							
01	Se permite el mejoramiento continuo de su carrera profesional o técnica.	X		X		X		
02	Se promueve espacios para generar familias organizativas.	X		X		X		
03	Se promueve la empatía en la problemática institucional	X		X		X		
04	Se cuenta con incentivos para reconocer la labor que realiza	X		X		X		
05	Se observa que el nivel de desarrollo permite obtener logros personales	X		X		X		
06	Se genera condiciones para que se sienta parte integrante	X		X		X		
07	Se brinda a los trabajadores un identificativo que indique ser parte de esta	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO CONTINUIDAD	X		X		X		
08	Se generan lazos al grado de rechazar mejores ofertas laborales	X		X		X		
09	Se ha obtenido beneficios laborales que le permite considerar que le debe mucho.	X		X		X		
10	Se sentiría culpable si dejara de trabajar en esta institución	X		X		X		
11	Se genera condiciones de lealtad entre los trabajadores	X		X		X		
12	Se genera la dependencia institucional de los trabajadores por los logros laborales	X		X		X		
13	Se brindan condiciones para que sus aspiraciones profesionales o técnicas se cumplan	X		X		X		
14	Se cuenta con medios de evaluación para reconocer su trabajo.	X		X		X		
15	Se retribuye al personal por el aporte entregado.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	X		X		X		
16	Se brinda una continuidad laboral en la institución de acuerdo a los beneficios y ventajas que se les otorga	X		X		X		
17	Se fortalecen las competencias laborales para enfrentarnos a escenarios adversos ante un despido laboral	X		X		X		

18	Se genera dependencia laboral al grado de no poder dejar su trabajo	X		X		X	
19	Se atenta su actividad laboral cuando se decide despedirlo en cualquier momento	X		X		X	
20	Se genera un gran costo técnico, económico al dejar de laborar	X		X		X	
21	Se implementa políticas laborales que le permitan considerar una obligación su permanencia	X		X		X	
22	Se realiza inducciones sobre sus funciones de trabajo	X		X		X	
23	Se satisface sus expectativas económicas y emocionales que permiten su permanencia	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar **DNI:** 17910106

Código Orcid: 0000-0002-9242-3881 **Especialidad del validador:** Maestro en gestión pública y desarrollo local y Doctor en administración de la educación.

Trujillo, 30 de noviembre de 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma de experto informante

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
N° DIMENSIÓN 1: TÉCNICA								
01	Se implementa recursos tecnológicos y modernos para mejorar la productividad.	X		X		X		
02	Se cuenta con los equipos tecnológicos para realizar sus labores	X		X		X		
03	Se brinda los medios para cumplir los objetivos trazados	X		X		X		
04	Se cumple las metas establecidas por cada área de trabajo	X		X		X		
05	Se supervisa el cumplimiento de las funciones diarias	X		X		X		
06	Se cuenta con políticas que permiten el desarrollo de las actividades en el menor tiempo posible	X		X		X		
07	Se valora el tiempo en el desarrollo de las actividades organizacionales	X		X		X		
N° DIMENSIÓN 2: ECONÓMICA								
08	Se favorece con la rentabilidad por sus actividades ejecutadas	X		X		X		
09	Se estructura un presupuesto priorizado	X		X		X		
10	Se conocen cuánto gastan y el costo total que generan en la ejecución de sus actividades	X		X		X		
11	Se valoró La rentabilidad que creció por el eficiente trabajo que realizan	X		X		X		
12	Se cumplen los protocolos de adquisición y licitaciones para escoger la más económica y la de mejor calidad	X		X		X		
13	Se confía manejo adecuado de la parte económica en las áreas respectivas	X		X		X		
N° DIMENSIÓN 3: SOCIAL								
14	Se gestiona un trabajo armonioso entre todos sus integrantes	X		X		X		
15	Se aplica las estrategias blandas en el trabajo colaborativo	X		X		X		
16	Se promueve una relación armoniosa entre los integrantes del equipo	X		X		X		
17	Se implementa un horario adecuando de atención al público	X		X		X		
18	Se ha establecido que realicen una atención de calidad personalizada a los usuarios	X		X		X		

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
N°	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO							
01	Se permite el mejoramiento continuo de su carrera profesional o técnica.	X		X		X		
02	Se promueve espacios para generar familias organizativas.	X		X		X		
03	Se promueve la empatía en la problemática institucional	X		X		X		
04	Se cuenta con incentivos para reconocer la labor que realiza	X		X		X		
05	Se observa que el nivel de desarrollo permite obtener logros personales	X		X		X		
06	Se genera condiciones para que se sienta parte integrante	X		X		X		
07	Se brinda a los trabajadores un identificativo que indique ser parte de esta	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO CONTINUIDAD	X		X		X		
08	Se generan lazos al grado de rechazar mejores ofertas laborales	X		X		X		
09	Se ha obtenido beneficios laborales que le permite considerar que le debe mucho.	X		X		X		
10	Se sentiría culpable si dejara de trabajar en esta institución	X		X		X		
11	Se genera condiciones de lealtad entre los trabajadores	X		X		X		
12	Se genera la dependencia institucional de los trabajadores por los logros laborales	X		X		X		
13	Se brindan condiciones para que sus aspiraciones profesionales o técnicas se cumplan	X		X		X		
14	Se cuenta con medios de evaluación para reconocer su trabajo.	X		X		X		
15	Se retribuye al personal por el aporte entregado.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	X		X		X		
16	Se brinda una continuidad laboral en la institución de acuerdo a los beneficios y ventajas que se les otorga	X		X		X		
17	Se fortalecen las competencias laborales para enfrentarnos a escenarios adversos ante un despido laboral	X		X		X		
18	Se genera dependencia laboral al grado de no poder dejar su trabajo	X		X		X		
19	Se atenta su actividad laboral cuando se decide despedirlo en cualquier momento	X		X		X		
20	Se genera un gran costo técnico, económico al dejar de laborar	X		X		X		
21	Se implementa políticas laborales que le permitan considerar una obligación su	X		X		X		

	permanencia						
22	Se realiza inducciones sobre sus funciones de trabajo	X		X		X	
23	Se satisface sus expectativas económicas y emocionales que permiten su permanencia	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Casanova Gutiérrez, Juan Maximiliano **DNI:** 18002101

Código Orcid: 0000-0002-4742-2011

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública y Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

Trujillo, 30 de noviembre del 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



JUAN M. CASANOVA GUTIÉRREZ
ABOGADO
CALL. 6913

Firma de Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	N° DIMENSIÓN 1: TÉCNICA							
01	Se implementa recursos tecnológicos y modernos para mejorar la productividad.	X		X		X		
02	Se cuenta con los equipos tecnológicos para realizar sus labores	X		X		X		
03	Se brinda los medios para cumplir los objetivos trazados	X		X		X		
04	Se cumple las metas establecidas por cada área de trabajo	X		X		X		
05	Se supervisa el cumplimiento de las funciones diarias	X		X		X		
06	Se cuenta con políticas que permiten el desarrollo de las actividades en el menor tiempo posible	X		X		X		
07	Se valora el tiempo en el desarrollo de las actividades organizacionales	X		X		X		
	N° DIMENSIÓN 2: ECONÓMICA	X		X		X		
08	Se favorece con la rentabilidad por sus actividades ejecutadas	X		X		X		
09	Se estructura un presupuesto priorizado	X		X		X		
10	Se conocen cuánto gastan y el costo total que generan en la ejecución de sus actividades	X		X		X		
11	Se valoró La rentabilidad que creció por el eficiente trabajo que realizan	X		X		X		
12	Se cumplen los protocolos de adquisición y licitaciones para escoger la más económica y la de mejor calidad	X		X		X		
13	Se confía manejo adecuado de la parte económica en las áreas respectivas	X		X		X		
	N° DIMENSIÓN 3: SOCIAL	X		X		X		
14	Se gestiona un trabajo armonioso entre todos sus integrantes	X		X		X		
15	Se aplica las estrategias blandas en el trabajo colaborativo	X		X		X		
16	Se promueve una relación armoniosa entre los integrantes del equipo	X		X		X		
17	Se implementa un horario adecuando de atención al público	X		X		X		
18	Se ha establecido que realicen una atención de calidad personalizada a los usuarios	X		X		X		
19	Se establece como política institucional la agilización de los trámites de los	X		X		X		

	usuarios						
20	Se promueve una política de aumento salarial	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Casanova Gutiérrez, Juan Maximiliano **DNI:** 18002101

Código Orcid: 0000-0002-4742-2011 **Especialidad del validador:** Maestro en Gestión Pública y Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

Trujillo, 30 de noviembre del 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



JUAN M. CASANOVA GUTIÉRREZ
ABOGADO
CALL. 8917

Firma de Experto Informan

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
N°	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO							
01	Se permite el mejoramiento continuo de su carrera profesional o técnica.	X		X		X		
02	Se promueve espacios para generar familias organizativas.	X		X		X		
03	Se promueve la empatía en la problemática institucional	X		X		X		
04	Se cuenta con incentivos para reconocer la labor que realiza	X		X		X		
05	Se observa que el nivel de desarrollo permite obtener logros personales	X		X		X		
06	Se genera condiciones para que se sienta parte integrante	X		X		X		
07	Se brinda a los trabajadores un identificativo que indique ser parte de esta	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO CONTINUIDAD	X		X		X		
08	Se generan lazos al grado de rechazar mejores ofertas laborales	X		X		X		
09	Se ha obtenido beneficios laborales que le permite considerar que le debe mucho.	X		X		X		
10	Se sentiría culpable si dejara de trabajar en esta institución	X		X		X		
11	Se genera condiciones de lealtad entre los trabajadores	X		X		X		
12	Se genera la dependencia institucional de los trabajadores por los logros laborales	X		X		X		
13	Se brindan condiciones para que sus aspiraciones profesionales o técnicas se cumplan	X		X		X		
14	Se cuenta con medios de evaluación para reconocer su trabajo.	X		X		X		
15	Se retribuye al personal por el aporte entregado.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	X		X		X		
16	Se brinda una continuidad laboral en la institución de acuerdo a los beneficios y ventajas que se les otorga	X		X		X		
17	Se fortalecen las competencias laborales para enfrentarnos a escenarios adversos ante un despido laboral	X		X		X		

18	Se genera dependencia laboral al grado de no poder dejar su trabajo	X		X		X		
19	Se atenta su actividad laboral cuando se decide despedirlo en cualquier momento	X		X		X		
20	Se genera un gran costo técnico, económico al dejar de laborar	X		X		X		
21	Se implementa políticas laborales que le permitan considerar una obligación su permanencia	X		X		X		
22	Se realiza inducciones sobre sus funciones de trabajo	X		X		X		
23	Se satisface sus expectativas económicas y emocionales que permiten su permanencia	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Lau Cabanillas, Rosa Amalia **DNI:** 18003862

Código Orcid: 0000-00017818-555X **Especialidad del validador:** Maestra en Salud Publica con Mención en Planificación y Gestión

Doctora en Planificación y Gestión

Trujillo, 30 de noviembre del 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma de experto informante

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
N°	DIMENSIÓN 1: TÉCNICA							
01	Se implementa recursos tecnológicos y modernos para mejorar la productividad.	X		X		X		
02	Se cuenta con los equipos tecnológicos para realizar sus labores	X		X		X		
03	Se brinda los medios para cumplir los objetivos trazados	X		X		X		
04	Se cumple las metas establecidas por cada área de trabajo	X		X		X		
05	Se supervisa el cumplimiento de las funciones diarias	X		X		X		
06	Se cuenta con políticas que permiten el desarrollo de las actividades en el menor tiempo posible	X		X		X		
07	Se valora el tiempo en el desarrollo de las actividades organizacionales	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 2: ECONÓMICA	X		X		X		
08	Se favorece con la rentabilidad por sus actividades ejecutadas	X		X		X		
09	Se estructura un presupuesto priorizado	X		X		X		
10	Se conocen cuánto gastan y el costo total que generan en la ejecución de sus actividades	X		X		X		
11	Se valoró La rentabilidad que creció por el eficiente trabajo que realizan	X		X		X		
12	Se cumplen los protocolos de adquisición y licitaciones para escoger la más económica y la de mejor calidad	X		X		X		
13	Se confía manejo adecuado de la parte económica en las áreas respectivas	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 3: SOCIAL	X		X		X		
14	Se gestiona un trabajo armonioso entre todos sus integrantes	X		X		X		
15	Se aplica las estrategias blandas en el trabajo colaborativo	X		X		X		
16	Se promueve una relación armoniosa entre los integrantes del equipo	X		X		X		

17	Se implementa un horario adecuando de atención al público	X		X		X	
18	Se ha establecido que realicen una atención de calidad personalizada a los usuarios	X		X		X	
19	Se establece como política institucional la agilización de los trámites de los usuarios	X		X		X	
20	Se promueve una política de aumento salarial	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Lau Cabanillas, Rosa Amalia **DNI:** 18003862

Código Orcid: 0000-00017818-555X **Especialidad del validador:** Maestra en Salud Publica con Mención en Planificación y Gestión

Doctora en Planificación y Gestión

Trujillo, 30 de noviembre del 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma de experto informante

Anexo 5: confiabilidad de instrumentos

Confiabilidad de compromiso organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.865	23

El resultado del alfa de Cronbach fue de 0.865, indicando que la variable compromiso organizacional tiene **buena confiabilidad**.

N°	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo	Alfa de Cronbach
1	Se permite el mejoramiento continuo de su carrera profesional o técnica.	,814
2	Se promueve espacios para generar familias organizativas.	,781
3	Se promueve la empatía en la problemática institucional	,762
4	Se cuenta con incentivos para reconocer la labor que realiza	,747
5	Se observa que el nivel de desarrollo permite obtener logros personales	,798
6	Se genera condiciones para que se sienta parte integrante	,800
7	Se brinda a los trabajadores un identificativo que indique ser parte de esta	,803
	Alfa de Cronbach=0.813 Bueno	
DIMENSIÓN 2: Compromiso continuidad		
8	Se generan lazos al grado de rechazar mejores ofertas laborales	,763
9	Se ha obtenido beneficios laborales que le permite considerar que le debe mucho.	,815
10	Se sentiría culpable si dejara de trabajar en esta institución	,823
11	Se genera condiciones de lealtad entre los trabajadores	,789
12	Se genera la dependencia institucional de los trabajadores por los logros laborales	,767

13	Se brindan condiciones para que sus aspiraciones profesionales o técnicas se cumplan	,755
14	Se cuenta con medios de evaluación para reconocer su trabajo.	,774
15	Se retribuye al personal por el aporte entregado.	,784
	Alfa de Cronbach=0.807 Bueno	
DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo		
16	Se brinda una continuidad laboral en la institución de acuerdo a los beneficios y ventajas que se les otorga	,782
17	Se fortalecen las competencias laborales para enfrentarnos a escenarios adversos ante un despido laboral	,782
18	Se genera dependencia laboral al grado de no poder dejar su trabajo	,761
19	Se atenta su actividad laboral cuando se decide despedirlo en cualquier momento	,755
20	Se genera un gran costo técnico, económico al dejar de laborar	,753
21	Se implementa políticas laborales que le permitan considerar una obligación su permanencia	,785
22	Se realiza inducciones sobre sus funciones de trabajo	,746
23	Se satisface sus expectativas económicas y emocionales que permiten su permanencia	,779
	Alfa de Cronbach=0.791 Aceptable	

Confiabilidad de productividad laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.899	20

El resultado del alfa de Cronbach fue de 0.899, indicando que la variable productividad laboral tiene buena **confiabilidad**.

N°	DIMENSIÓN 1: Técnica	Alfa de Cronbach
1	Se implementa recursos tecnológicos y modernos para mejorar la productividad.	,745
2	Se cuenta con los equipos tecnológicos para realizar sus labores	,864
3	Se brinda los medios para cumplir los objetivos trazados	,740
4	Se cumple las metas establecidas por cada área de trabajo	,783
5	Se supervisa el cumplimiento de las funciones diarias	,729
6	Se cuenta con políticas que permiten el desarrollo de las actividades en el menor tiempo posible	,790
7	Se valora el tiempo en el desarrollo de las actividades organizacionales	,783
	Alfa de Cronbach=0.806 Bueno	
DIMENSIÓN 2: Económica		
8	Se favorece con la rentabilidad por sus actividades ejecutadas	,806
9	Se estructura un presupuesto priorizado	,723
10	Se conocen cuánto gastan y el costo total que generan en la ejecución de sus actividades	,748
11	Se valoró La rentabilidad que creció por el eficiente trabajo que realizan	,843
12	Se cumplen los protocolos de adquisición y licitaciones para escoger la más económica y la de mejor calidad	,745

13	Se confía manejo adecuado de la parte económica en las áreas respectivas	,769
	Alfa de Cronbach=0.807 Bueno	
DIMENSIÓN 3: Social		
14	Se gestiona un trabajo armonioso entre todos sus integrantes	,713
15	Se aplica las estrategias blandas en el trabajo colaborativo	,773
16	Se promueve una relación armoniosa entre los integrantes del equipo	,688
17	Se implementa un horario adecuado de atención al público	,799
18	Se ha establecido que realicen una atención de calidad personalizada a los usuarios	,821
19	Se establece como política institucional la agilización de los trámites de los usuarios	,793
20	Se promueve una política de aumento salarial	,802
	Alfa de Cronbach=0.802 Bueno	

Anexo 6: Autorización de aplicación del instrumento

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Trujillo, 30 noviembre de 2021

CARTA N° 001 – 2021

DR.

EDILBERTO ÑIQUE ALARCON

GERENTE DEL PROYECTO ESPECIAL CHAVIMOCHIC DEL GOBIERNO REGIONAL
LA LIBERTAD

Presente.-

**ASUNTO. SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICAR CUESTIONARIO A
PERSONAL DE LA PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE
DE TRUJILLO**

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en condición de alumna de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, vengo realizando la tesis denominada: **Compromiso organizacional en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH-2021**

Por tal razón, solicito respetuosamente se me autorice para que pueda realizar la aplicación de instrumento al personal administrativo y técnico de la Institución que dignamente preside, mediante la aplicación de un cuestionario sobre **"Compromiso organizacional" y "Productividad laboral"** que se realizará en el mes de noviembre del presente año. Asimismo, solicito vuestra autorización para la publicación de los resultados revelados en la tesis en el repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Agradezco por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocida.

Atentamente,



Mónica Patricia Isla Ríos
DNI: 45739994
Alumna Maestría en Gestión Pública
Escuela de Posgrado UCV
E-mail: monicaisla11@gmail.com
Celular N°: 994766412