

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD
EN LOS TRABAJADORES DE UN INSTITUTO
TECNOLÓGICO PÚBLICO DE ORCOTUNA – 2022**

Para optar : El Título profesional de Licenciada en
Administración

Autor (es) : Bach. GERALY SHERIRA ALVARADO CENZANO

Asesor : Mg. ROCIO MIRELLA GUTARRA ELIAS

Líneas de Investigación : Ciencias empresariales y gestión de recursos.

Fecha de inicio y culminación : 16.09.2022 – 15.09.2023

Huancayo – Perú
2023

HOJA DE APROBACION DE JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN
LOS TRABAJADORES DE UN INSTITUTO TECNOLÓGICO
PÚBLICO DE ORCOTUNA – 2022

PRESENTADA POR:
Bach. GERALY SHERIRA ALVARADO CENZANO

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:
Licenciada en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS
APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

DECANO : _____
DR. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER
MIEMBRO : _____
MTRO. RODRIGUEZ ROJAS NEIL ALVIN

SEGUNDO
MIEMBRO : _____
MTRO. MARTINEZ VITOR PAUL DENIS

TERCER
MIEMBRO : _____
MTRO. GUTIERREZ MEZA FREDI PAUL

Huancayo, de del 2023

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD
EN LOS TRABAJADORES DE UN INSTITUTO
TECNOLÓGICO PÚBLICO DE ORCOTUNA – 2022**

ASESOR:

MG. ROCIO MIRELLA GUTARRA ELIAS

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, por haberme dado la vida y permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi madre por su amor, apoyo incondicional y sobre todo por siempre creer en mí.

Géraly.

AGRADECIMIENTO

A mi alma Mater la Universidad Peruana los Andes que, a través de la plana docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, contribuyó a mi formación profesional.

A mi madre por ser mi pilar fundamental y haberme apoyado incondicionalmente, pese a las adversidades e inconvenientes que se presentaron.

Geraly.

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE UN INSTITUTO TECNOLÓGICO PÚBLICO DE ORCOTUNA – 2022

Cuyo autor(es) : GERALY SHESSIRA ALVARADO CENZANO.

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Escuela Profesional : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS.

Asesor(a) : MTRA. GUTARRA ELIAS ROCIO MIRELLA

Que fue presentado con fecha 11.04.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 19.04.2023; con la siguiente configuración de software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores de a 20 palabras.
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **25%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Numero 01 de Intento(s).

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presenta constancia.

Huancayo, 20 de Abril del 2023.



Dr. Armando Juan Adatao Ávila
 Director de Unidad de Investigación
 Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la productividad de los docentes de educación superior en Tarapoto, López y otros (2022) detectaron que el 68% muestran ser productivos en un nivel medio y el 32% en un nivel bajo. Con resultados similares, Pérez y otros (2017), revelaron que existe baja productividad en el 85% de docentes de Huancayo y el 15% de estos lo presenta en un nivel medio. Por tal motivo, los investigadores de la OIT (2020) sugieren un cambio de estructura productiva a fin de conseguir la recuperación sostenible del trabajo, lo que implicaría contar con colaboradores que sean eficaces, eficientes y efectivos, además, de aplicar estrategias gerenciales que favorezcan al manejo de recursos necesarios para cumplir con los objetivos organizacionales. Ante lo planteado en los párrafos anteriores nos planteamos realizar una investigación que busca determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y productividad en trabajadores de un instituto tecnológico público de Orcotuna, Huancayo – 2022. El método de investigación general fue científico, el método específico fue descriptivo, el tipo de investigación básica, el nivel de investigación correlacional y el diseño de investigación que se empleó fue el descriptivo-correlacional; para la recolección de los datos se utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional y el Cuestionario de Productividad. El contenido del siguiente trabajo de investigación es el siguiente:

En la primera parte, sobre el planteamiento del problema, se presenta la descripción de la realidad problemática, la delimitación del problema, el formulario del problema general y específicos, las justificaciones, social, teórica y metodológica y los objetivos generales y específicos.

En la segunda parte, sobre el marco teórico, se refiere a los antecedentes, las bases teóricas o científica sobre el compromiso organizacional y la productividad; y el marco conceptual.

En la tercera parte, sobre hipótesis y variables se presenta las hipótesis generales y específicas, las variables, donde se detalla la definición conceptual y la definición operacional, así como la matriz de operacionalización de las variables.

En la cuarta parte, sobre la metodología; se presenta el método de investigación; el tipo de investigación, el nivel de investigación; el diseño de investigación; las técnicas e instrumentos de recolección de datos; las técnicas y procesamiento y análisis de los datos y los aspectos éticos de la investigación.

En la quinta parte, se presentan los resultados, luego el análisis y discusión de los resultados, se consiguen las conclusiones y se brindan las recomendaciones.

Por último, se presentan las referencias bibliográficas y los anexos, donde se detalla la matriz de consistencia, la matriz de operacionalización de variables, la matriz de operacionalización del instrumento, los instrumentos de investigación, la validez y confiabilidad de los instrumentos, la data de base de datos y el consentimiento informado.

La autora.

CONTENIDO

HOJA DE APROBACION DE JURADOS	ii
ASESOR.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
INTRODUCCIÓN.....	viii
CONTENIDO DE TABLAS	xii
CONTENIDO DE FIGURAS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
CAPÍTULO I.....	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2. Delimitación del problema.....	20
1.3. Formulación del problema	20
1.3.1. Problema general	20
1.3.2. Problema específico.....	20
1.4. Justificación	21
1.4.1. Social	21
1.4.2. Teórica.....	21
1.4.3. Metodológica.....	22
1.5. Objetivo	22
1.5.1. Objetivo general	22
1.5.2. Objetivos específicos.....	22
CAPÍTULO II.....	23
MARCO TEÓRICO	23
2.1. Antecedentes	23
2.2. Bases teóricas o científicas	30
2.2.1. Compromiso organizacional.....	30
2.2.2. Productividad.....	37
3. CAPÍTULO III.....	47
HIPÓTESIS	47

3.2. Hipótesis específicas.....	47
3.3. Variables.....	48
CAPÍTULO IV.....	49
METODOLOGÍA.....	49
4.1. Método de investigación.....	49
4.1.1. Método general.....	49
4.2. Tipo de investigación.....	50
4.3. Nivel de investigación.....	50
4.4. Diseño de investigación.....	50
4.5. Población y muestra.....	52
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	54
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	55
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	57
CAPÍTULO V.....	59
RESULTADOS.....	59
5.1. Descripción de los resultados.....	60
5.2. Comprobación de las hipótesis.....	64
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	68
CONCLUSIONES.....	77
RECOMENDACIONES.....	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	81
ANEXOS.....	87
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	88
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	90
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento.....	91
Anexo 4: El instrumento de investigación.....	92
Anexo 5: Carta de autorización para la aplicación de los instrumentos.....	94
Anexo 6: Constancia de la aplicación de los instrumentos.....	95
Anexo 7: Confiabilidad y validez de los instrumentos.....	96
Anexo 8: Data del procesamiento de datos.....	108
Anexo 9: Consentimiento informado.....	110
Anexo 10: Fotos de la aplicación de los instrumentos.....	112

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 <i>Población y muestra de la investigación</i>	52
Tabla 2 <i>Compromiso organizacional y productividad en el Instituto de Orcotuna</i>	60
Tabla 3 <i>Compromiso afectivo y productividad en el Instituto de Orcotuna</i>	61
Tabla 4 <i>Compromiso de continuidad y productividad en el Instituto de Orcotuna</i>	62
Tabla 5 <i>Compromiso normativo y productividad en el Instituto de Orcotuna</i>	63
Tabla 6 <i>Correlación entre compromiso organizacional y productividad</i>	64
Tabla 7 <i>Correlación entre compromiso afectivo y productividad</i>	65
Tabla 8 <i>Correlación entre compromiso afectivo y productividad</i>	66
Tabla 9 <i>Correlación entre compromiso normativo y productividad</i>	67
Tabla 10 <i>Confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional</i>	96
Tabla 11 <i>Correlación Ítem-Test del Cuestionario de Compromiso Organizacional</i>	97
Tabla 12 <i>Índice de concordancia del Cuestionario de Compromiso Organizacional</i>	98
Tabla 13 <i>Confiabilidad del Cuestionario de Productividad</i>	99
Tabla 14 <i>Correlación Ítem-Test del Cuestionario de Productividad</i>	100
Tabla 15 <i>Índice de concordancia del Cuestionario de Productividad</i>	101

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 <i>Elementos del compromiso laboral</i>	32
Figura 2 <i>Dimensiones del compromiso organizacional</i>	34
Figura 3 <i>Formas de promover el compromiso organizacional</i>	35
Figura 4 <i>Consecuencias del compromiso organizacional</i>	36
Figura 5 <i>Relaciones del compromiso organizacional</i>	37
Figura 6 <i>Factores de la productividad laboral I</i>	39
Figura 7 <i>Factores de la productividad laboral II</i>	40
Figura 8 <i>Modelo de rejilla gerencial</i>	42
Figura 9 <i>Modelo de productividad</i>	44
Figura 10 <i>Medición de la productividad</i>	44
Figura 11 <i>Esquema del diseño de investigación</i>	51
Figura 12 <i>Compromiso organizacional y productividad en el Instituto de Orcotuna</i>	60
Figura 13 <i>Compromiso afectivo y productividad en el Instituto de Orcotuna</i>	61
Figura 14 <i>Compromiso de continuidad y productividad en el Instituto de Orcotuna</i>	62
Figura 15 <i>Compromiso normativo y productividad en el Instituto de Orcotuna</i>	63

RESUMEN

La presente investigación se realizó teniendo como problema principal ¿cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022; siendo el objetivo general establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022. El método de investigación general fue científico, el método específico fue descriptivo, el tipo de investigación básica, el nivel de investigación correlacional y el diseño de investigación que se empleó fue el descriptivo-correlacional; para la recolección de los datos se utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional y el Cuestionario de Productividad en una muestra de 41 trabajadores de la mencionada institución. Los resultados reflejaron que el 2% de los trabajadores presenta compromiso organizacional muy bajo, 7% bajo, 35% medio, 29% alto y 27% muy alto; el 9% de los trabajadores es medianamente productivo, el 31% posee productividad alta y el 60% muy alto. Para la comprobación de las hipótesis, se utilizó el coeficiente de Tau-c de Kendal cuyo valor tau-c fue de 0,336 y un p-valor de 0,016 siendo este menor al nivel alfa (0,05). Se concluye que existe relación entre las variables, es decir, a mayor compromiso organizacional, mayor será la productividad de los trabajadores, ambas variables se desarrollan simultáneamente. Se recomienda tomar como referencia los resultados de este estudio y diseñar estrategias de mejora a fin de implementar y establecer en las instituciones públicas o privadas que deseen mejorar el compromiso organizacional y la productividad en sus trabajadores.

Palabras claves: Compromiso organizacional, productividad, trabajadores, instituto.

ABSTRACT

The present investigation was carried out with the main problem being: what is the relationship between organizational commitment and productivity in the workers of the "Mario Gutiérrez López" Public Technological Higher Education Institute of Orcotuna - 2022?; The general objective being to establish the relationship between organizational commitment and productivity in workers of the "Mario Gutiérrez López" Public Technological Higher Education Institute of Orcotuna - 2022. The general research method was scientific, the specific method was descriptive, the type of basic research, the level of correlational research and the research design that was used was descriptive-correlational; For data collection, the Organizational Commitment Questionnaire and the Productivity Questionnaire were used in a sample of 41 workers from the aforementioned institution. The results reflected that 2% of the workers present very low organizational commitment, 7% low, 35% medium, 29% high and 27% very high; 9% of workers are moderately productive, 31% have high productivity and 60% very high. To test the hypotheses, the Kendal Tau-c coefficient was used, whose tau-c value was 0.336 and a p-value of 0.016, this being less than the alpha level (0.05). It is concluded that there is a relationship between the variables, that is, the greater the organizational commitment, the greater the productivity of the workers, both variables are developed simultaneously. It is recommended to take the results of this study as a reference and design improvement strategies in order to implement and establish in public or private institutions that wish to improve organizational commitment and productivity in their workers.

Keywords: Organizational commitment, productivity, workers, institute.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad los colaboradores son considerados como recursos indispensables para el cumplimiento de los objetivos organizacionales y alcanzar el éxito; por tal motivo, las organizaciones o instituciones deben aplicar estrategias que impulsen su crecimiento profesional, su compromiso y productividad, pues de esta manera también se contribuye al desarrollo de las entidades. En este sentido, la empresa (Wrike, 2020), que se encarga de la gestión de proyectos, realizó un estudio en más de 5 000 trabajadores de Estados Unidos, Reino Unido, Australia, Alemania y Francia, donde detectó que más del 90% de estos se sienten comprometidos en cierta medida, 40% están comprometidos y el 9% no lo están; además, no se comprometen porque, consideran que su trabajo no es valorado con 45%, creen que no ganan lo suficiente con 32%, que tienen exceso de trabajo con 29%, no tienen posibilidades de desarrollarse a nivel profesional con 26%, piensan que sus compañeros no los respetan con 24%, entre otros. Como consecuencia, el 48% indica que su productividad baja, al

35% les importa poco la calidad y los resultados del trabajo, el 28% se desahogan con sus compañeros y el 25% busca un nuevo trabajo en horario laboral.

De modo similar, según el informe de Fuerza Laboral (Workforce), de Oxford Economics (2020), el 13% de colaboradores del mundo se siente comprometido. Por otra parte, Rodrigo Correa, gerente de PayRoll Capital Humano, a través de la revista de negocios América Economía (2012), informó que el 60% de empresarios consideraban que existía compromiso organizacional en sus compañías; sin embargo, ello se presentaría porque tenían un concepto erróneo sobre compromiso, pues lo asocian con la responsabilidad personal con el puesto de trabajo, más no al que se debería tener con toda la empresa. Lo anterior, indicaría que un gran porcentaje de fuerza laboral tiene escasa conexión con la entidad donde laboran, lo cual afectaría al desempeño, productividad y sentido de permanencia, además, de evidenciar la aplicación de un estilo de liderazgo desfavorable.

En relación a la productividad en las organizaciones del mundo, la Corporación Andina de Fomento (CAF, 2022) del Banco de Desarrollo de América Latina, reporta que las ciudades con mayor productividad son las que están ubicadas al norte de México, al sureste de Brasil, al sur de Uruguay y en Panamá; por otro lado, están las ciudades que mostraron baja productividad, como las que están al norte de Argentina, al sureste de Ecuador y Colombia, al noreste de Brasil, al sur de México y en la Ciudad de Oxapampa en Perú; esta diferencia se explicaría por el nivel educativo, por el tamaño de la ciudad y el salario que perciben los colaboradores.

Asimismo, en el periódico El Economista (2022) se informó sobre el Índice Global de Productividad Laboral de la Economía durante el año 2021, específicamente indicaron que la productividad ha decrecido a causa de la reducción de las actividades

industriales y de servicios. De modo similar, Statista (2021), el portal de estadísticas de mercado, comunicó cifras sobre el nivel de productividad durante una hora de trabajo, en los países que pertenecen a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), es así que Irlanda, Noruega, Francia y estados Unidos se ubican en los primeros lugares; por otra parte, Japón, Portugal, Chile y México son los últimos de la lista; estos resultados dependen del nivel de eficiencia y capacidades de los colaboradores, pero, en mayor medida de la disponibilidad de recursos económicos y financieros, de los avances técnicos y financieros.

Respecto al compromiso laboral en el Perú, Deloitte (2015), a través de su informe sobre Tendencias Globales de Capital Humano, dio a conocer que el 50% de organizaciones peruanas tienen como principal problema a afrontar la falta de compromiso laboral y el 60% de líderes de recursos humanos refieren que no cuentan con herramientas que les permitan medir y perfeccionar el compromiso laboral. Por otro lado, López y otros (2022), por medio de su investigación sobre compromiso organizacional en docentes de educación superior, indicaron que el 71% de estos se sienten medianamente comprometido con su organización y el 25% tiene bajo compromiso. Asimismo, Estrada y Gallagos (2021), al medir el grado de compromiso en docentes de la Amazonía peruana detectaron que el 35% tiene regular compromiso, y el 26% tiene entre bajo y muy bajo. En consecuencia, los resultados de estos estudios indicarían que los docentes o colaboradores no tienen excelente interacción con las organizaciones donde trabajan, lo que pondría en peligro su alto rendimiento sostenible en el tiempo, lo cual genera beneficio a nivel personal e institucional.

Sobre la productividad en el Perú, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) explicó que esta variable se presenta en un nivel bajo, que existe escasa

diversificación productiva y que la mayoría de los colaboradores está dentro del sistema laboral informal, contexto que se hizo más visible y se agravó por la pandemia por el Covid-19; por consiguiente, surge la desigualdad en el acceso a oportunidades de trabajo y en los ingresos. En relación con la productividad de los docentes de educación superior en Tarapoto, López y otros (2022) detectaron que el 68% muestran ser productivos en un nivel medio y el 32% en un nivel bajo. Con resultados similares, Pérez y otros (2017), revelaron que existe baja productividad en el 85% de docentes de Huancayo y el 15% de estos lo presenta en un nivel medio. Por tal motivo, los investigadores de la OIT (2020) sugieren un cambio de estructura productiva a fin de conseguir la recuperación sostenible del trabajo, lo que implicaría contar con colaboradores que sean eficaces, eficientes y efectivos, además, de aplicar estrategias gerenciales que favorezcan al manejo de recursos necesarios para cumplir con los objetivos organizacionales.

En cuanto a la muestra seleccionada que son los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Mario Gutiérrez López del Distrito de Orcotuna, se ha identificado que el área docente es minoritaria y existe excedente carga laboral, lo que es posible que el compromiso laboral en estos sea precario, además al tener carga laboral excesiva puede que la productividad laboral no sea la más eficiente, trayendo consecuencias en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Del mismo modo, el área administrativa del instituto posee poco personal, la carga de los procesos administrativos de acreditación, titulación, procedimientos documentarios, entre otras cuestiones, puede generar la carga laboral en los trabajadores trayendo consecuencias en la productividad laboral eficiente y con ello el compromiso organizacional, puesto que al no sentir que sus labores son valoradas, es posible que el compromiso laboral no sea la más positiva. Ante lo planteado en los párrafos

anteriores se propuso realizar esta investigación que busca determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y productividad en trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Mario Gutiérrez López - Orcotuna – 2022.

1.2. Delimitación del problema

Delimitación temporal: El estudio tuvo una duración de doce meses, iniciando en junio del 2022 y culminando en mayo del 2023.

Delimitación espacial: El estudio se desarrolló en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López”, ubicado en el Jr. Cuzco s/n del Distrito de Orcotuna de la Provincia de Concepción de la Región Junín.

Delimitación teórica: La investigación se basó en la teoría de compromiso organizacional de Allen y Mayer (1991 como se cita en Paima, 2020) y la teoría de productividad de Robbins y Judge (2013).

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022?

1.3.2. Problema específico

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión compromiso afectivo y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión compromiso de continuidad y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión compromiso normativo y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

El estudio benefició a la comunidad estudiantil del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna, en primer lugar, a los trabajadores a fin de conocer sus propios niveles de compromiso organizacional y productividad; en segundo lugar, sirve a las autoridades de la institución, ya que, en base a los resultados puedan crear estrategias necesarias para mantener y/o incrementar los niveles en cuanto a las variables, finalmente beneficia a los estudiantes del instituto, puesto que en consecuencia al mejoramiento de los niveles en el compromiso organizacional y productividad, de los maestros y administrativos, también mejorará la atención a los estudiantes.

1.4.2. Teórica

La investigación generaliza los resultados que se encuentren en la presente investigación en base a las teorías de compromiso organizacional de Allen y Mayer (1991 como se cita en Paima, 2020) y la teoría de productividad de Robbins y Judge (2013); esto puede ayudar a reafirmar, refutar o confirmar los postulados teóricos de los autores llenando así algún vacío del conocimiento científico en cuanto a las variables de estudio. Asimismo, funciona como antecedente de próximas investigaciones que realicen el estudio de las variables y/o incluir otras que se relacionen con las mismas.

1.4.3. Metodológica

El estudio ayuda a mejorar los aspectos metodológicos, ayudando a incrementar los niveles y nuevas formas de investigación, que expliquen la causalidad o fenomenología de y entre las variables, con el fin de profundizar el conocimiento científico y los procedimientos operacionales, instrumentales y metodológicos. Asimismo, se realizó la validez y confiabilidad de los instrumentos, mediante una prueba piloto y el criterio de juicio de expertos, permitiendo resultados más objetivos y veraces, sin dar lugar a la casualidad y/o subjetividad.

1.5. Objetivo

1.5.1. Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre la dimensión compromiso afectivo y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión compromiso continuidad y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión compromiso normativo y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Hernández y otros (2021) efectuaron una investigación titulada “*La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero*”. El objetivo general fue conocer el grado de asociación que existe entre las variables de estudio. Respecto a la metodología, la investigación es de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, de corte transaccional, descriptivo-correlacional; la muestra fueron colaboradores de PYMES del sector de la industria del vestido, ubicadas en Tlaxcala, México, y el tipo de muestreo fue el probabilístico estratificado. La técnica que se usó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados mostraron que la presencia de los niveles de compromiso organizacional, así como el compromiso efectivo, normativo y de continuidad, varían en función al puesto de trabajo, tipo de empresa y la importancia de la labor que se efectúan los colaboradores. Asimismo, la técnica estadística de análisis de correlación muestra que existe un coeficiente de asociación de 0.796 entre las variables de estudio.

Se concluye que existe relación significativa, directa y alta entre compromiso organizacional y rotación del personal en las MYPES de Tlaxcala.

Salazar (2018) efectuó una investigación titulada “*Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*”. El objetivo general fue determinar la correlación existente entre las variables de estudio en la población ya mencionada. Respecto a la metodología, la investigación es de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, de corte transaccional, descriptivo-correlacional; la muestra fueron 229 colaboradores de una institución pública ecuatoriana, y el tipo de muestreo fue el probabilístico aleatorio simple. La técnica que se usó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados descriptivos muestran que el 70.96% de los colaboradores están satisfechos con la institución dónde laboran en nivel moderado; asimismo, el 70% muestran compromiso organizacional entre un nivel moderado y alto, el 80% evidencian compromiso afectivo y el 79% compromiso normativo en nivel moderado, y el 50% entre moderado y alto compromiso de continuidad. Por otra parte, los datos derivados de la administración de la estadística inferencial muestran que existe un nivel de significancia menor al nivel alfa (0.05) y un coeficiente de correlación $r= 0.514$ entre las variables de estudio. Se concluye que existe relación significativa y directa entre satisfacción del personal y compromiso organizacional en la institución estudiada, lo que indica que, a mayor presentación de la primera variable, también habrá mayor presentación de la segunda.

Pedraza (2020) efectuó una investigación titulada “*Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior*”. El objetivo general fue identificar el grado de correlación

existente entre satisfacción laboral, compromiso organizacional, competencia del capital humano y su impacto en el desempeño de los docentes universitarios. Respecto a la metodología, la investigación es de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel explicativo, diseño no experimental, de corte transaccional; la muestra fueron 84 administrativos y docentes de instituciones de educación superior públicas y privadas de México, y el tipo de muestreo fue el no probabilístico intencional. La técnica que se usó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados descriptivos muestran que los colaboradores de las instituciones de educación superior presentan alta satisfacción laboral y que el capital humano de las instituciones es competente. Por otra parte, al aplicar la técnica estadística de análisis de correlación se encontró que existe un nivel de significancia de 0.000 entre satisfacción laboral y capital humano con desempeño educativo, con un coeficiente de relación de 5.61 y 4.277 respectivamente; sin embargo, existe un nivel de significancia de 0.92 entre compromiso organizacional y desempeño educativo. Se concluye que existe relación significativa y directa entre satisfacción laboral y capital humano con desempeño educativo, esto indica, que las dos primeras variables explican y contribuyen a la presencia del buen desempeño educativo; no obstante, no existe influencia del compromiso sobre el desempeño de los docentes.

Zambrano y Ruíz (2020) efectuaron una investigación titulada *“El acoso laboral como factor determinante en la productividad de las empresas públicas. Caso de estudio Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM)”*. El objetivo general fue establecer las consecuencias del acoso laboral, en relación con el estado de salud, rendimiento y productividad. Respecto a la metodología, la investigación es de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo, diseño no experimental, de corte transaccional, descriptivo simple; la muestra fueron 141 docentes y personal

administrativo de la universidad ULEAM, y el tipo de muestreo fue el probabilístico aleatorio simple. La técnica que se usó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados descriptivos muestran que el 9.2% de los participantes sufrieron acoso laboral, el 61% consideran que la relación entre los trabajadores es buena, mientras que el 6.3% que es mala, señalan que los fejes son los autores del acoso con 76%; además, algunas de las consecuencias físicas y emocionales del mobbing son la irritabilidad durante las labores con 19.1%, depresión con 8%, impotencia con 4.2% y baja autoestima con 2.12%; aún más, la repercusión que tuvo el acoso en la productividad fue bajo para el 58.3%, mediana para el 25% y alta para el 17%. Se concluye que el acoso laboral o mobbing que experimentaron docentes y personal administrativo de la universidad ULEAM, generó consecuencias negativas y directas en la salud, como la irritabilidad, depresión entre otras; además, de consecuencia indirectas como la disminución del rendimiento y productividad.

Malluk (2018) efectuó una investigación titulada *“Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal.”*. El objetivo general fue establecer la percepción de felicidad organizacional del personal administrativo de una institución de educación superior de Córdoba. Respecto a la metodología, la investigación es de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel exploratorio, diseño no experimental, de corte transaccional; la muestra fueron 297 colaboradores administrativos de una universidad pública de Córdoba - Colombia, y el tipo de muestreo fue el probabilístico aleatorio simple. Las técnicas que se usaron fueron la encuesta y el análisis documental, y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Los resultados descriptivos muestran que el 40.7% de los colaboradores usualmente trabajan en equipo y el 38.4% siempre lo hacen, más del 50% usualmente y siempre perciben satisfacción laboral, se

comprometen con su función y con la organización, y ponen en práctica la innovación. Se concluye que los colaboradores de la universidad estudiada trabajan en equipo, están comprometidos y satisfechos con su labor, y son innovadores; sin embargo, plantean pocas políticas institucionales que promuevan la felicidad organizacional, a partir de la productividad y la valoración del empleo.

Antecedentes nacionales

Salvador y Sánchez (2018) efectuaron una investigación titulada "*Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente*". El objetivo general fue establecer el nivel de correlación existente entre liderazgo directivo y compromiso docente. Respecto a la metodología, la investigación es de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, de corte transaccional, descriptivo-correlacional; la muestra fueron 130 docentes de 3 instituciones educativas pertenecientes a la Red Educativa N°22- UGEL 01, y el tipo de muestreo fue el probabilístico aleatorio estratificado. La técnica que se usó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados descriptivos muestran que el 46.3% de docentes percibe un estilo de liderazgo directivo en nivel moderado; por otra parte, para la comprobación de hipótesis se aplicó el estadístico Rho de Spearman, que muestra que existe un nivel de significancia de 0.001 y coeficiente de correlación de 676 entre las variables de estudio. Se concluye que existe relación significativa y directa entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional en los docentes de la población estudiada.

Raa (2019) efectuó una investigación titulada "*Clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua – 2019*". El objetivo general fue establecer el

grado de influencia entre las variables de estudio en la población ya señalada. Respecto a la metodología, la investigación es de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel explicativo, diseño no experimental y de corte transversal; la muestra fueron 93 colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua, y el tipo de muestreo fue el probabilístico aleatorio simple. La técnica que se usó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados descriptivos muestran que el 31.3% de los colaboradores perciben un buen clima organizacional, mientras que el 35.6% de colaboradoras lo perciben en un nivel deficiente; por otra parte, el 54.2% de trabajadores y el 46.7% de trabajadoras están ligeramente comprometidas con la institución. Asimismo, el coeficiente de correlación Rho de Spearman determinó que existe relación significativa entre clima organizacional y compromiso afectivo, de continuidad y normativo, ya que el p-valor es menor al nivel alfa con 0.000; aún más, al aplicar el estadístico de regresión lineal se detectó que la asociación entre las variables de estudio asciende al 0.945. Se concluye que el clima organizacional influye significativamente en el compromiso organizacional en la población investigada.

Cubas (2021) efectuó una investigación titulada *“La organización administrativa y la productividad de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021”*. El objetivo general fue describir la asociación entre las variables de estudio. Respecto a la metodología, la investigación es de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional; la muestra fueron 35 colaboradores del Instituto Perú Católica, y el tipo de muestreo fue el no probabilístico censal. La técnica que se usó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados muestran que el 71.4% de los colaboradores perciben que casi siempre existe organización administrativa en el instituto, y el 68.6% percibe que casi siempre el instituto es productivo, el 57.1% que

casi siempre es competitivo, el 34.3% que casi siempre es innovador y el 57.1% que casi siempre es eficiente. Por otro lado, la prueba no paramétrica Rho de Spearman muestra que existe un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.960 entre los conceptos de estudio. Se concluye que existe relación significativa, directa y perfecta entre la organización administrativa y productividad entre Instituto Perú Católica S.A.C.

Távora (2021) efectuó una investigación titulada “*Estrategia 5C para mejorar la productividad en los colaboradores del Instituto ISA Chiclayo EIRL, 2019*”. El objetivo general fue administrar la estrategia 5C con la finalidad de mejorar la productividad en la población de estudio. Respecto a la metodología, la investigación es de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel explicativo, diseño preexperimental; la muestra fueron 57 colaboradores del Instituto ISA, específicamente docentes, personal administrativo y comercial, así como directivos, y el tipo de muestreo fue el no probabilístico censal. La técnica que se usó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados del pre test mostraron que los colaboradores tienen baja cohesión social con 80%, el 72% no percibía apoyo de sus superiores, el 68% señaló que existía bajo intercambio de información, el 68% indicó que no les brindaban recursos para cumplir con sus funciones, el 24% no contribuye eficientemente al cumplimiento de los objetivos y de la visión institucional, así como el 80% señaló que pocas veces la institución realiza capacitaciones; por lo contrario, los resultados del post test muestran que el 96% de colaboradores propician la cohesión social, el 92% perciben que sus supervisores les apoyan, el 100% considera que existe elevado intercambio de información, entre otras cosas. En conclusión, el estudio evidencia que la aplicación de la estrategia de 5C ayudó a promover el incremento de productividad en el Instituto ISA Chiclayo EIRL.

Muñiz (2019) efectuó una investigación titulada “*La motivación y productividad en el Instituto de Idiomas de la Universidad Nacional de San Antonio ABAD del Cusco – 2017*”. El objetivo general fue establecer en qué grado la motivación se relaciona con la productividad en la población o universo de estudio ya señalado. Respecto a la metodología, la investigación es de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional; la muestra fueron 54 docentes del instituto de idiomas, y el tipo de muestreo fue el probabilístico aleatorio simple. Las técnicas que se usaron fueron la encuesta y la revisión documentaria, el instrumento que se aplicó fue el cuestionario. Los resultados descriptivos muestran que el 65% de docentes perciben regular motivación y el 33.3% buena; de modo similar, el 65% perciben buena productividad y el 35.2% regular, respecto a la dimensión factor interno el 57.4% lo perciben como buena, el 78% señalan que el factor externo es bueno, y el 54% indican que la competencia laboral es buena. Por otro lado, la técnica estadística de análisis de correlación muestra que existe un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de asociación de 0.652 entre las variables de estudio. Se concluye que existe relación significativa y directa entre la motivación y la productividad en el personal docente de la institución estudiada.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Compromiso organizacional

Definiciones

De acuerdo con Allen y Meyer (1991, como se cita en Paima, 2020), el compromiso organizacional es la actitud positiva que tiene el colaborador hacia la entidad donde trabaja, esta predisposición interviene en la decisión de continuar siendo parte de la entidad o de retirarse. En suma, es el vínculo existente entre el trabajador y la organización generado por la percepción que tienen los integrantes de esta.

Desde la perspectiva de De Frutos y otros (1998), el compromiso organizacional es una herramienta que produce conductas consistentes, que benefician al funcionamiento de las personas en un determinado puesto de trabajo y a los intereses organizacionales; esto indicaría que, el compromiso es la actitud que conlleva al cumplimiento de objetivos personales e institucionales.

Según Blanco y Castro (2011), el compromiso organizacional es la actitud que tiene el empleado hacia el trabajo, esta se genera a través del proceso de socialización, donde los colaboradores aprenden patrones de conducta que se necesitan para el funcionamiento favorable de una organización.

Chiavenato (2009) explica que el compromiso organizacional es una variable dependiente del comportamiento organizacional que reduce el absentismo laboral e incrementa la disponibilidad de trabajo de los colaboradores.

Fonseca y otros (2019) refieren que el compromiso organizacional es una variable multidimensional y positiva para la interacción entre colaboradores y organización; asimismo, las personas pueden exteriorizar diversos tipos de compromiso, en un mismo periodo de tiempo y en la misma intensidad.

Elementos del compromiso organizacional

Desde la postura de Hernández y otros (2018), el compromiso organizacional es una variable que surge a través de la dinámica de elementos, como:

Figura 1*Elementos del compromiso laboral.*

Nota. Obtenido de (Hernández y otros, 2018).

Compromiso organizacional como indicador de análisis

Goetendia (2020) señala que el compromiso organizacional funciona como un indicador para medir la lealtad y vinculación de los colaboradores con su empresa o institución, la identificación con esta, la integración y congruencia entre los objetivos personales e institucionales.

Modelo teórico de Becker sobre compromiso organizacional

La teoría de Becker (1992) explica que el compromiso organizacional es el vínculo entre las personas y la organización donde trabajan, que surge a partir de las inversiones efectuadas con el paso del tiempo. Además, señala que existen diversos tipos de compromiso, como el que se tiene ante, las funciones a ejecutar, el equipo de trabajo, el supervisor, las jefaturas y la entidad en la que se labora, los cuales a través de su sistema de funcionamiento individual influyen en el desempeño y conducta organizacional de los colaboradores, a su vez en el mejoramiento y desarrollo de las organizaciones.

Modelo de compromiso organizacional en la que se basa esta investigación

Desde la perspectiva de Allen y Meyer (1991, como se cita en Paima, 2020), el compromiso organizacional es el estado psicológico o predisposición mental del colaborador, que le conlleva a actuar de manera favorable o desfavorable en la empresa donde labora; por lo tanto, es probable que si la predisposición es positiva este tomará la decisión de continuar trabajando en la entidad y se esforzará más de lo esperado; no obstante, si la predisposición es negativa podría renunciar. Asimismo, una característica del compromiso es la interacción entre trabajador y entidad. Por otra parte, estos autores indican que el compromiso organizacional tiene tres factores o dimensiones, las cuales son:

- a) **Compromiso afectivo:** este factor hace referencia a los acontecimientos satisfactorios experimentados por los colaboradores al laborar dentro de una organización, estos eventos están asociadas a sus creencias, expectativas y perspectivas laborales (necesidades sobre todo psicológicas); por tal razón, disfrutan al cumplir sus funciones, tienen la intención de continuar trabajando en la empresa, sienten orgullo de formar parte de esta y se preocupa cuando se presentan problemas (Allen y Meyer 1991, como se cita en Paima, 2020).
- b) **Compromiso de continuidad:** es el esfuerzo y la inversión financiera, psicológica y física (dinero, tiempo y esfuerzo) de los colaboradores al cumplir con sus funciones en un puesto laboral específico; es decir, el trabajador sabe que ha invertido y que existe un vínculo entre este y la organización, por lo tanto, considera que tiene más oportunidades siendo parte de la empresa que estando fuera, y espera que su inversión sea retribuida (Allen y Meyer 1991, como se cita en Paima, 2020).

- c) **Compromiso normativo:** este factor hace alusión a la sensación de deuda que tienen los colaboradores con la organización, debido a las políticas y métodos adicionales que establecen a su favor, como diplomados gratuitos, constantes capacitaciones o instrucciones, entre otros; por tal motivo, el empleado cumple sus funciones con voluntad, muestran sentido de pertenencia y lealtad (Allen y Meyer 1991, como se cita en Paima, 2020).

Figura 2

Dimensiones del compromiso organizacional



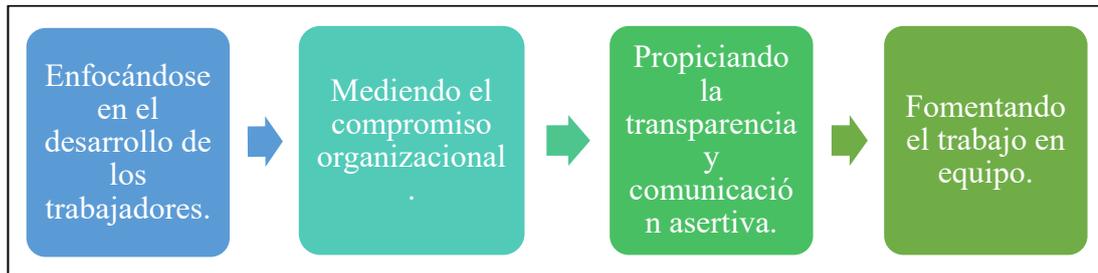
Nota. Obtenido de Paima (2020).

Formas de promover el compromiso organizacional

A juicio de la empresa de Software Integral de Recursos Humanos (Hcmfront, 2021), existen diversas maneras de incrementar el compromiso organizacional de los colaboradores, como:

Figura 3

Formas de promover el compromiso organizacional



Nota. Obtenido de Hcmfront (2021).

Desde otra perspectiva, la empresa Wrike (2020), encargada de la gestión de proyectos, señaló que algunas herramientas para optimizar el compromiso organizacional son:

- Tener un sistema laboral que permita a los colaboradores trabajar en cualquier momento y lugar. Automatizar las tareas monótonas o tediosas.
- Equilibrar la carga laboral y las responsabilidades de los colaboradores, considerándolos como un equipo de trabajo.
- Reconocer el aporte de cada colaborador para el cumplimiento de objetivos organizacional. Proporcionar recursos necesarios para el cumplimiento.
- Efectuar informes que brinden datos sobre el rendimiento del equipo de trabajo.

Beneficios del compromiso organizacional

Los colaboradores que se identifican con los valores y propósitos de una entidad, es decir, se sienten comprometidos con la organización donde laboran, tienden a permanecer más tiempo en ella, así se presenten problemas, ya que confían en que las cosas se van a solucionar, además, presentan un desempeño óptimo. Por tales razones, es necesario que las entidades pongan en práctica estrategias que ayuden a promover el compromiso, pues este propicia que los trabajadores perciban los objetivos institucionales como propios y se tracen metas más ambiciosas (Dailey, 2012).

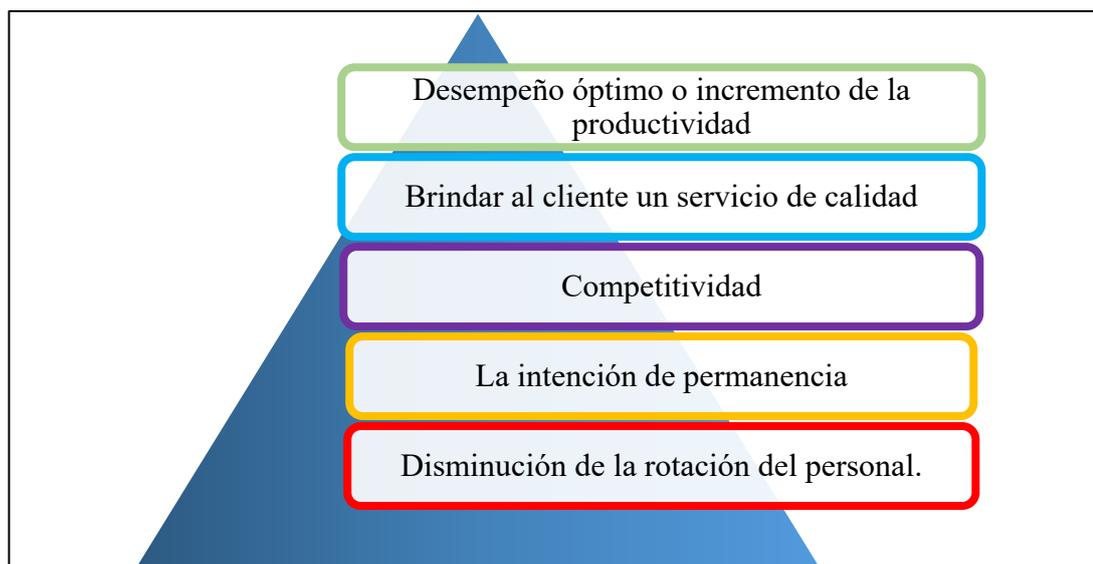
De modo similar, Zavaleta (2019) argumenta que el compromiso organizacional impacta en el funcionamiento de los colaboradores, es así que existe conexión entre objetivos individuales y organizacionales que se buscarán alcanzar, el sentido de pertenencia ocasiona que se considere a las entidades como un lugar que facilite el desarrollo personal y profesional, así como serán leales, lo cual es evidente al guardar información confidencial y defender la entidad.

Consecuencias del compromiso organizacional

En base a Zavaleta (2019), las consecuencias del compromiso organizacional están relacionadas al éxito empresarial, y algunas de estas son:

Figura 4

Consecuencias del compromiso organizacional



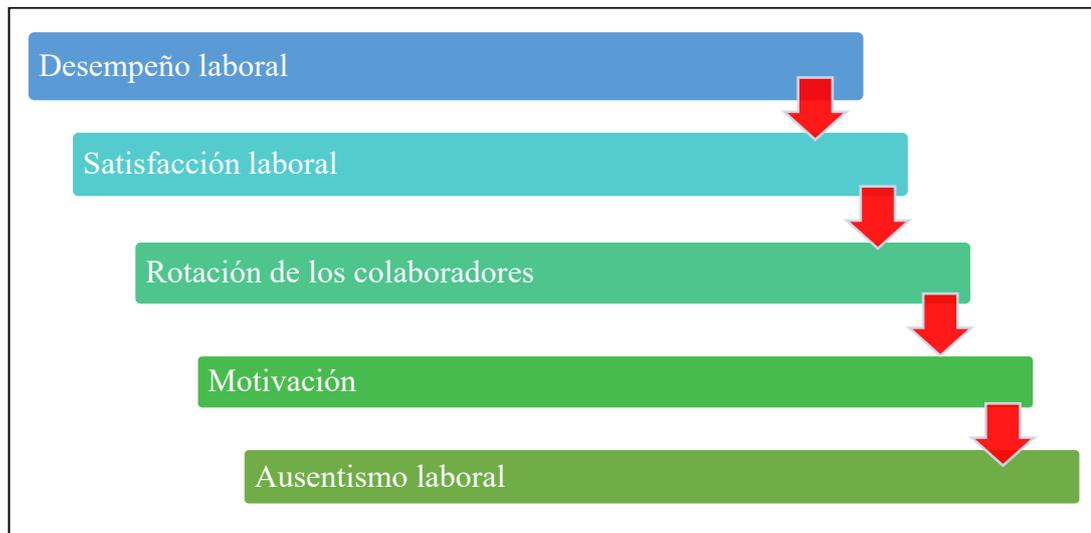
Nota. Obtenido de Zavaleta (2019).

El compromiso organizacional y su asociación con otras variables

De acuerdo con la revisión bibliográfica de Alcázar (2020), se da a conocer que el compromiso organizacional está relacionado con otras variables o conceptos del comportamiento organizacional, como:

Figura 5

Relaciones del compromiso organizacional



Nota. Obtenido de Alcázar (2020).

De modo similar Fonseca y otros (2019) proponen que el compromiso organizacional es una variable que tiene elevada relación con la productividad de los individuos y la satisfacción con el trabajo.

2.2.2. Productividad

Definiciones

Como señala Blanco (2007), la productividad es la demostración de un nivel de rendimiento que permite la consecución de metas y objetivos, además, de exteriorizar interés y motivación al cumplir con las funciones, tareas, deberes y responsabilidades.

Chiavenato (2009, pág. 13) enfatiza que la productividad “es una medida del desempeño que incluye la eficacia y eficiencia”, esto indica que, una organización o colaborador es productivo cuando cumple sus objetivos a través de la utilización de recursos disponibles, lo que conlleva a obtener resultados favorables a menor costo. Además, la productividad es considerada una variable intermedia del comportamiento organizacional.

Desde la perspectiva de Koontz y otros (2012), la productividad laboral es el resultado de la producción, es decir, de los productos y/o bienes producidos con la utilización de recursos disponibles, durante un periodo de tiempo determinado, teniendo en cuenta siempre la calidad del cociente.

Robbins y Judge (2013) afirman que la productividad es la medida del esfuerzo que emplean los colaboradores para obtener ganancias o resultados, además, del uso inteligente de los recursos disponibles, a fin de cumplir con los objetivos y metas organizacionales.

(Moreira, 2018) argumenta que la productividad laboral desde un enfoque sistémico es entendida como el rendimiento que presenta alguien o algo, es decir, un colaborador o empresa será productiva al producir la mayor cantidad de productos o proporcionar más veces un servicio, utilizando menor cantidad de recursos en un determinado tiempo.

Factores de la productividad laboral

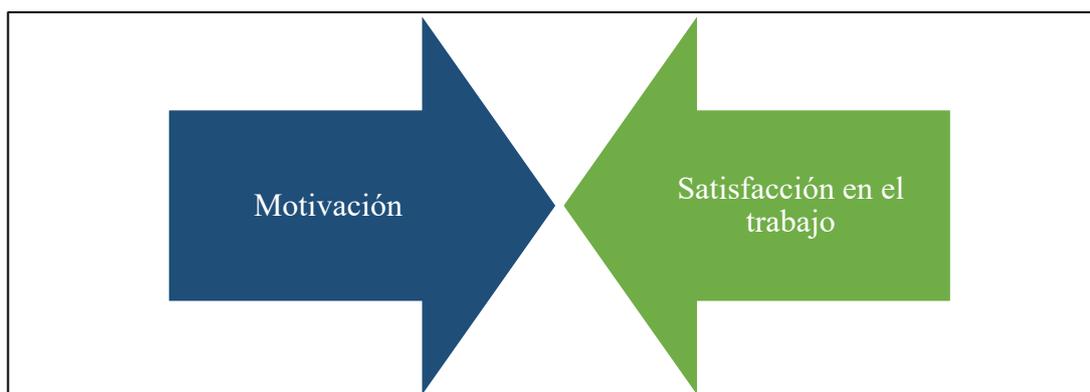
Prada y otros (2020) manifiestan que la productividad laboral puede ser estimulada a través de dos factores, los cuales son:

- a) Motivación:** Es considerada como un elemento conductual que influye de manera favorable o desfavorable en la productividad. Por tanto, es necesario identificar el motivo que conlleva a la persona a esforzarse y actuar para cumplir con los objetivos individuales y organizacionales; esto indica que, si se mantiene a los colaboradores motivados, estos realizarán un buen trabajo, lo cual beneficia al desarrollo personal y de las empresas donde laboran. Sin embargo, si el colaborador no se esfuerza al efectuar su trabajo, difícilmente cumplirá con los objetivos personales, así como con los de la empresa (Prada y otros, 2020).

b) Satisfacción en el trabajo: Es un elemento que influye en la productividad laboral, se trata de un proceso que comienza con las expectativas que poseen los colaboradores, sigue con la percepción de su rendimiento y culmina con la recompensa que reciben por ello: en este sentido, se pueden presentar diferencias entre la percepción que tiene el trabajador sobre el esfuerzo que aplica al realizar sus funciones y lo que le pagan por ello, lo cual genera malestar o bienestar en el trabajo, este último se presentará si la persona está conforme con la retribución que recibe por el esfuerzo que realiza al laborar, lo que propicia productividad y permanencia en el trabajo (Prada y otros, 2020).

Figura 6

Factores de la productividad laboral I



Nota. Obtenido de Prada y otros (2020).

Por otra parte, Moreira (2018) plantea que los factores que afectan a la productividad son:

- a) Recursos humanos
- b) Maquinaria y equipo
- c) Organización del trabajo.

De modos similar, Marvel y otros (2011) dieron a conocer una serie de factores que inciden en la productividad, de acuerdo con una revisión bibliográfica; entonces, algunos de estos son:

Figura 7

Factores de la productividad laboral II



Nota. Obtenido de Marvel y otros (2011).

Características de un gerente productivo

Hernández y García (2018) explican que se puede comprender el contexto laboral a través de herramientas propias del comportamiento organizacional. Por lo mismo, consideran que las características de un gerente productivo son:

- a) **Compromiso:** Es la participación legítima y activa de un colaborador dentro de una empresa, pues tienen identidad y valores organizacionales, se involucran con los objetivos institucionales, existe disposición para cumplir con sus funciones y más, lo que conlleva a obtener alto rendimiento (Hernández y García, 2018).
- b) **Conocimiento:** capacidad para captar hechos por medio del intelecto, es así que la persona comprende fenómenos, ello es diferente a la adquisición de información por medio de la interpretación, validación y creencias (Hernández y García, 2018).

- c) **Pensamiento estratégico:** es un proceso intelectual que consiste en la elaboración de estrategias o planes anticipados, lo cual involucra la proyección de posibles soluciones ante la presencia de dificultades en el futuro. Además, este proceso es clave para realizar planificación, acción y evaluación estratégica dentro de las organizaciones (Hernández y García, 2018).
- d) **Comunicación:** es una competencia indispensable para las interacciones sociales y las formas de pensamiento de las personas; por tal motivo, se requiere del manejo de códigos verbales y no verbales que permiten la comprensión de los mensajes (Hernández y García, 2018).

Modelo teórico de productividad laboral de Koontz y Weihrich

Este modelo teórico explica que la productividad laboral es la interacción entre recursos-insumos y productos de calidad obtenidos en un periodo de tiempo específico. Con esto quiere decir, que la productividad es el resultado que se obtiene entre la obtención de una cantidad de productos de calidad y la cantidad de recursos utilizados, durante un periodo de tiempo. Asimismo, respecto a la productividad de los colaboradores, es una variable que hace referencia al grado de rendimiento que presentan durante un intervalo de tiempo (Koontz y otros, 2012).

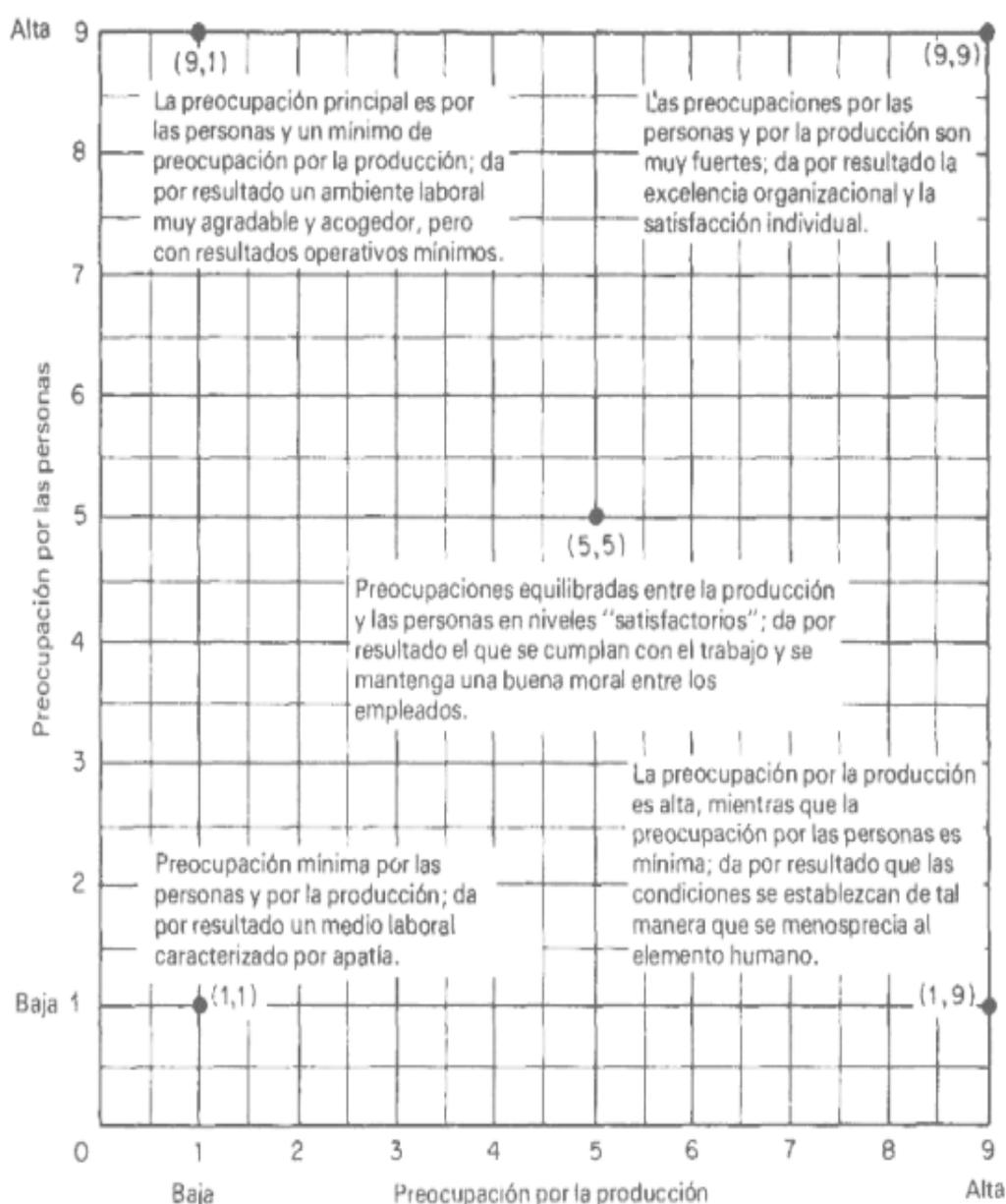
Modelo de la rejilla gerencial

Este modelo revela dos factores, la preocupación por las personas y la preocupación por la producción o los resultados, a partir de estos factores el gerente puede identificar, cuantificar, analizar y resolver sus preocupaciones. Asimismo, las posibles preocupaciones de un directivo se muestran dentro de un plano cartesiano, de esta manera se categorizan en un nivel bajo o alto, así como se predice el posible comportamiento que los gerentes tendrían frente a las preocupaciones. Además, el

punto 9.9 del cartesiano representa un nivel equitativo de preocupación por los colaboradores y por los resultados, por ello los subordinados se identifican con los objetivos de la organización y se comprometen a conseguirlas. Por otra parte, este modelo se basa en la teoría X e Y de McGregor, ya que el punto 9.1 representaría la teoría X, mientras que los puntos 1.9, 5.5 y 9.9 representarían la teoría Y (Bain, 1985).

Figura 8

Modelo de rejilla gerencial



Nota. Obtenido de Bain (1985).

Modelo de productividad en la que se basa esta investigación

A juicio de Robbins y Judge (2013) la productividad es comprendida como la medida del uso inteligente de recursos disponibles para obtener resultados favorables que conlleven al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales; lo cual se logra con el esfuerzo y desempeño del conjunto de colaboradores que forman parte de una institución, organización o empresa. Además, la productividad de la empresa es considerada el primer objetivo de los gerentes o directivos, y es su responsabilidad. En suma, una entidad o persona será productiva cuando ejecuta actividades bajo indicadores de efectividad, eficiencia y eficacia, que favorecen la optimización de recursos. Por tal razón, a continuación se describirá cada indicador, como:

- a) **Eficiencia:** es la utilización apropiada de recursos al cumplir de manera favorable con las actividades laborales, por lo mismo, se requiere de métodos, medios y procesos que conlleven al cumplimiento de objetivos a bajo costo, pero, sin comprometer la calidad del bien o servicio que se proporciona (Robbins y Judge, 2013).
- b) **Eficacia:** es alcanzar o superar las metas y objetivos que están bien definidos, para ello el colaborador cumple con su labor en el periodo de tiempo solicitado o menor tiempo, y considera las políticas y lineamientos establecidos por la organización donde trabaja; de esta manera, la entidad será eficaz al satisfacer exitosamente las necesidades o aspiraciones de los clientes (Robbins y Judge, 2013).
- c) **Efectividad:** este indicador de la productividad se basa en la conexión de la eficiencia y la eficacia, pues para que una organización sea productiva requiere de colaboradores que obtengan resultados y cumplan los objetivos, por medio del uso razonable de recursos disponibles y el manejo adecuado del tiempo, sin

afectar la calidad del bien o servicio que brinda la organización (Robbins y Judge, 2013).

Figura 9

Modelo de productividad

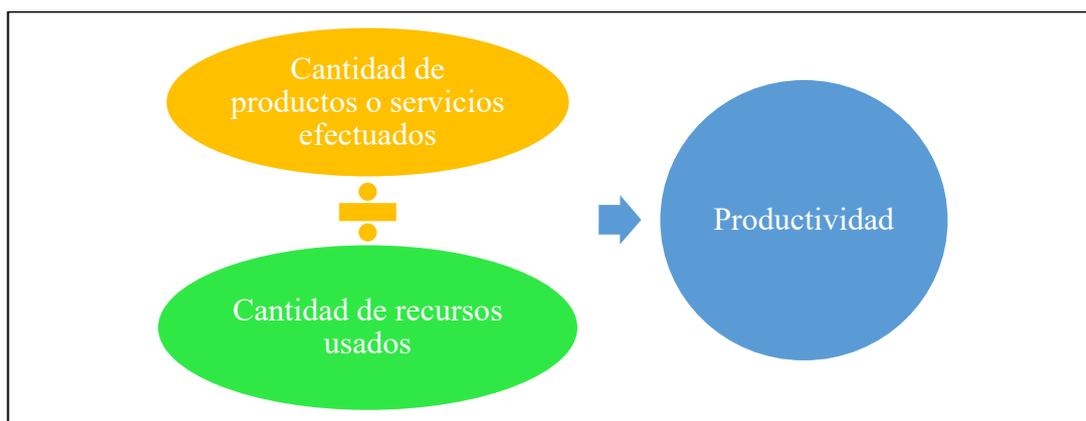


Nota. Obtenido de Robbins y Judge (2013).

Medición de la productividad

Figura 10

Medición de la productividad



Nota. Obtenido de Moreira (2018).

Impacto de la productividad

Tal como afirma Bain (1985), la productividad laboral al ser un instrumento de comparación entre la producción y los recursos consumidos posibilita valorar si una organización o colaborador está utilizando inteligentemente los recursos al conseguir determinada cantidad de producción; entonces, si se logra elaborar un gran número de productos utilizando menos recursos y en menor tiempo, se promueve el aumento de la rentabilidad. Por lo mismo, las entidades deben poner en práctica estrategias que

conlleven a manejar los tiempos y recursos de manera favorable, y necesitan establecer un sistema de pagos de salarios optimo.

2.3. Marco conceptual

Compromiso organizacional: Esta variable hace referencia a la actitud positiva que tiene el trabajador hacia la empresa donde labora, la cual surge a través del vínculo que se establece entre estos dos entes con el paso del tiempo (Allen y Meyer, 1991; como se cita en Paima, 2020).

Compromiso afectivo: Es el lazo emocional entre el empleado y la empresa, lo que ocasiona que el colaborador se identifique e implique con esta, existe una orientación afectiva, donde se presentan recompensas psicológicas (Allen y Meyer, 1991; como se cita en Paima, 2020).

Compromiso de continuidad: En la interacción empleador y empleado, se invierte esfuerzo y tiempo, el trabajador percibe que tiene mejores oportunidades laborales en la empresa donde trabaja que en otras, existe una orientación relacionada a las necesidades y los costos (Allen y Meyer, 1991; como se cita en Paima, 2020).

Compromiso normativo: El trabajador muestra lealtad y responsabilidad moral, pues es retribuido con beneficios por la empresa; de esta manera, se crea un sentido de reciprocidad (Allen y Meyer, 1991; como se cita en Paima, 2020).

Productividad: Es la medida de la cantidad de recursos disponibles usados para conseguir resultados, esto es, el cociente obtenido por la división entre la cantidad de productos o servicios efectuados y la cantidad de recursos utilizados (Robbins y Judge, 2013).

Eficiencia: Es el ahorro de recursos que son utilizados en la búsqueda de cumplir con las metas y objetivos, tanto personales y organizacionales en el contexto laboral, sin perjudicar la calidad resultado final (Robbins y Judge, 2013).

Eficacia: Es cuando un colaborador cumple satisfactoriamente de las metas y objetivos en el tiempo requerido o en menos tiempo, considerando los lineamientos determinados por la organización donde labora (Robbins y Judge, 2013).

Efectividad: Es una de las dimensiones de la productividad que conecta la eficacia y eficiencia, es decir, un colaborador o empresa es efectiva si ahorra los recursos y cumple con sus metas y objetivos en menor tiempo (Robbins y Judge, 2013).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

H1 Existe relación directa entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022.

3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H1 Existe relación directa entre la dimensión compromiso afectivo y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022.

Hipótesis específica 2

H1 Existe relación directa entre la dimensión compromiso de continuidad y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022.

Hipótesis específica 3

H1 Existe relación directa entre la dimensión compromiso normativo y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022.

3.3. Variables

Variable 1: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Es la actitud positiva que tiene el trabajador hacia la empresa donde labora, la cual surge a través del vínculo que se establece entre estos dos entes con el paso del tiempo (Allen y Meyer, 1991; como se cita en Paima, 2020).

Definición operacional: La variable se mide con el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Paima (2020) que evalúa el compromiso afectivo, de continuidad y normativo que tiene la persona para con su empresa de labores.

Variable 2: Productividad

Definición conceptual: Es la medida de la cantidad de recursos disponibles usados para conseguir resultados, esto es, el cociente obtenido por la división entre la cantidad de productos o servicios efectuados y la cantidad de recursos utilizados (Robbins y Judge, 2013).

Definición operacional: La variable se mide con el Cuestionario de Productividad de Paima (2020) cuyo objetivo es evaluar eficiencia, la eficacia y la efectividad de producción y/o resultados que tiene el trabajador en su centro de labores.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

4.1.1. Método general

El método general que dirigió esta investigación fue el método científico, que consiste en un proceso sistemático, en el cual se aplican técnicas y herramientas que permiten conseguir resultados objetivos. En tal sentido, dirige el accionar del investigador, que parte de la observación de eventos reales, para analizarlos por medio de la aplicación de técnicas y procedimientos vigentes, además, da la posibilidad de ir contrastando hipótesis o conclusiones durante el tiempo que dura el proceso (Sánchez y Reyes, 2015).

4.1.2. Métodos específicos

El método específico de la presente investigación fue el método hipotético-deductivo, puesto que el investigador detalla, analiza e interpreta los acontecimientos observados, en tiempo presente y en su forma natural. De esta manera, se conoce qué sucede en relación con determinada variable y cómo se presenta durante el periodo de

tiempo que dura la investigación. Así pues, después del análisis observacional se realiza un tratamiento estadístico para comprobar las hipótesis planteadas previamente y que respondan a las probabilidades (Sánchez y Reyes, 2015).

4.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación que encaminó este trabajo de investigación es la básica dado que busca acontecimientos teóricos para el progreso de una ciencia; sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; continuando con el conocimiento científico y ampliando los principios teóricos y argumentativos que demandan las variables (Sánchez y Reyes, 2015).

4.3. Nivel de investigación

El nivel de investigación que condujo la ejecución de este estudio es el correlacional, definido por Hernández y Mendoza (2019) como el alcance que tiene el propósito de conocer el grado de relación que existe entre dos o más conceptos que se observan en una muestra de estudio. Por tal motivo, el objetivo general de esta investigación fue determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y productividad en trabajadores de un instituto tecnológico de Orcotuna, Huancayo.

4.4. Diseño de investigación

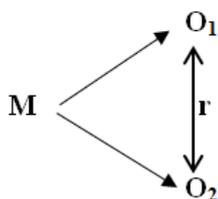
Teniendo en consideración el control de las variables, el enfoque utilizado en este estudio es de naturaleza no experimental. Según Hernández, R. y Mendoza, Ch. (2018), afirman que: "La investigación no experimental se caracteriza por llevarse a cabo sin una manipulación intencionada de las variables, centrándose únicamente en la observación de los fenómenos en su entorno natural para su posterior análisis".

En relación al periodo de estudio, se adoptará un enfoque transversal puesto que los diseños de investigación transversal se basan en la recopilación de datos en un único momento, durante un único periodo de tiempo (Hernández, R. y Mendoza, Ch., 2018).

Y tomando en consideración el diseño de investigación que se utilizó para llevar a cabo este estudio es el descriptivo-correlacional, conceptualizado como el diseño que permite saber cuál es el nivel de asociación que existe entre dos o más variables que se perciben en una misma muestra de estudio, mediante la administración de la Técnica Estadística de Análisis de Correlación, la cual proporciona datos sobre si existe o no relación, cuál es el nivel y dirección (Sánchez y Reyes, 2015).

Figura 11

Esquema del diseño de investigación



Nota. Obtenido de Sánchez y Reyes (2015).

Dónde:

M = Muestra constituida por 41 trabajadores de un instituto de Orcotuna –Huancayo.

O₁ = Observación de la variable compromiso organizacional.

O₂ = Observación de la variable productividad.

r = Correlación entre ambas variables.

4.5. Población y muestra

Población

La población es el conjunto de elementos que forman parte una categoría, clase o categorización, ya sea de personas, animales, cosas, eventos, plantas, entre otros, a los que se les aplican las técnicas e instrumentos de la investigación (Sánchez y Reyes, 2015). Entonces, la población de esta investigación fueron 41 trabajadores (8 administrativos, 29 docentes y 4 auxiliares) del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna, ubicado en el Jirón Cuzco s/n, en el Distrito de Orcotuna, en la Provincia de Concepción, en la Región de Junín.

Muestra

La muestra es comprendida como el subgrupo o subconjunto de la población, también conocida como universo, a la cual se administra las técnicas e instrumentos; además, un requisito indispensable para su conformación es que debe ser representativa (Sánchez & Reyes, 2015). En consecuencia, la muestra fueron 41 (8 administrativos, 29 docentes y 4 auxiliares) trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna, ubicado en el Jirón Cuzco s/n, del Distrito de Orcotuna, de la Provincia de Concepción, de la Región de Junín.

Tipo de muestreo

El tipo de muestreo que se aplicó en este estudio fue el no probabilístico del tipo censal, puesto que todas las personas que forman parte de la población o universo son tomadas como muestra, al ser un número reducido, por tanto, manejable para los investigadores (Ramírez, 2010).

Tabla 1

Población y muestra de la investigación

	Trabajadores	Cantidad
Área administrativa	Directora general	1
	Administradora	1
	Secretaria académica	1
	Jefe de unidad académica	1
	Asistentes/secretarios	4
Programas de estudios	Arquitectura de plataforma	4 docentes
	Contabilidad	4 docentes
	Gestión de producción prendas de vestir	4 docentes
	Mecatrónica automotriz	8 docentes
	Mecánica de producción	4 docentes
	Empleabilidad	5 docentes
	Auxiliares	4 auxiliares
	Total	41

Nota. La muestra del estudio son 41 trabajadores entre administrativos y docentes.

Criterios de inclusión:

- ✓ Todos los trabajadores, varones y mujeres del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público (IESTP) “Mario Gutiérrez López”.
- ✓ Personal docente y del área administrativo del instituto.
- ✓ Los trabajadores que acepten participar en la investigación y firmen el documento de Consentimiento Informado.
- ✓ Los trabajadores que respondan correctamente al Cuestionario de Compromiso Organizacional.
- ✓ Los trabajadores que respondan correctamente al Cuestionario de Productividad.

Criterios de exclusión:

- ✓ Personas que no sean trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público (IESTP) “Mario Gutiérrez López”.
- ✓ Los trabajadores que no acepten participar en la investigación y no firmen el documento de Consentimiento Informado.
- ✓ Los trabajadores que no respondan correctamente al Cuestionario de Compromiso Organizacional.
- ✓ Los trabajadores que no respondan correctamente al Cuestionario de Productividad.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La encuesta es la técnica de recolección de datos que se usó en este estudio, pues sirve para medir o valorar una o más variables por medio de interrogantes que surgen del contenido de esta; las variables a medir deben tener concordancia con el problema y los objetivos de la investigación (López & Fachelli, 2015).

Instrumentos

El cuestionario es el instrumento que se aplicó para la recolección de datos, ya que es útil para valorar el grado de presencia o ausencia de una o más variables, para ello se realiza un conjunto de preguntas a un determinado grupo de personas, a través de un sistema o formato escrito (Sánchez & Reyes, 2015).

Ficha Técnica del Cuestionario de Compromiso Organizacional

Autor(a): (Paima, 2020).

Administración: Individual y colectiva.

Área de aplicación: Área Organizacional.

Ámbito de aplicación: Colaboradores.

Duración: 15 a 20 minutos aproximadamente.

Finalidad: Mide el nivel de compromiso organizacional.

Técnica: Encuesta.

Dimensiones: compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

Validez: La validez del instrumento se valoró mediante la utilización del Método Criterio de Jueces, los cuales determinaron que tiene buena validez.

Confiabilidad: La confiabilidad del cuestionario se determinó por medio del uso del estadístico Alpha de Cronbach, el que indicó que existe un coeficiente de 0.980, que indica alta confiabilidad.

Ficha Técnica del Cuestionario de Productividad

Autor(a): (Paima, 2020).

Administración: Individual y colectiva.

Área de aplicación: Área Organizacional.

Ámbito de aplicación: Colaboradores.

Duración: 15 a 20 minutos aproximadamente.

Finalidad: Mide el nivel de productividad.

Técnica: Encuesta.

Dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad.

Confiabilidad: La confiabilidad del cuestionario se determinó por medio del uso del estadístico Alpha de Cronbach, el que indicó que existe un coeficiente de 0.985, que indica alta confiabilidad.

Validez: La validez del instrumento se valoró mediante la utilización del Método Criterio de Jueces, los cuales determinaron que tiene buena validez.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Estadística descriptiva

La estadística descriptiva, es una de las técnicas que se usará para el procesamiento y análisis de datos; porque su finalidad es proporcionar un resumen de todo un conjunto de datos obtenidos mediante la administración de los instrumentos. Asimismo, este tipo de estadística se divide en las medidas de tendencia central y las medidas de variabilidad, y su uso dependerá de la naturaleza de las variables de estudio. En suma, para presentar los resultados descriptivos de esta investigación se aplicó la media porcentual, ya que nos permite obtener tablas cruzadas de frecuencias y porcentajes de las variables de estudio y sus dimensiones (Sánchez y Reyes, 2015).

Estadística inferencial

La estadística inferencial, es otro tipo de técnica para procesar y analizar valores, su fin es comparar dos o más grupo de datos para conocer si las posibles diferencias a detectarse se deben al azar o son normales, para ello es indispensable tener en cuenta el margen de error para las ciencias sociales y conductuales. Este tipo de estadística, también se divide en las que son paramétricas y no paramétricas, por lo que su uso estará en función al cumplimiento de supuestos y al tipo de escala de medición de las variables. Entonces, en este estudio se aplicó la prueba no paramétrica Tau-c de Kendall, para la comprobación de la hipótesis general y las específicas, puesto que, la variable compromiso laboral como productividad son de naturaleza ordinal, además, que no existe normalidad en los datos, las categorías no requieren ser empatadas y la muestra es menor a 50 individuos, por lo tanto la información cumple los criterios para ser medido por dicho estadígrafo (Sánchez y Reyes, 2015).

Procedimiento y procesamiento

- Se valoró el índice de confiabilidad y validez del Cuestionario de Compromiso Laboral y el Cuestionario de Productividad.
- Se aplicó a la muestra del estudio los cuestionarios mencionados.
- Se trasladaron los datos obtenidos de la evaluación al Programa Estadístico en Ciencias Sociales (SPSS) versión 25, para el análisis cuantitativo.
- Se aplicó el estadístico medio porcentual con el fin de conseguir tablas de frecuencias y porcentajes de las variables y sus dimensiones.
- Se administró la prueba no paramétrica Tau-c de Kendall para la comprobación de hipótesis general y las específicas.
- Se identificó el p-valor y se comparará con el nivel alfa, se identificará el grado y dirección de la posible asociación.
- Se utilizó el Programa de Microsoft Excel versión 2019 para el diseño tanto de tablas como de gráficos.
- Se elaboró el informe final de la investigación.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Todo trabajo de investigación que aporte al desarrollo social debe tener en cuenta aspectos éticos, pues su fin es proteger a los seres vivos a través de la regulación de la conducta de los investigadores. Por lo mismo, este trabajo de indagación estuvo conducido por el Reglamento General de Investigación de la Universidad Peruna Los Andes (2019), específicamente lo que se indica en el artículo N°27, como el respeto a la diversidad humana, respecto a la etnia y al nivel sociocultural; la explicación verbal y la entrega del del documento de consentimiento informado; dar a conocer los

beneficios de la investigación; que el investigador muestre veracidad y responsabilidad en su accionar.

De modo similar, en el artículo N°28 se describe las normas de conducta del investigador, como la elaboración de estudios innovadores; la utilización de fuente bibliográficas confiables; ser responsable de los efectos personales, académicos y sociales del estudio; respetar el anonimato de los participantes; los resultados obtenidos deben ser utilizados solo para fines investigativos; es indispensable comunicar posibles conflictos entre autores, asesores y jurados-revisores, además, comunicar los resultados a la comunidad científica.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

En este apartado se presentan los resultados, distribuidos en dos partes específicas. En la primera parte, se presentan la descripción de los resultados, diseñados en figuras y tablas cruzadas de contingencia, utilizando la estadística descriptiva y el método porcentual; para obtener datos en frecuencia y porcentaje. En la segunda parte, se presentan la comprobación de las hipótesis, utilizando la estadística inferencial, mediante el coeficiente de Tau-c de Kendal para dos variables debido a que la muestra es menor a 50 individuos, además que las categorías no requieren ser empatadas y las variables son de escala ordinal. A continuación, se presentan los resultados:

5.1. Descripción de los resultados

Tabla 2

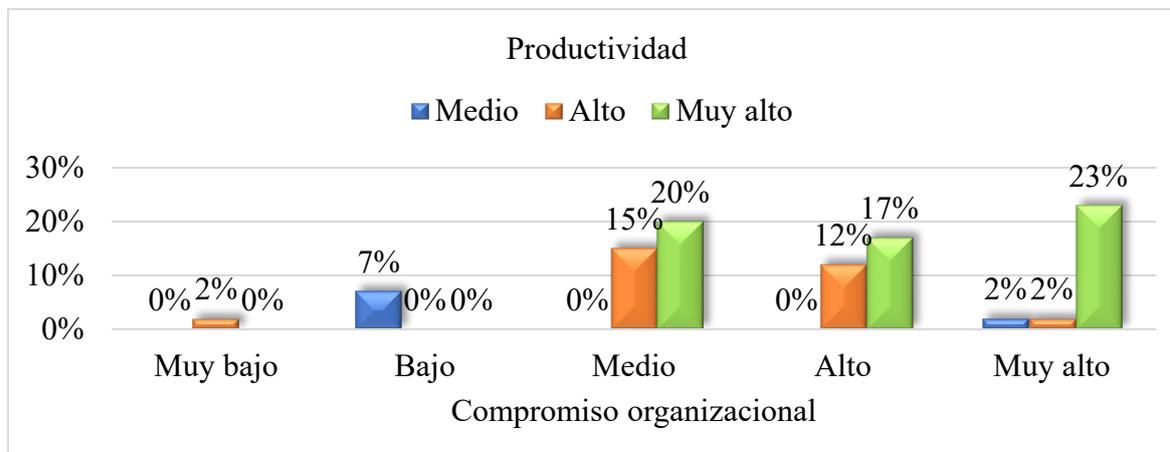
Compromiso organizacional y productividad en el Instituto de Orcotuna

Compromiso organizacional		Productividad			Total
		Medio	Alto	Muy alto	
Muy bajo	f	0	1	0	1
	%	0%	2%	0%	2%
Bajo	f	3	0	0	3
	%	7%	0%	0%	7%
Medio	f	0	6	8	14
	%	0%	15%	20%	35%
Alto	f	0	5	7	12
	%	0%	12%	17%	29%
Muy alto	f	1	1	9	11
	%	2%	2%	23%	27%
Total	f	4	13	24	41
	%	9%	31%	60%	100%

Nota. El 23% posee compromiso organizacional y productividad muy alta.

Figura 12

Compromiso organizacional y productividad en el Instituto de Orcotuna



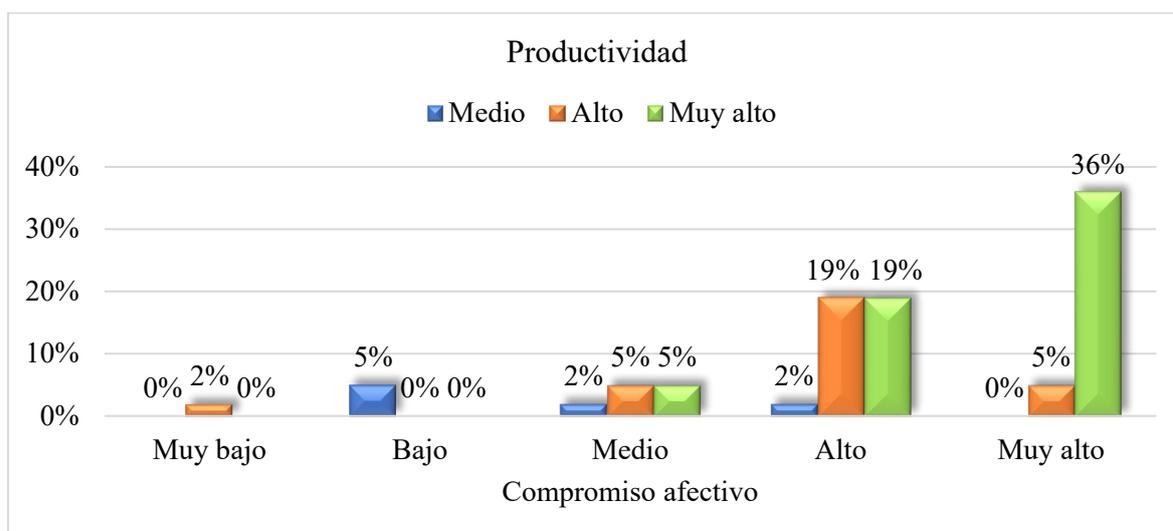
Nota. Basado en las evaluaciones del CCO y el CPR – 2022.

Descripción: En la tabla 2 y figura 12, se pudo visualizar que el 2% de los trabajadores del I.T.P de Orcotuna poseen compromiso organizacional y productividad muy bajo, el 7% bajo y el 35% mantienen un compromiso medio, de los cuales el 15% tiene alta productividad y el 20% muy alto. El 29% posee compromiso alto, de los cuales el 12% es altamente productivo y el 17% muy alto. El 27% posee compromiso organizacional muy alto, de los cuales el 2% de la productividad es media, 2% alta y 23% muy alto.

Tabla 3*Compromiso afectivo y productividad en el Instituto de Orcotuna*

Compromiso afectivo		Productividad			Total
		Medio	Alto	Muy alto	
Muy bajo	f	0	1	0	1
	%	0%	2%	0%	2%
Bajo	f	2	0	0	2
	%	5%	0%	0%	5%
Medio	f	1	2	2	5
	%	2%	5%	5%	12%
Alto	f	1	8	8	17
	%	2%	19%	19%	40%
Muy alto	f	0	2	14	16
	%	0%	5%	36%	41%
Total	f	4	13	24	41
	%	9%	31%	60%	100%

Nota. El 36% posee compromiso afectivo y productividad muy alta.

Figura 13*Compromiso afectivo y productividad en el Instituto de Orcotuna*

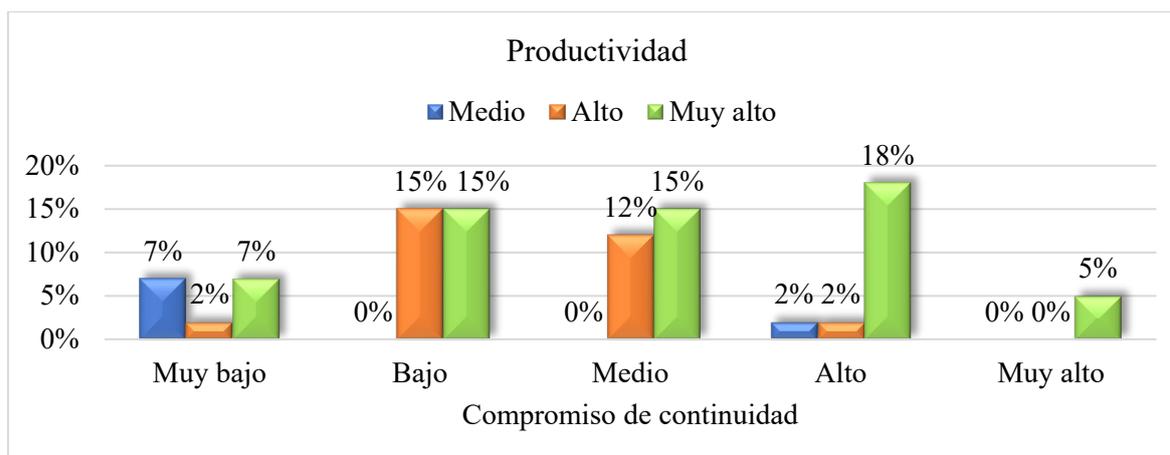
Nota. Basado en las evaluaciones del CCO y el CPR – 2022.

Descripción: En la tabla 3 y figura 13, se pudo verificar que el 2% de los trabajadores del I.T.P. de Orcotuna presentan compromiso afectivo y productividad muy bajo, el 5% bajo; el 12% refleja compromiso afectivo medio, de los cuales el 2% de productividad es medio, el 5% alto y el 5% muy alto. El 40% refleja compromiso alto, 2% medio, 19% alto y 19% muy alto. El 41% presentan compromiso afectivo muy alto, de los cuales el 5% de productividad es alto y 36% muy alto.

Tabla 4*Compromiso de continuidad y productividad en el Instituto de Orcotuna*

Compromiso de continuidad		Productividad			Total
		Medio	Alto	Muy alto	
Muy bajo	f	3	1	3	7
	%	7%	2%	7%	16%
Bajo	f	0	6	6	12
	%	0%	15%	15%	30%
Medio	f	0	5	6	11
	%	0%	12%	15%	27%
Alto	f	1	1	7	9
	%	2%	2%	18%	22%
Muy alto	f	0	0	2	2
	%	0%	0%	5%	5%
Total	f	4	13	24	41
	%	9%	31%	60%	100%

Nota. El 18% posee compromiso de continuidad alta y productividad muy alta.

Figura 14*Compromiso de continuidad y productividad en el Instituto de Orcotuna*

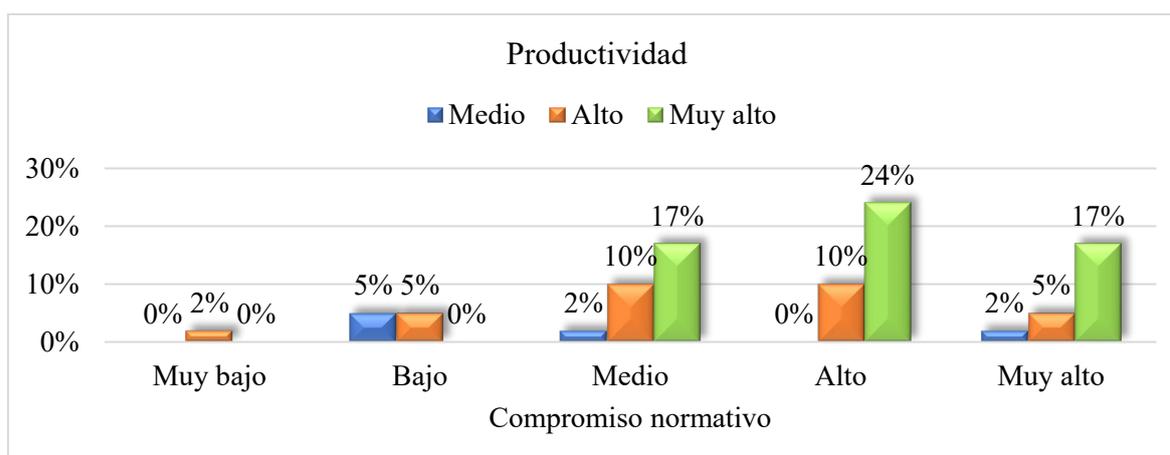
Nota. Basado en las evaluaciones del CCO y el CPR – 2022.

Descripción: En la tabla 4 y figura 14, se pudo visualizar que el 16% de los trabajadores del I.T.P. de Orcotuna poseen compromiso de continuidad muy bajo, de los cuales el 7% de la productividad es medio, 2% alto y 7% muy alto. El 30% poseen compromiso de continuidad bajo, de los cuales el 15% tienen productividad alta y 15% muy alta. El 27% del compromiso es medio, de los cuales el 12% de la productividad es alto y el 15% muy alto. El 22% posee compromiso de continuidad alto, de los cuales el 2% de la productividad es medio, 2% alto y 18% muy alto. El 5% del compromiso y productividad es alto.

Tabla 5*Compromiso normativo y productividad en el Instituto de Orcotuna*

Compromiso normativo		Productividad			Total
		Medio	Alto	Muy alto	
Muy bajo	f	0	1	0	1
	%	0%	2%	0%	2%
Bajo	f	2	2	0	4
	%	5%	5%	0%	10%
Medio	f	1	4	7	12
	%	2%	10%	17%	29%
Alto	f	0	4	10	14
	%	0%	10%	24%	34%
Muy alto	f	1	2	7	10
	%	2%	5%	17%	24%
Total	f	4	13	24	41
	%	9%	31%	60%	100%

Nota. El 23% posee compromiso normativo alto y productividad muy alta.

Figura 15*Compromiso normativo y productividad en el Instituto de Orcotuna*

Nota. Basado en las evaluaciones del CCO y el CPR – 2022.

Descripción: En la tabla 5 y figura 15, se visualizó que el 2% del compromiso normativo y la productividad es muy bajo. El 10% del compromiso normativo es bajo, de los cuales el 5% de la productividad es medio y el 5% alto. El 29% del compromiso normativo es medio, de los cuales el 2% de la productividad es medio, el 10% alto y 17% muy alto. El 34% del compromiso normativo es alto, de los cuales el 10% de la productividad es alto y 24% muy alto. El 24% del compromiso normativo es muy alto, de los cuales el 2% de la productividad es medio, el 5% alto y 17% muy alto.

5.2. Comprobación de las hipótesis

Hipótesis general

H1 Existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022.

H0 No existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022.

Prueba de Coeficiente de Tau – c de Kendall para dos variables

Criterio para determinar la Hipótesis: (Criterio para todas las hipótesis)

P-valor $\leq \alpha$ = La **H₁** se aprueba. **Es significativo**

P-valor $> \alpha$ = La **H₀** se aprueba. **No es significativo**

Criterio para determinar la dirección e intensidad de la correlación: (Criterio para todas las hipótesis)

Tau-c (+/-) 0,81 – 0,99 = Correlación directa/inversa **muy alta**

Tau-c (+/-) 0,61 – 0,80 = Correlación directa/inversa **alta**

Tau-c (+/-) 0,41 – 0,60 = Correlación directa/inversa **moderada**

Tau-c (+/-) 0,21 – 0,40 = Correlación directa/inversa **baja**

Tau-c (+/-) 0,00 – 0,20 = Correlación directa/inversa **muy baja o nula**

Tabla 6

Correlación entre compromiso organizacional y productividad

Variable	Nº	Tau-c	P – valor	Val.	Nivel Alfa α
Compromiso organizacional Productividad	41	0,336*	0,016**	<	0,05

Nota: Decisión: *El valor de tau-c es 0,336. Por lo tanto, el nivel de correlación es directa y baja. **El p-valor (0,016) es menor al nivel alfa (0,05). Por lo tanto, la relación es estadísticamente significativa. Conclusión: Se rechaza la hipótesis nula, puesto que existe relación directa y significativa. Interpretación: Existe relación directa y significativa entre el

compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022; es decir, a mayor compromiso organizacional, mayor será la productividad de los trabajadores, ambas variables se desarrollan simultáneamente.

Hipótesis específica 1

H1 Existe relación directa y significativa entre la dimensión compromiso afectivo y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022.

H0 No existe relación directa y significativa entre la dimensión compromiso afectivo y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022.

Tabla 7

Correlación entre compromiso afectivo y productividad

Variable	Nº	Tau-c	P – valor	Val.	Nivel Alfa α
Compromiso afectivo Productividad	41	0,457*	0,000**	<	0,05

Nota: Decisión: *El valor de tau-c es 0,457. Por lo tanto, el nivel de correlación es directa y moderada. **El p-valor (0,000) es menor al nivel alfa (0,05). Por lo tanto, la relación es estadísticamente significativa. Conclusión: Se rechaza la hipótesis nula, puesto que existe relación directa y significativa. Interpretación: Existe relación directa y significativa entre el compromiso afectivo y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022; es decir, ambas variables se desarrollan simultáneamente, a mayor compromiso afectivo, mayor será la productividad de los trabajadores y viceversa.

Hipótesis específica 2

- H1** Existe relación directa y significativa entre la dimensión compromiso de continuidad y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022.
- H0** No existe relación directa y significativa entre la dimensión compromiso de continuidad y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022.

Tabla 8

Correlación entre compromiso de continuidad y productividad

Variable	Nº	Tau-c	P – valor	Val.	Nivel Alfa α
Compromiso de continuidad Productividad	41	0,275*	0,054**	>	0,05

Nota: Decisión: *El valor de tau-c es 0,275. Por lo tanto, el nivel de correlación es directa y baja. **El p-valor (0,000) es mayor al nivel alfa (0,05). Por lo tanto, la relación no es estadísticamente significativa. Conclusión: Se acepta la hipótesis nula, puesto que no existe relación directa y significativa. Interpretación: No existe relación directa y significativa entre el compromiso de continuidad y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022; es decir, ambas variables se desarrollan independientemente, los indicadores del compromiso de continuidad no tienen que ver con los de la productividad, por ello, la ocurrencia de las variables ocurre en formas distintas y paralelamente.

Hipótesis específica 3

- H1** Existe relación directa y significativa entre la dimensión compromiso normativo y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022.
- H0** No existe relación directa y significativa entre la dimensión compromiso normativo y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022.

Tabla 9

Correlación entre compromiso normativo y productividad

Variable	Nº	Tau-c	P – valor	Val.	Nivel Alfa α
Compromiso normativo Productividad	41	0,293*	0,030**	<	0,05

Nota: Decisión: *El valor de tau-c es 0,293. Por lo tanto, el nivel de correlación es directa y baja. **El p-valor (0,030) es menor al nivel alfa (0,05). Por lo tanto, la relación es estadísticamente significativa. Conclusión: Se rechaza la hipótesis nula, puesto que existe relación directa y significativa. Interpretación: Existe relación directa y significativa entre el compromiso normativo y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022; es decir, ambas variables se desarrollan simultáneamente, a mayor compromiso normativo, mayor será la productividad de los trabajadores y viceversa.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Actualmente, los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Mario Gutiérrez López del Distrito de Orcotuna, se ha identificado que el área docente es minoritaria y existe excedente carga laboral, lo que es posible que el compromiso laboral en estos sea precario, además al tener carga laboral excesiva puede que la productividad laboral no sea la más eficiente, trayendo consecuencias en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Del mismo modo, el área administrativa del instituto posee poco personal, la carga de los procesos administrativos de acreditación, titulación, procedimientos documentarios, entre otras cuestiones, puede generar la carga laboral en los trabajadores trayendo consecuencias en la productividad laboral eficiente y con ello el compromiso organizacional, puesto que al no sentir que sus labores son valoradas, es posible que el compromiso laboral no sea la más positiva. Ante lo planteado en los párrafos anteriores se propuso realizar esta investigación que busca determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y productividad en trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Mario Gutiérrez López - Orcotuna – 2022. Los resultados son los siguientes:

En cuanto al objetivo general sobre la relación entre el compromiso organizacional y la productividad se pudo visualizar que el 2% de los trabajadores del I.S.T.P de Orcotuna poseen compromiso organizacional y productividad muy bajo, el 7% bajo y el 35% mantienen un compromiso medio, de los cuales el 15% tiene alta productividad y el 20% muy alto. El 29% posee compromiso alto, de los cuales el 12% es altamente productivo y el 17% muy alto. El 27% posee compromiso organizacional muy alto, de los cuales el 2% de la productividad es media, 2% alta y 23% muy alto

(véase tabla 2 y figura 12). Se pudo identificar que la mayoría de los trabajadores presentan altos niveles de compromiso organizacional, es decir, la actitud positiva que tienen los trabajadores hacia el instituto Superior Tecnológico de Orcotuna es alto, involucrando los aspectos personales del propio trabajador, el rol y las características del trabajo y su ambiente laboral, esto repercutiría en la vinculación de los trabajadores con la institución (Paima, 2020; Hernández y otros, 2018 y Goetendia, 2020). Estos resultados también reflejaría que el instituto ha invertido en las medidas para mejorar o estar en proceso de mejora, enfocándose en el desarrollo de sus trabajadores, midiendo el compromiso organizacional, propiciando la tendencia y comunicación asertiva y fomentando el trabajo en equipo (Hcmfront, 2021), estas actividades propiciarían el desempeño óptimo e incremento de la productividad, servicio de calidad, competitividad, intención de permanencia, disminución de la rotación del personal, entre otros factores y/o elementos que mejoren el desarrollo de la institución (Zavaleta).

Por otra parte, respecto a la productividad, como ya lo había mencionado Zabaleta, el adecuado compromiso organizacional conlleva a un incremento de la productividad misma, y esto se refleja en los resultados en las que el 91% de los trabajadores son altamente productivos, y dentro de sus limitaciones han podido cumplir con sus funciones, al respecto entonces, Chiavenato (2009) afirmó que la productividad adecuada influye en la eficiencia y eficacia que puede presentar las actividades de la organización, en las que elementos y/o factores como la motivación satisfacción en el trabajo, la participación, aprendizaje y formación, competencias, trabaja en equipo, clima organizacional, liderazgo, compromiso, cultura organizacional y capacitación y recompensas pueden incrementarse consecutivamente que puede beneficiar en gran medida a la institución (Prada y otros, 2020; Marvel y

otros, 2011). Por lo descrito líneas arriba, se puede entender que el compromiso organizacional se relaciona con la productividad y esto se comprueba con el coeficiente de Tau-c de Kendall donde se obtuvo un valor tau-c de 0,336 y un p-valor de 0,016 siendo este menor al nivel alfa lo que evidenciaría que la relación entre las variables tiene dirección positiva (directa), con intensidad baja y es estadísticamente significativa (véase tabla 6). Se concluye entonces que, existe relación directa entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022; es decir, a mayor compromiso organizacional, mayor será la productividad de los trabajadores, ambas variables se desarrollan simultáneamente.

El estudio reafirma lo que Allen y Meyer (1991, como se cita en Paima, 2020) afirma sobre el modelo teórico del compromiso organizacional, que afirma que este fenómeno es un estado psicológico o predisposición mental del colaborador que le conlleva a actuar de manera favorable o desfavorable en la entidad donde labora, por lo que si esta actitud es positiva, el trabajador tomará decisiones de continuar trabajando en la entidad, esforzándose más de lo esperado, identificándose con la organización y sus normas. Por otra parte, los resultados también respaldan el modelo teórico de productividad de Robbins y Judge (2013), que refiere que el uso inteligente de los recursos disponibles para obtener resultados favorables que conlleven al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales, lo cual logra con esfuerzo y desempeño en conjunto que realizan los trabajadores que forman parte de una institución. Por ello, ambas teorías explicativas expresan que si el compromiso de los trabajadores no se encuentra adecuadamente establecida con la organización, no podrá gestionar de manera productiva todos los recursos disponibles; sin embargo, esto no significa que la Institución Superior Tecnológica de Orcotuna disponga todos los

recursos necesarios y habilitados para los trabajadores, como se ha descrito líneas arriba, las carencias de recursos humanos y materiales, hacen que en esta institución las actividades laborales sean costosas a nivel personal de cada uno de los trabajadores; y al reflejar altos niveles de productividad, reflejan que estos trabajadores han hecho uso adecuado, eficiente, eficaz y efectivo de cada uno de los recursos disponibles; lo que los convierte en sumamente productivos pese a la escasez de recursos.

Al respecto, Salazar (2018) y Pedraza (2020) determinó que el compromiso organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral y estas dos variables condicen, según la teoría y la práctica, que los trabajadores llegan a ser altamente productivos. Mulluk (2018) por su parte, refiere que los trabajadores que presentan características adecuadas como el trabajo en equipo la innovación laboral puede estar altamente comprometidos con la organización y si esta retribuye adecuadamente sus labores, los trabajadores se sentirán satisfechos que conllevan a la alta productividad y felicidad organizacional; pero todo resultados contrario emitirá un efecto negativo y ocurrirá variables y fenómenos contrarios. Al respecto Salvador y Sánchez (2018); Raa (2019) y Cubas (2021) realizaron una investigación en donde demostraron que los efectos del liderazgo directivo y el clima organizacional también tiene que ver con el compromiso organizacional y condicen la presencia o ausencia de esta, entonces como consecuencia si los líderes de una empresa y el clima son adecuados, también será el compromiso organizacional en los trabajadores y como resultado la productividad y el desempeño laboral serán satisfactorios. Por otro lado, Távara (2021) y Muniz (2019) proponen que implementar estrategias como las 5C y la motivación en los trabajadores, incrementará drásticamente los niveles de la productividad, por ello es necesario implementar dichas técnicas y estrategias en la gestión y compromiso organizacional dentro de las políticas de la entidad pública.

Para mayor comprensión del efecto que tiene el compromiso organizacional en la productividad, se hizo necesario identificar cuáles son los tipos de compromiso que presentan estos trabajadores. Los resultados son los siguientes:

En cuanto al primer objetivo específico sobre la relación entre el compromiso afectivo y la productividad, se pudo verificar que el 2% de los trabajadores del I.T.P. de Orcotuna presentan compromiso afectivo y productividad muy bajo, el 5% bajo; el 12% refleja compromiso afectivo medio, de los cuales el 2% de productividad es medio, el 5% alto y el 5% muy alto. El 40% refleja compromiso alto, 2% medio, 19% alto y 19% muy alto. El 41% presentan compromiso afectivo muy alto, de los cuales el 5% de productividad es alto y 36% muy alto (véase tabla 3 y figura 13). Se evidencia que la mayoría de los trabajadores posee compromiso afectivo, lo que significaría que estos trabajadores presentan altos niveles satisfactorios relacionados con sus creencias, expectativas y perspectivas laborales de disfrute de sus labores, cumplimiento de sus funciones, continúa en la empresa por identificación afectiva con la institución se sienten orgullosos de formar parte de esta y se preocupan cuando se presentan problemas, tratando de resolverlas como si se tratase de un ser querido (Allen y Meyer 1991, como se cita en Paima, 2020). En cuanto a la productividad, como se evidencia líneas arriba, los niveles son altos, y esto propicia que el compromiso afectivo compromete a la productividad; por lo tanto si los niveles de compromiso afectivo son altos, también lo es la productividad; esta afirmación se comprueba con la comprobación de las hipótesis, utilizando el coeficiente de Tau-c de Kendall cuyo valor tau-c es de 0,457 y un p-valor de 0,000 siendo este menor al nivel alfa, es decir, la relación entre las variables posee dirección positiva (directa), con intensidad moderada y es estadísticamente significativa (véase tabla 7). Se concluye que, existe relación directa y significativa entre el compromiso afectivo y la productividad en los

trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022; es decir, ambas variables se desarrollan simultáneamente, a mayor compromiso afectivo, mayor será la productividad de los trabajadores y viceversa.

Respecto a la relación entre el compromiso de continuidad y la productividad se pudo visualizar que el 16% de los trabajadores del I.T.P. de Orcotuna poseen compromiso de continuidad muy bajo, de los cuales el 7% de la productividad es medio, 2% alto y 7% muy alto. El 30% poseen compromiso de continuidad bajo, de los cuales el 15% tienen productividad alta y 15% muy alta. El 27% del compromiso es medio, de los cuales el 12% de la productividad es alto y el 15% muy alto. El 22% posee compromiso de continuidad alto, de los cuales el 2% de la productividad es medio, 2% alto y 18% muy alto. El 5% del compromiso y productividad es alto (véase tabla 4 y figura 14). Se puede verificar que la mayoría de los trabajadores poseen bajos niveles de compromiso de continuidad esto quiere decir que los trabajadores dudan en continuar laborando en la institución, puesto que de cierta manera les cuesta inversiones financieras, físicas y psicológicas, ya que muchas veces tienen que cumplir con sus funciones involucrando cierto gasto que lo hace por cierta obligación de vínculo con la organización, esperando que de alguna manera sea retribuida por la entidad (Allen y Meyer 1991, como se cita en Paima, 2020). En este espacio, es posible que los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Orcotuna piensen en desistir de sus labores debido a que les cuesta algún tipo de inversión y no les es gratificado, sin embargo, se mantienen por compromiso sumamente emocional o afectivo o por cumplir ciertas normas de contrato, lo que agotan todos sus recursos para ser productivos. Por lo tanto, aunque existe altos niveles de productividad, no significa que los trabajadores sientan o perciban deseos de renunciar o laborar en otros lugares

y esto se comprueba con la utilización del coeficiente de Tau-c de Kendall, cuyo valor tau-c es de 0,275 y un p-valor de 0,54 siendo este mayor al nivel alfa, lo que indica que la relación entre las variables posee dirección positiva (directa), con intensidad baja pero dicha relación no es estadísticamente significativa (véase tabla 8). Por lo tanto, se concluye que, no existe relación directa y significativa entre el compromiso de continuidad y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022; es decir, ambas variables se desarrollan independientemente, los indicadores del compromiso de continuidad no tienen que ver con los de la productividad, por ello, la ocurrencia de las variables ocurre en formas distintas y paralelamente.

En cuanto a la relación entre el compromiso normativo y la productividad, se visualizó que el 2% del compromiso normativo y la productividad es muy bajo. El 10% del compromiso normativo es bajo, de los cuales el 5% de la productividad es medio y el 5% alto. El 29% del compromiso normativo es medio, de los cuales el 2% de la productividad es medio, el 10% alto y 17% muy alto. El 34% del compromiso normativo es alto, de los cuales el 10% de la productividad es alto y 24% muy alto. El 24% del compromiso normativo es muy alto, de los cuales el 2% de la productividad es medio, el 5% alto y 17% muy alto (véase tabla 5 y figura 15). Se identifica que la mayoría de los trabajadores posee altos niveles de compromiso normativo, indicando que dichos trabajadores se comprometen con los contratos establecidos por la institución que les da una sensación de deuda que tienen con el Instituto Superior Tecnológico de Orcotuna, debido a las políticas y métodos adicionales que establecen a su favor, como ciertas capacitaciones o instrucciones, lo que les obliga a cumplir con sus funciones mostrando sentido de pertenencia y lealtad al contrato y vínculo documentario que generaron con el instituto (Allen y Meyer 1991, como se cita en

Paima, 2020). Sin embargo, esto no significa que el trabajador esté contento con este tipo de compromiso, debido que es una imposición normativa vinculada a un tipo de contrato que los obliga a pertenecer a la institución, por ende, tienen que cumplir con sus funciones según lo establecido en los documentos y esto conlleva a que la productividad sea alta. Aunque la productividad en los trabajadores de la entidad pública sea alto, no significa que esto se deba a motivos netamente motivacionales, económicos o emocionales, existe un aspecto formal y legal que los obliga a pertenecer a la organización. Por ello, al realizar la contrastación de las hipótesis, se usó el coeficiente de correlación de Tau-c de Kendall cuyo valor tau-c es de 0,293 y un p-valor de 0,030 siendo este menor al nivel alfa de 0,05 es decir, que la relación entre las variables tiene dirección positiva (directa), intensidad baja y es estadísticamente significativa (véase tabla 9). En ese sentido, existe relación directa y significativa entre el compromiso normativo y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022; es decir, ambas variables se desarrollan simultáneamente, a mayor compromiso normativo, mayor será la productividad de los trabajadores y viceversa. Se deduce que, en el contexto de la Institución objeto de estudio, se observa que, a pesar de haber desarrollado una encuesta, los trabajadores se consideran a sí mismos como altamente productivos. No obstante, cabe señalar que la elaboración del cuestionario debió estar dirigida hacia los líderes, a fin de que pudieran decodificar cómo se mide la productividad. En su lugar, se aplicó el cuestionario en el nivel operativo, lo que llevó a obtener respuestas sesgadas y autoevaluaciones acerca de la productividad. Es importante destacar que la medición de la productividad abarca desde el nivel de alta gerencia hasta el nivel operativo, dado que la percepción del trabajador acerca de su

propia productividad puede estar limitada y no considerar el impacto de sus acciones en la organización en general.

CONCLUSIONES

1. Existe relación directa entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022; es decir, a mayor compromiso organizacional, mayor será la productividad de los trabajadores, ambas variables se desarrollan simultáneamente.
2. Existe relación directa y significativa entre el compromiso afectivo y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022; es decir, ambas variables se desarrollan simultáneamente, a mayor compromiso afectivo, mayor será la productividad de los trabajadores y viceversa.
3. No existe relación directa y significativa entre el compromiso de continuidad y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022; es decir, ambas variables se desarrollan independientemente, los indicadores del compromiso de continuidad no tienen que ver con los de la productividad, por ello, la ocurrencia de las variables ocurre en formas distintas y paralelamente.
4. Existe relación directa y significativa entre el compromiso normativo y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna – 2022; es decir, ambas variables se desarrollan simultáneamente, a mayor compromiso normativo, mayor será la productividad de los trabajadores y viceversa.

5. A partir de los datos presentados, es posible afirmar que existe una relación directa y significativa entre el compromiso de los trabajadores y su productividad. Sin embargo, para futuras investigaciones en esta área, se recomienda redirigir el enfoque hacia los niveles administrativos o de jefatura, quienes están en mejores condiciones de proporcionar información detallada acerca de cómo se mide la productividad en los trabajadores. De esta manera, se podrá obtener una visión más completa y precisa de la relación entre el compromiso y la productividad en la institución.

RECOMENDACIONES

1. Al Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Mario Gutiérrez López” de Orcotuna, tomar como base diagnóstico los resultados de esta investigación y diseñar estrategias y técnicas de mejora para incrementar el compromiso organizacional basado en la motivación, en las recompensas vinculadas a algún beneficio personal; gestionando y brindando los recursos necesarios para que los trabajadores se sientan más cómodos al cumplir con sus funciones.
2. A la Facultad de Administración y Contabilidad de la Universidad Peruana Los Andes, incentivar e incrementar la investigación en sus estudiantes, para que estos puedan indagar más factores y/o elementos relacionados con el compromiso organizacional y la productividad en contextos iguales o similares a la muestra; esto ayudaría a que las instituciones puedan seleccionar las investigaciones y que a partir de los resultados de estos, puedan discernir y tomar decisiones para mejorar cada uno de los problemas que puedan presentar.
3. A los próximos investigadores, continuar con la línea de investigación, incrementando el nivel de esta y que puedan buscar las posibles causas y consecuencias, explicaciones teóricas y prácticas que puedan ayudar y complementar con la primera recomendación; es decir, que estos investigadores puedan crear programas de intervención para mejorar problemas en cuanto al compromiso organizacional y la productividad fructífera y satisfactoria que puedan tener los trabajadores de similares características a la muestra; esto ayudaría de forma simbiótica todos los problemas sociales, de gestión y de producción que puedan presentar las empresas privadas y/o entidades públicas.

4. Se recomienda que las organizaciones establezcan y apliquen metodologías efectivas para medir la productividad de sus empleados, de manera que los mismos estén informados sobre los criterios y parámetros que se utilizan para evaluar su rendimiento. Esto es especialmente relevante en el contexto de las instituciones educativas, donde resulta crucial contar con mecanismos claros y objetivos para medir la productividad y el compromiso de los docentes y demás trabajadores.

5. Se recomienda la implementación de prácticas de gestión que fomenten la conexión emocional de los empleados con la organización, como reconocer y recompensar los logros individuales y colectivos, promover un ambiente de trabajo positivo y brindar apoyo emocional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcázar, P. (2020). Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural, Revista de temas de coyuntura y perspectivas*, 5(4), 89-121. Retrieved 05 de mayo de 2022, from http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf
- América Economía. (28 de agosto de 2012). *El compromiso organizacional es indispensable para alcanzar las metas*. (R. Correa, Productor) Retrieved 7 de mayo de 2022, from AméricaEconomía: <https://www.americaeconomia.com/articulos/columnas/el-compromiso-organizacional-es-indispensable-para-alcanzar-las-metas>
- Bain, D. (1985). *Productividad: La solución a los problemas de la empresa* (Primera ed.). (R. Haas, Trad.) México, México: McGraw-Hill. Retrieved 9 de mayo de 2022, from <https://www.freelibros.me/administracion/productividad-david-bain>
- Becker, T. (marzo de 1992). Focos y bases de compromiso: ¿Merece la pena hacer distinciones? *The Academy of Management Journal*, 35(1), 232-244. Retrieved 5 de mayo de 2022, from https://www.researchgate.net/profile/Thomas-Becker-21/publication/246208329_Foci_and_Bases_of_Commitment_Are_They_Distinctions_Worth_Making/links/5639357108ae4624b75efdb1/Foci-and-Bases-of-Commitment-Are-They-Distinctions-Worth-Making.pdf
- Blanco, A. (2007). *Trabajadores competentes: Introducción y reflexiones sobre gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid, España: ESIC Editorial. Retrieved 6 de mayo de 2022, from <https://books.google.com.pe/books?id=H1tYIHVziM8C&printsec=copyright#v=onepage&q&f=true>
- Blanco, M., & Castro, P. (agosto de 2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. *Ajayu*, 9(2), 215-233. Retrieved 2 de mayo de 2022, from <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a2.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). México, México: McGraw-Hill. Retrieved 3 de mayo de 2022, from https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Corporación Andina de Fomento [CAF]. (2 de febrero de 2022). *¿Cuáles son las ciudades más productivas en América Latina?* Retrieved 7 de mayo de 2022, from CAF: <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2022/02/cuales-son-las-ciudades-mas-productivas-en-america-latina/>

- Cubas, R. (2021). *La organización administrativa y la productividad de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021*. Universidad César Vallejo, Escuela Profesional de Administración. Lima: Universidad Universidad César Vallejo. Retrieved 28 de abril de 2022, from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80242/Cubas_SR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento organizacional* (Edinburgh Business School ed.). Gran Bretaña. Retrieved 4 de mayo de 2022, from <https://ebs.online.hw.ac.uk/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>
- De Frutos, B., Ruiz, M., & San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Revista de Psicología, 19*, 345-366. Retrieved 3 de mayo de 2022, from <https://www.uv.es/revispsi/articulos3.98/frutos.pdf>
- Deloitte. (2015). *Tendencias Globales en Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mercado de trabajo*. Retrieved 7 de mayo de 2022, from Deloitte University Press: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>
- El Economista. (9 de marzo de 2022). *Productividad laboral cerró el 2021 en su nivel más bajo en 12 años*. Retrieved 7 de mayo de 2022, from El Economista: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Productividad-laboral-cerro-el-2021-en-su-nivel-mas-bajo-en-12-anos-20220308-0147.html>
- Estrada, G., & Gallagos, N. (enero-abril de 2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista de Educación y Formación, 6*(1), 1-18. Retrieved 7 de mayo de 2022, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7718146>
- Fonseca, J., Cruz, C., & Chacón, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología, 37*(1), 7-29. Retrieved 4 de mayo de 2022, from <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v37n1/a02v37n1.pdf>
- Goetendia, M. (julio-diciembre de 2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Revista Horizonte de la Ciencia, 10*(19), 236-254. Retrieved 5 de mayo de 2022, from <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/600/843>
- Hcmfront. (9 de abril de 2021). *¿Cómo aumentar el compromiso organizacional?* Retrieved 9 de mayo de 2022, from Hcmfront: <https://home.hcmfront.com/blog/c%C3%B3mo-aumentar-el-compromiso-organizacional-de-los-colaboradores>

- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (enero-junio de 2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 1-27. Retrieved 4 de mayo de 2022, from <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n16/2007-7467-ride-8-16-00820.pdf>
- Hernandez, R., & Garcia, T. (2018). Impacto de la procrastinación en la productividad del gerente. *Revista Boletín Redipe*, 7(11), 220-228. Retrieved 5 de mayo de 2022, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6729072>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Hernández, Y., Jaramillo, J., & Hernández, G. (26 de junio de 2021). La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero. *Estudios de Administración*, 28(1), 102-129. Retrieved 28 de abril de 2022, from <https://revistas.uchile.cl/index.php/EDA/article/view/60211>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *ADministración: Una Perspectiva Global y Empresarial* (Decimocuarta ed.). (J. Mares, Ed., M. Herrero, & M. Ortiz, Trads.) México, Mexico: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V. Retrieved 9 de mayo de 2022, from https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- López, E., Saavedra, J., Diaz, F., & Paredes, C. (marzo-abril de 2022). Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(2), 1-28. Retrieved 7 de mayo de 2022, from <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1862>
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona: creative commons. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf?fbclid=IwAR3AuAccsJbubVrHo6mePp-mRIOflVsbCuiDj5REB30Ew7XxW93Mik6zQ8
- Malluk, A. (julio-diciembre de 2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas, Rumbos y Sentidos de la Comunicación*, 17(33), 215-250. Retrieved 02 de mayo de 2022, from <http://www.scielo.org.co/pdf/anrg/v17n33/1692-2522-anrg-17-33-215.pdf>
- Marvel, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. A. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: dimensiones y factores. *Revista Intangible Capital*, 7(2), 549-584. Retrieved 9 de mayo de 2022, from <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>

- Moreira, L. (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*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Unidad de Posgrado. Lima: Repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Retrieved 9 de mayo de 2022, from <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7763>
- Muñiz, N. (2019). *La motivación y productividad en el Instituto de Idiomas de la Universidad Nacional de San Antonio ABAD del Cusco - 2017*. Universidad Nacional de San Antonio ABAD del Cusco, Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación. Cusco: Repositorio de la Universidad Nacional de San Antonio ABAD del Cusco. Retrieved 02 de mayo de 2022, from http://200.48.82.27/bitstream/handle/20.500.12918/5278/253T20190885_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (28 de setiembre de 2020). *OIT: Cambiar la estructura productiva en Perú es la vía para una recuperación sostenible del empleo*. Retrieved 7 de abril de 2022, from OIT: https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_756495/lang--es/index.htm
- Oxford Economics. (2020). *Fuerza Laboral: la crisis de talento que se avecina*. Retrieved 6 de mayo de 2022, from Oxford Economics: <https://d2rpg8wtqka5kg.cloudfront.net/276492/open20140917052500.pdf?Expires=1651885837&Signature=K~dRsSDnrHBeKUPf~ywi7C~DKwnNXyH~HmHpy-Fqa~assjldK4Ki686h2O4zAmPV~HwsJSyyaiGTjyuP6QPEZO3Zh9nhpJc8zBzkdVK0S6NCKdYk8uFIR2uawi-QEk-8U67bHAM-mvhJTVIXxfQ1Lz6e5UHEX>
- Paima, L. (2020). *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Tarapoto: Repositorio de la Universidad César Vallejo. Retrieved 3 de mayo de 2022, from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49020/Paima_JL%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pedraza, N. (enero-junio de 2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), 1-29. Retrieved 02 de abril de 2022, from <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v10n20/2007-7467-ride-10-20-e005.pdf>
- Pérez, G., Scarsi, R., Merino, A., & Habich, B. (enero-diciembre de 2017). Satisfacción laboral y productividad en docentes de la Facultad de Enfermería de la UNCP, Huancayo - 2016. *Revista Prospectiva Universitaria*, 14(1), 9-18. Retrieved 7 de mayo de 2022, from <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/prospectiva/article/view/682>

- Prada, R., Rueda, M., & Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista Espacios*, 41(45), 57-75. Retrieved 5 de mayo de 2022, from <http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>
- Raa, P. (2019). *Clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua - 2019*. Universidad Privada de Tacna, Escuela Profesional de Ingeniería de la Producción y Administración. Tacna: Repositorio de la Universidad Privada de Tacna. Retrieved 30 de abril de 2022, from <http://161.132.207.135/bitstream/handle/20.500.12969/1294/Raa-Vilca-Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinta ed.). (G. Domínguez, Ed., & L. Pineda, Trad.) México, México, México: Pearson. Retrieved 5 de mayo de 2022, from https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Universidad Andina Simón Bolívar, Maestría profesional en Desarrollo del Talento Humano. Quito: Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar. Retrieved 30 de abril de 2022, from <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%c3%b3n.pdf>
- Salvador, E., & Sánchez, J. (enero-marzo de 2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. Retrieved 30 de abril de 2022, from <http://www.scielo.org.pe/pdf/ria/v20n1/a11v20n1.pdf>
- Sánchez, C. H., & Reyes, M. C. (2015). *Metodología y diseños en la Investigación Científica*. Lima: Business Support Aneth.
- Statista. (30 de abril de 2021). *Productividad Laboral: ¿Qué tan productiva es una hora de trabajo en los países de la OCDE?* (M. Mena, Productor) Retrieved 7 de mayo de 2022, from Statista: <https://es.statista.com/grafico/19076/pib-per-capita-por-hora-de-trabajo-en-paises-de-la-ocde/>
- Távora, R. (2021). *Estrategia 5C para mejorar la productividad en los colaboradores del Instituto ISA Chiclayo EIRL, 2019*. Universidad Señor de Sipán, Escuela Académico Profesional de Administración. Pimentel: Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. Retrieved 28 de abril de 2022, from <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8578/Rodrigo%20T%c3%a1vara%20Merly%20Estefany%20Cristina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Universidad Peruna Los Andes. (9 de setiembre de 2019). *Reglamento General de Investigación*. Retrieved 10 de setiembre de 2021, from UPLA:

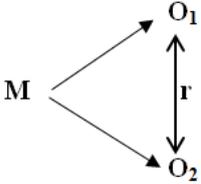
file:///D:/ESTILOS%20DE%20CRIANZA%20Y%20RESILIENCIA/REGLAMEN
TO-GENERAL-DE-INVESTIGACION-2019-1.pdf

- Wrike. (10 de febrero de 2020). *Empiezan las estadísticas de compromiso de los empleados para 2020*. (L. Quiambao, Editor) Retrieved 6 de mayo de 2022, from <https://www.wrike.com/es/blog/estadisticas-compromiso-de-los-empleados-2020/>
- Zambrano, T., & Ruíz, S. (abril-junio de 2020). El acoso laboral como factor determinante en la productividad de las empresas públicas. Caso de estudio Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. *Revista Científica Dominio de las Ciencias Económicas*, 6(2), 41-58. Retrieved 02 de mayo de 2022, from <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1143/1764>
- Zavaleta, W. (2019). *Compromiso organizacional y productividad de empresas mineras no metálico ubicadas en la región de la Libertad y Ancash - 2018*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Lima: Repositorio de la Universidad César Vallejo. Retrieved 4 de mayo de 2022, from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31389/zavaleta_mw.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Título: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN TRABAJADORES DE UN INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ORCOTUNA – 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Mario Gutiérrez López" de Orcotuna – 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y productividad en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público "Mario Gutiérrez López" – Orcotuna, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público "Mario Gutiérrez López" – Orcotuna, 2022</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Identificar la relación que existe entre el compromiso afectivo y productividad en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público "Mario Gutiérrez López" – Orcotuna, 2022</p> <p>Identificar la relación que existe entre el compromiso de continuidad y</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación directa entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público "Mario Gutiérrez López" – Orcotuna, 2022</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>Existe relación directa entre el compromiso afectivo y productividad en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público "Mario Gutiérrez López" – Orcotuna, 2022</p> <p>Existe relación directa entre el compromiso de</p>	<p>Variable 1: Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso afectivo • Compromiso de continuidad. • Compromiso normativo. <p>Variable 2: Productividad</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia • Efectividad 	<p>Método de Investigación: General: Científica Específico: hipotético – deductivo.</p> <p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental de corte transversal, descriptivo - correlacional</p>  <p>M = Muestra O₁ = Observación de la variable 1</p>

<p>productividad en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público "Mario Gutiérrez López" – Orcotuna, 2022?</p>	<p>productividad en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público "Mario Gutiérrez López" – Orcotuna, 2022.</p>	<p>productividad en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público "Mario Gutiérrez López" – Orcotuna, 2022</p>	<p>O₂ = Observación de la variable 2 r = Relación</p>
<p>¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y productividad en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público "Mario Gutiérrez López" – Orcotuna, 2022?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre el compromiso normativo y productividad en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público "Mario Gutiérrez López" – Orcotuna, 2022</p>	<p>Existe relación directa entre el compromiso normativo y productividad en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público "Mario Gutiérrez López" – Orcotuna, 2022</p>	<p>Población 41 trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público "Mario Gutiérrez López" de Orcotuna.</p>
			<p>Muestra 41 trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público "Mario Gutiérrez López" de Orcotuna.</p>
			<p>Técnica de muestreo No probabilístico – muestreo censal.</p>
			<p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de Compromiso organizacional. • Cuestionario de Productividad.

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala
Compromiso organizacional	Es la actitud positiva que tiene el trabajador hacia la empresa donde labora, la cual surge a través del vínculo que se establece entre estos dos entes con el paso del tiempo (Allen y Meyer, 1991; como se cita en Paima, 2020).	La variable se mide con el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Paima (2020) que evalúa el compromiso afectivo, de continuidad y normativo que tiene la persona para con su empresa de labores.	Compromiso afectivo	Valoración de la empresa Formación del vínculo	1-6	Ordinal
			Compromiso de continuidad	Resultado de inversión Esfuerzo recomendado	7-12	
			Compromiso normativo	Vivencia del trabajador Legalidad de la organización	13-18	
Productividad	Es la medida de la cantidad de recursos disponibles usados para conseguir resultados, esto es, el cociente obtenido por la división entre la cantidad de productos o servicios efectuados y la cantidad de recursos utilizados (Robbins y Judge, 2013).	La variable se mide con el Cuestionario de Productividad de Paima (2020) cuyo objetivo es evaluar eficiencia, la eficacia y la efectividad de producción y/o resultados que tiene el trabajador en su centro de labores.	Eficiencia	Compartir información Trabajo en equipo Uso adecuado de equipos Evitar sanciones	1-6	Ordinal
			Eficacia	Entrega de trabajos puntual Conocimientos adecuados del puesto	7-12	
			Efectividad	Asumir responsabilidades Trabajar bajo presión Consulta de información	13-18	

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala	Calificación parcial	Calificación total
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Valoración de la empresa Formación del vínculo	1-6	Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	06 – 11 = Muy bajo 12 – 16 = Bajo 17 – 21 = Medio 22 – 26 = Alto 27 – 30 = muy alto	18 – 32 = Muy bajo 33 – 46 = Bajo 47 – 60 = Medio 61 – 74 = Alto 75 – 90 = muy alto
	Compromiso de continuidad	Resultado de inversión Esfuerzo recomendado	7-12			
	Compromiso normativo	Vivencia del trabajador Legalidad de la organización	13-18			
Productividad	Eficiencia	Compartir información Trabajo en equipo Uso adecuado de equipos Evitar sanciones	1-6	Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	06 – 11 = Muy bajo 12 – 16 = Bajo 17 – 21 = Medio 22 – 26 = Alto 27 – 30 = muy alto	18 – 32 = Muy bajo 33 – 46 = Bajo 47 – 60 = Medio 61 – 74 = Alto 75 – 90 = muy alto
	Eficacia	Entrega de trabajos puntual Conocimientos adecuados del puesto	7-12			
	Efectividad	Asumir responsabilidades Trabajar bajo presión Consulta de información	13-18			

Anexo 4: El instrumento de investigación.

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la cual deberá marcar con un aspa, no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo con su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad, marque todos los ítems.

Escala de medición	Escala de conversión	
Nunca	Muy bajo	1
Casi nunca	Bajo	2
A veces	Nivel medio	3
Casi siempre	Alto	4
Siempre	Muy alto	5

Nº	Criterios de evaluación	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
Compromiso afectivo						
1	Me siento integrado plenamente en mi institución.					
2	Esta institución significa mucho para mí.					
3	Hablo positivamente de mi institución a mis amistades.					
4	Participó activamente de las capacitaciones y reuniones que realiza mi institución.					
5	Siento que mis compañeros de trabajo son como parte de mi familia.					
6	Me sentiría afligido si dejara esta institución.					
Compromiso continuo						
7	Si dejara de laborar en mi institución, difícilmente encontraría otra como esta.					
8	Si decidiera dejar de laborar en mi institución se verían interrumpidos mis proyectos personales.					
9	Si decidiera dejar de laborar en mi institución tendría más pérdidas que ganancias económicas.					
10	Desearía trabajar durante toda mi carrera profesional en esta institución.					
11	Me encuentro plenamente recompensado con el sueldo que percibo por laborar en mi institución.					
12	Si continúo laborando en mi institución es porque en otro trabajo no me darían todas las facilidades y beneficios que me dan en esta.					
Compromiso normativo						
13	No dejaría mi institución porque siento que tengo una obligación con los usuarios.					
14	Mi institución merece el esfuerzo que realizo diariamente.					
15	Cumplo con las normas o reglas de trabajo en cada procedimiento de desarrollo.					
16	No renunciaría a mi institución porque siento que tengo una obligación con ella.					
17	Cumplo con las normas y reglas internas de mi institución dentro del horario de trabajo.					
18	Una de las consecuencias de renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas laborales.					

GRACIAS POR TU COLABORACION.

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la cual deberá marcar con un aspa, no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo con su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad, marque todos los ítems.

Escala de medición	Escala de conversión	
Nunca	Muy bajo	1
Casi nunca	Bajo	2
A veces	Nivel medio	3
Casi siempre	Alto	4
Siempre	Muy alto	5

N°	Criterios de evaluación	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
Eficiencia						
1	He trabajado días no laborables para alcanzar las metas establecidas.					
2	Me capacito para hacer bien mi trabajo y obtener mejores resultados.					
3	Cuando me esfuerzo reconocen mi trabajo.					
4	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi labor.					
5	Poseo la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					
6	Aunque no me lo soliciten brindo más tiempo de lo requerido.					
Eficacia						
7	Se cuáles son los objetivos y metas de mi institución y me identifico con ellas.					
8	Cumplo con mis responsabilidades laborales diarias en mi institución.					
9	Doy el 100% de mi capacidad y actitud durante mis labores.					
10	Cumplo con los procedimientos establecidos por mi institución.					
11	Alcanzo los objetivos y metas programadas por mi institución.					
12	Doy solución de algunos problemas que se presentan en mi institución.					
Efectividad						
13	Persigo los objetivos institucionales de una forma activa y perseverante.					
14	Dedico tiempo adicional para mejorar mi institución.					
15	Realizo el mayor esfuerzo posible en mi trabajo, inclusive más de lo que me piden.					
16	Poseo los conocimientos adecuados para desempeñarme en el puesto que actualmente ocupo.					
17	Comparto mis conocimientos en beneficio de mis compañeros de trabajo.					
18	Soy puntual con la entrega de trabajos que se me asignan.					

GRACIAS POR TU COLABORACIÓN.

Anexo 5: Carta de autorización para la aplicación de los instrumentos.



**INSTITUTO DE EDUCACIÓN
SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
"MARIO GUTIÉRREZ LÓPEZ"**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Orcotuna, 06 de mayo de 2022.

OFICIO N° 093-2022-DG-IESTP "MGL"-O

SEÑORA:
Geryal Shessira Alvarado Cenzano

Presente:

ASUNTO : AUTORIZO TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA : EXP N° 0508-IESTP "MGL"-2022

Reciba un saludo cordial a nombre del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Mario Gutiérrez López; y a la vez autorizar el desarrollo de trabajo de investigación titulada "Compromiso organizacional y productividad en trabajadores de un instituto", por lo que deberá entregar un informe final de dicho trabajo de investigación.

Agradeciéndole su colaboración a la institución y sin otro particular, me despido de usted, reiterándole las muestras de nuestra estima y consideración.

Atentamente;





Dra. María del Rosario Rojas Salvo
DIRECTORA GENERAL
C.M. N° 1019881604

CARRETERA CENTRAL MARGEN DERECHA KM 12 - ORCOTUNA - CONCEPCIÓN

Anexo 6: Constancia de la aplicación de los instrumentos


INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "MARIO GUTIÉRREZ LÓPEZ"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

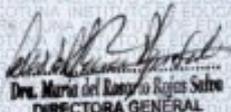
LA QUE SUSCRIBE, DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "MARIO GUTIÉRREZ LÓPEZ" DEL DISTRITO DE ORCOTUNA, PROVINCIA DE CONCEPCIÓN, OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA

A: **Géraly Shessira ALVARADO CENZANO**, identificado con DNI N° 70142257, Egresada de la Escuela Académico Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana Los Andes, quien aplicó la Encuesta respecto al trabajo de investigación titulado "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE UN INSTITUTO TECNOLÓGICO PÚBLICO DE ORCOTUNA – 2022"

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para fines que crea conveniente.

Orcotuna, 03 de octubre de 2022.


Dra. María del Rosario Rojas Solís
DIRECTORA GENERAL
C/M N° 1019881604



CARRETERA CENTRAL MARGEN DERECHA KM 12 - ORCOTUNA - CONCEPCIÓN

Anexo 7: Confiabilidad y validez de los instrumentos

**CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE COMPROMISO
ORGANIZACIONAL**

Prueba del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Criterio para determinar la confiabilidad del instrumento:

Valor $\alpha > 0,90$ = La confiabilidad es **Excelente**

Valor $\alpha > 0,80$ = La confiabilidad es **Buena**

Valor $\alpha > 0,70$ = La confiabilidad es **Aceptable**

Valor $\alpha > 0,60$ = La confiabilidad es **Relativamente aceptable**

Valor $\alpha > 0,50$ = La confiabilidad es **Cuestionable**

Valor $\alpha < 0,50$ = La confiabilidad es **Deficiente**

Tabla 10

Confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional

Número de ítems	Coeficiente del Alfa de Cronbach	Valoración	Nivel permitido
18	0,906	>	0,50

Nota. El coeficiente de Cronbach es mayor al nivel permitido, por ende, es confiable.

Entonces: El valor de alfa de Cronbach (0,906) es mayor al nivel mínimo permitido (0,50).

Por lo tanto, es confiable.

Decisión: El “*Cuestionario de Compromiso Organizacional*” tiene un coeficiente de 0,906.

Representando así, confiabilidad excelente con un 90,6% a favor.

**VALIDEZ INTERNA DEL CUESTIONARIO DE COMPROMISO
ORGANIZACIONAL**

Prueba de Validez Interna en modalidad de Correlación Ítem - Test

Criterio para determinar la Validez del instrumento:

Ítem/Test – valor < **0,30** = El ítem se observa o se anula

Ítem/Test – valor \geq **0,30** = El ítem aprueba

Tabla 11

Correlación Ítem-Test del Cuestionario de Compromiso Organizacional

Ítem	Correlación Ítem – Test	α si el Ítem es eliminado
Ítem 01	0,695	0,897
Ítem 02	0,645	0,899
ítem 03	0,456	0,904
Ítem 04	0,350	0,909
Ítem 05	0,742	0,897
Ítem 06	0,386	0,908
Ítem 07	0,466	0,903
Ítem 08	0,852	0,891
ítem 09	0,377	0,905
Ítem 10	0,704	0,900
Ítem 11	0,523	0,903
Ítem 12	0,782	0,893
Ítem 13	0,558	0,903
Ítem 14	0,588	0,902
Ítem 15	0,558	0,901
Ítem 16	0,781	0,893
Ítem 17	0,664	0,900

Ítem 18	0,419	0,904
---------	-------	-------

Nota. Se aprueban todos los ítems por criterio de correlación ítem-test.

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Prueba de Coeficiente de concordancia de W de Kendall

Criterio para determinar la Validez de contenido del instrumento

W - valor < 0,00 = Concordancia nula

W - valor > 0,20 = Concordancia baja

W - valor > 0,40 = Concordancia ligera

W - valor > 0,60 = Concordancia moderada

W - valor > 0,80 = Concordancia satisfactoria

W - valor > 0,90 = Concordancia elevada

Tabla 12

Índice de concordancia del Cuestionario de Compromiso Organizacional

Expertos	Coeficiente de W – Kendall	Valoración	Nivel permitido
Dr. Luis Antonio Visurraga Camargo			
Mg. Richard Kike López Coz	0,922	>	0,50
Mg. Flavio Camayo Meza			

Nota. El coeficiente W es mayor al nivel mínimo permitido, por ende, existe concordancia.

Entonces: El índice de concordancia (0,922) es mayor al nivel mínimo permitido (0,50).

Por lo tanto, existe concordancia elevada entre los expertos.

Decisión: El “Cuestionario de Compromiso Organizacional” tiene coeficiente de concordancia de w - Kendall de 0,922. Es decir, la validez de contenido es elevada con 92,2% a favor; indicando que el instrumento es aplicable.

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

Prueba del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Criterio para determinar la confiabilidad del instrumento:

Valor $\alpha > 0,90$ = La confiabilidad es **Excelente**

Valor $\alpha > 0,80$ = La confiabilidad es **Buena**

Valor $\alpha > 0,70$ = La confiabilidad es **Aceptable**

Valor $\alpha > 0,60$ = La confiabilidad es **Relativamente aceptable**

Valor $\alpha > 0,50$ = La confiabilidad es **Cuestionable**

Valor $\alpha < 0,50$ = La confiabilidad es **Deficiente**

Tabla 13

Confiabilidad del Cuestionario de Productividad

Número de ítems	Coeficiente del Alfa de Cronbach	Valoración	Nivel permitido
18	0,931	>	0,50

Nota. El coeficiente de Cronbach es mayor al nivel permitido, por ende, es confiable.

Entonces: El valor de alfa de Cronbach (0,931) es mayor al nivel mínimo permitido (0,50).

Por lo tanto, es confiable.

Decisión: El “*Cuestionario de Productividad*” tiene un coeficiente de 0,931. Representando así, confiabilidad excelente con un 93,1% a favor.

VALIDEZ INTERNA DEL CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

Prueba de Validez Interna en modalidad de Correlación Ítem - Test

Criterio para determinar la Validez del instrumento:

Ítem/Test – valor $< 0,30$ = El ítem se observa o se anula

Ítem/Test – valor $\geq 0,30$ = El ítem aprueba

Tabla 14*Correlación Ítem-Test del Cuestionario de Productividad*

Ítem	Correlación Ítem – Test	α si el Ítem es eliminado
Ítem 01	0,334	0,937
Ítem 02	0,749	0,925
ítem 03	0,571	0,929
Ítem 04	0,399	0,936
Ítem 05	0,653	0,927
Ítem 06	0,837	0,922
Ítem 07	0,719	0,927
Ítem 08	0,735	0,927
ítem 09	0,763	0,926
Ítem 10	0,767	0,926
Ítem 11	0,342	0,932
Ítem 12	0,772	0,924
Ítem 13	0,648	0,927
Ítem 14	0,905	0,920
Ítem 15	0,830	0,922
Ítem 16	0,652	0,928
Ítem 17	0,634	0,927
Ítem 18	0,608	0,928

Nota. Se aprueban todos los ítems por criterio de correlación ítem-test.

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

Prueba de Coeficiente de concordancia de W de Kendall

Criterio para determinar la Validez de contenido del instrumento

W - valor $< 0,00$ = Concordancia nula

W - valor $> 0,20$ = Concordancia baja

W - valor $> 0,40$ = Concordancia ligera

W - valor $> 0,60$ = Concordancia moderada

W - valor $> 0,80$ = Concordancia satisfactoria

W - valor $> 0,90$ = Concordancia elevada

Tabla 15

Índice de concordancia del Cuestionario de Productividad

Expertos	Coeficiente de W – Kendall	Valoración	Nivel permitido
Dr. Luis Antonio Visurraga Camargo			
Mg. Richard Kike López Coz	0,944	>	0,50
Mg. Flavio Camayo Meza			

Nota. El coeficiente W es mayor al nivel mínimo permitido, por ende, existe concordancia.

Entonces: El índice de concordancia (0,944) es mayor al nivel mínimo permitido (0,50).

Por lo tanto, existe concordancia elevada entre los expertos.

Decisión: El “*Cuestionario de Productividad*” tiene coeficiente de concordancia de w - Kendall de 0,944. Es decir, la validez de contenido es elevada con 94,4% a favor; indicando que el instrumento es aplicable.

Informes de Juicio de Expertos del Cuestionario de Compromiso Organizacional

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL – CCO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: VISURRAGA CAMARGO, LUIS ANTONIO
 1.2. Grado Académico: DR. EN ADMINISTRACIÓN
 1.3 Profesión: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN -Número de Colegiatura:04548
 1.4. Institución donde labora: Universidad Peruana Los Andes
 1.5. Cargo que desempeña: Docente Contratado

II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRETERIO Sobre los ítems del instrumento	Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL		28				



Dr. Luis Antonio Visurraga Camargo

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO DE
COMPROMISO ORGANIZACIONAL – CCO**

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: LOPEZ COZ, RICHARD KIKE
 1.2. Grado Académico: MAGISTER
 1.3. Profesión: Licenciado en Administración Número de Colegiatura: 15607
 1.4. Institución donde labora: Universidad Peruana Los Andes
 1.5. Cargo que desempeña: Docente Universitario

II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRETERIO Sobre los ítems del instrumento	Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL						28

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
VICERRECTORADO ACADÉMICO

Richard Lopez Coz
Mg. Kike Richard Lopez Coz
CENTRO DE EDUCACIÓN CONTINUA

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO DE
COMPROMISO ORGANIZACIONAL – CCO**

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: CAMAYO MEZA Flavio
 1.2. Grado Académico: Mg. En Gestión Pública.
 1.3 Profesión: Licenciado en Administración Número de Colegiatura: 0694
 1.4. Institución donde labora: Universidad Peruana Los Andes
 1.5. Cargo que desempeña: Docente

II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIO Sobre los ítems del instrumento	Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.				X	
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.			X		
PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL				3	16	5
SUMATORIA TOTAL				24		

(Sello y Firma)

Informes de Juicio de Expertos del Cuestionario de Productividad Laboral

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL – CPL

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: VISURRAGA CAMARGO, LUIS ANTONIO
 1.2. Grado Académico: DR. EN ADMINISTRACIÓN
 1.3 Profesión: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN -Número de Colegiatura:04548
 1.4. Institución donde labora: Universidad Peruana Los Andes
 1.5. Cargo que desempeña: Docente Contratado

II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRETERIO Sobre los ítems del instrumento	Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL		28				



Dr. Luis Antonio Visurraga Camargo

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO DE
PRODUCTIVIDAD LABORAL – CPL**

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del experto: LOPEZ COZ, RICHARD KIKE

1.2. Grado Académico: MAGISTER

1.3 Profesión: Licenciado en Administración Número de Colegiatura: 15607

1.4. Institución donde labora: Universidad Peruana Los Andes

1.5. Cargo que desempeña: Docente Universitario

II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRETERIO Sobre los ítems del instrumento	Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL						28

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
VICERRECTORADO ACADÉMICO

.....
Mp. Kike Richard Lopez Coz
CENTRO DE EDUCACIÓN CONTINUA

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO DE
PRODUCTIVIDAD LABORAL – CPL**

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: CAMAYO MEZA Flavio
 1.2. Grado Académico: Mg. En Gestión Pública.
 1.3 Profesión: Licenciado en Administración Número de Colegiatura: 0694
 1.4. Institución donde labora: Universidad Peruana Los Andes
 1.5. Cargo que desempeña: Docente

II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIO Sobre los ítems del instrumento	Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.				X	
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.			X		
PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL				3	16	5
SUMATORIA TOTAL		24				

(Sello y Firma)

Anexo 8: Data del procesamiento de datos

	Com_afectivo	Com_continuidad	Com_normativo	Compromiso	Eficiencia	Eficacia	Efectividad	Productivo	Cat_Afectivo	Cat_continuidad	Cat_normativo	Cat_eficiencia	Cat_eficacia	Cat_efectividad	Cat_compromiso	Cat_productividad
1	29	27	26	82	27	29	27	83	Muy alto	Muy alto	Alto	Muy alto	Muy alto	Muy alto	Muy alto	Muy alto
2	28	14	25	67	23	25	21	69	Muy alto	Bajo	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
3	23	15	22	60	22	24	24	70	Alto	Bajo	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
4	19	21	20	60	23	21	24	68	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto
5	21	15	22	58	21	28	29	78	Medio	Bajo	Alto	Medio	Muy alto	Muy alto	Medio	Muy alto
6	22	18	20	60	23	23	26	72	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
7	25	19	19	63	22	22	21	65	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
8	22	12	14	48	22	24	20	66	Alto	Bajo	Bajo	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto
9	16	11	18	45	17	23	19	59	Bajo	Muy bajo	Medio	Medio	Alto	Medio	Bajo	Medio
10	24	17	18	59	21	27	27	75	Alto	Medio	Medio	Medio	Muy alto	Muy alto	Medio	Muy alto
11	23	11	18	52	28	30	30	88	Alto	Muy bajo	Medio	Muy alto	Muy alto	Muy alto	Medio	Muy alto
12	26	27	25	78	27	24	28	79	Alto	Muy alto	Alto	Muy alto	Alto	Muy alto	Muy alto	Muy alto
13	29	24	27	80	25	25	26	76	Muy alto	Alto	Muy alto	Alto	Alto	Alto	Muy alto	Muy alto
14	23	15	21	59	25	25	26	76	Alto	Bajo	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio	Muy alto
15	30	18	23	71	23	30	25	78	Muy alto	Medio	Alto	Alto	Muy alto	Alto	Alto	Muy alto
16	25	11	19	55	28	29	29	86	Alto	Muy bajo	Medio	Muy alto	Muy alto	Muy alto	Medio	Muy alto
17	21	16	22	59	25	28	28	81	Medio	Bajo	Alto	Alto	Muy alto	Muy alto	Medio	Muy alto
18	27	20	27	74	22	29	27	78	Muy alto	Medio	Muy alto	Alto	Muy alto	Muy alto	Alto	Muy alto
19	29	22	27	78	29	30	29	88	Muy alto	Alto	Muy alto	Muy alto	Muy alto	Muy alto	Muy alto	Muy alto
20	28	17	28	73	24	30	30	84	Muy alto	Medio	Muy alto	Alto	Muy alto	Muy alto	Alto	Muy alto
21	29	23	30	82	30	30	30	90	Muy alto	Alto	Muy alto	Muy alto	Muy alto	Muy alto	Muy alto	Muy alto
22	25	23	23	71	23	28	30	81	Alto	Alto	Alto	Alto	Muy alto	Muy alto	Alto	Muy alto
23	27	21	28	76	23	29	29	81	Muy alto	Medio	Muy alto	Alto	Muy alto	Muy alto	Muy alto	Muy alto
24	29	23	27	79	26	28	26	80	Muy alto	Alto	Muy alto	Alto	Muy alto	Alto	Muy alto	Muy alto
25	27	24	27	78	24	19	28	71	Muy alto	Alto	Muy alto	Alto	Medio	Muy alto	Muy alto	Alto
26	26	25	24	75	25	25	25	75	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Muy alto	Muy alto
27	30	12	18	60	26	30	30	86	Muy alto	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Muy alto	Medio	Muy alto
28	29	20	23	72	25	29	30	84	Muy alto	Medio	Alto	Alto	Muy alto	Muy alto	Alto	Muy alto

	Com_afectivo	Com_continuidad	Com_normativo	Compromiso	Eficiencia	Eficacia	Efectividad	Productivo	Cat_Afectivo	Cat_continuidad	Cat_normativo	Cat_eficiencia	Cat_eficacia	Cat_efectividad	Cat_compromiso	Cat_productividad
29	26	14	23	63	22	26	23	71	Alto	Bajo	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
30	8	12	10	30	20	25	26	71	Muy bajo	Bajo	Muy bajo	Medio	Alto	Alto	Muy bajo	Alto
31	25	20	25	70	22	24	24	70	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
32	29	26	26	81	29	30	30	89	Muy alto	Alto	Alto	Muy alto	Muy alto	Muy alto	Muy alto	Muy alto
33	27	16	26	69	24	28	29	81	Muy alto	Bajo	Alto	Alto	Muy alto	Muy alto	Alto	Muy alto
34	26	15	20	61	22	26	27	75	Alto	Bajo	Medio	Alto	Alto	Muy alto	Alto	Muy alto
35	25	15	17	57	20	21	26	67	Alto	Bajo	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto
36	26	11	16	53	17	25	23	65	Alto	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
37	28	10	20	58	23	28	25	76	Muy alto	Muy bajo	Medio	Alto	Muy alto	Alto	Medio	Muy alto
38	17	10	15	42	19	20	16	55	Medio	Muy bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Medio
39	26	26	29	81	20	21	16	57	Alto	Alto	Muy alto	Medio	Medio	Bajo	Muy alto	Medio
40	21	21	28	70	22	21	26	69	Medio	Medio	Muy alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto
41	16	11	13	40	18	14	17	49	Bajo	Muy bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio
42																
43																
44																
45																
46																
47																
48																

Anexo 9: Consentimiento informado.**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN TRABAJADORES DE UN INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ORCOTUNA – 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por la investigadora responsable Bach. Géraly Shessira Alvarado Cenzano

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 25 de Agosto 2022.



[Handwritten signature]
(Firma)

PERLA NAHUI ROSANA

(Apellidos y nombres)

N° DNI: 20121476...

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres : Géraly Shessira Alvarado Cenzano
D.N.I. N° : 70142257
N° de teléfono/celular : 964 526 865
Email : geraly.alvarado@hotmail.com

Firma

[Handwritten signature]

CONSENTIMIENTO INFORMADO

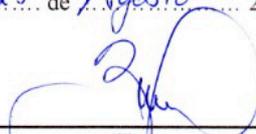
Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN TRABAJADORES DE UN INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ORCOTUNA – 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por la investigadora responsable Bach. Géraly Shessira Alvarado Cenzano

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 25 de Agosto 2022.




 (Firma)
PORES CONSOR, Erwin
 (Apellidos y nombres)
 N° DNI: 404929111

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres : Géraly Shessira Alvarado Cenzano
 D.N.I. N° : 70142257
 N° de teléfono/celular : 964 526 865
 Email : geraly.alvarado@hotmail.com

Firma : 

Anexo 10: Fotos de la aplicación de los instrumentos