

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Compromiso laboral y productividad en los colaboradores de
la Empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana
S.A. – Casapalca, 2023**

Para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autores:

Bach. Harlú Válery CÁRHUAZ MATIAS

Bach. Viviana Pamela SILVA CAMPOS

Asesor:

Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA

Cerro de Pasco – Perú – 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Compromiso Laboral y Productividad en los Colaboradores de
la Empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana
S.A. – Casapalca, 2023**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
PRESIDENTE

Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON
MIEMBRO

Mg. Jannet Karim FUSTER GOMEZ
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 034-2024-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Viviana Pamela SILVA CAMPOS - Harlú Válery CÁRHUAZ MATIAS

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

Compromiso Laboral y Productividad en los Colaboradores de la Empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana S.A. – Casapalca, 2023

Asesor:

Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA

Índice de Similitud: **9%**

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 24 de Junio de 2024.



DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

A Dios por guiarme y ayudarme en mi camino, a mis padres: Luis y María, por ser las personas que siempre han impulsado y apoyado a cumplir mis metas y sueños, con su paciencia, amor y sabiduría, día a día inculcándome valores.

Viviana Pamela

A Dios por guiarme durante todo este tiempo iluminándome y guiándome; a mis padres Armando y Elsa, quienes han sido de gran fortaleza, acompañándome y guiándome estando presente en cada momento de mi vida, por brindarme consejos y valores estando presente en muchos aprendizajes.

Harlú Válery

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, por permitirnos ser parte de la Comunidad Universitaria, formarnos en sus aulas, incentivándonos a realizar investigación en busca de enriquecimiento para el conocimiento.

A los docentes de la facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Formación Profesional Administración, por su trabajo en ayuda para la formación profesional de los estudiantes. En especial al asesor, Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA por ser guía y apoyo en el desarrollo del trabajo de Investigación.

De la misma manera a la empresa LUBEPO E.I.R.L, a la Gerente Lucila Pomalazo Valga y a los colaboradores de dicha empresa, por permitirnos desarrollar un adecuado trabajo de investigación, proporcionándonos la información necesaria.

Los Autores.

RESUMEN

La presente investigación, se ha realizado en la empresa LUBEPO E.I.R.L. en la localidad de Casapalca, del distrito de Chilca, de la provincia de Huarochirí; tiene como objetivo principal: “Relacionar el compromiso laboral y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana S.A. – Casapalca, 2023”.

La investigación fue de tipo aplicada, de nivel correlacional; se aplicó el método inductivo deductivo, el diseño empleado es no experimental de Corte Transversal

Nuestra muestra de la investigación fue con un total de 118 colaboradores, se utilizó como instrumento dos cuestionarios, uno por cada variable, las misma que contienen 10 y 9 preguntas respectivamente, con respuestas en la escala de Likert (del 1 al 5)

La prueba de hipótesis se realizó empleando la correlación de Rho de Spearman, los resultados hallados nos muestran que existe una relación significativa ($r = 0.762^{**}$; $p < 0,01$) entre nuestras variables de estudio, lo que nos revela que existe una alta relación entre el compromiso laboral y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023.

Palabras clave: compromiso laboral, productividad, trabajadores.

ABSTRACT

This research has been carried out in the company LUBEPO E.I.R.L. in the town of Casapalca, in the district of Chilca, in the province of Huarochirí; Its main objective is: "Relate work commitment and productivity in the employees of the company LUBEPO E.I.R.L. American Unit of Alpayana S.A. – Casapalca, 2023".

The research was applied, correlational level; The inductive-deductive method was applied, the design used is non-experimental and cross-sectional.

Our research sample consisted of a total of 118 collaborators, two questionnaires were used as instruments, one for each variable, which contain 10 and 9 questions respectively, with answers on the Likert scale (from 1 to 5).

The hypothesis test was carried out using Spearman's Rho correlation, the results found show us that there is a significant relationship ($r = 0.762^{**}$; $p < 0.01$) between our study variables, which reveals that there is a high relationship between work commitment and productivity in the employees of the company LUBEPO E.I.R.L. American Unit of Alpayana – Casapalca, 2023.

Keywords: work commitment, productivity, workers.

INTRODUCCIÓN

En un mundo empresarial cada vez más competitivo y dinámico, el compromiso laboral y la productividad de los colaboradores se han convertido en elementos cruciales para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones. La presente tesis, titulada "Compromiso Laboral y Productividad en los Colaboradores de la Empresa LUBEPO EIRL Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023", se adentra en la comprensión y el análisis de esta relación fundamental en el contexto específico de la Empresa LUBEPO EIRL

La productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos. En general, la productividad se mide por el cociente formado por los resultados logrados y los recursos empleados. Los resultados pueden medirse en unidades producidas, en piezas vendidas o en utilidades, mientras que los recursos empleados pueden cuantificarse por número de trabajadores, tiempo total empleado, horas máquina, etc. En otras palabras, la medición de la productividad resulta de valorar adecuadamente los recursos empleados para producir o generar ciertos resultados. (Gutiérrez, 2014, p. 20)

Para una mejor presentación de la investigación, se guarda lo estipulado por el reglamento de grados y títulos de nuestra Universidad y que guarda el siguiente esquema, los mismos que se detallan a continuación:

El Capítulo I contiene el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación: general, específicos, justificación, delimitaciones y limitaciones del estudio. El Capítulo II se halla nuestro marco teórico donde se encuentran los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, además de la definición de términos básicos. En el Capítulo III se encuentra la metodología donde se define el tipo y diseño de la investigación, las variables y su operacionalización; la población, muestra, técnica e instrumentos de la recolección de datos. El capítulo IV presenta el

análisis descriptivo y la discusión de resultados. Finalmente, las conclusiones, las recomendaciones y los anexos.

Señores miembros del honorable jurado, ponemos a vuestra disposición nuestro trabajo, esperando sus recomendaciones, así como las críticas que servirán para enriquecer la presente investigación.

Los Autores

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

INDICE

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación	3
1.3. Formulación del problema.....	4
1.3.1. Problema general.....	4
1.3.2. Problemas específicos	4
1.4. Formulación de objetivos	5
1.4.1. Objetivo general.....	5
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5. Justificación de la investigación	5
1.6. Limitaciones de la investigación.....	6

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	7
2.1.1. Antecedentes a Nivel Internacional	7

2.1.2.	Antecedentes a Nivel Nacional.....	8
2.1.3.	Antecedentes a Nivel Regional	10
2.2.	Bases teóricas – científicas.....	11
2.2.1.	Compromiso laboral	11
2.2.2.	Dimensiones de Compromiso Laboral.....	13
2.2.3.	Productividad	15
2.2.4.	Factores que influyen en la productividad:	16
2.2.5.	Dimensiones de Productividad	17
2.3.	Definición de términos básicos	18
2.4.	Formulación de hipótesis	19
2.4.1.	Hipótesis general	19
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	19
2.5.	Identificación de variables.....	19
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores.....	20

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	21
3.2.	Nivel de investigación	21
3.3.	Métodos de investigación	22
3.4.	Diseño de investigación	22
3.5.	Población y muestra	23
3.5.1.	Población:	23
3.5.2.	Muestra.....	23

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.6.1. Técnicas.....	24
3.6.2. Instrumentos	24
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	24
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	25
3.9. Tratamiento estadístico.....	26
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.....	27

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.	29
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	29
4.3. Prueba de hipótesis:	51
4.3.1. Prueba de Hipótesis General	51
4.3.2. Prueba de Hipótesis Específicas	52
4.4. Discusión de resultados.....	56

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXO

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Fiabilidad del Alfa de Cronbach del cuestionario de la variable compromiso laboral.....	25
Tabla 2: Fiabilidad del Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable productividad	25
Tabla 3: variable compromiso laboral.....	30
Tabla 4: Se siente contento y satisfecho de ser parte de la empresa.....	31
Tabla 5: Se siente identificado con la empresa.	32
Tabla 6: Siente realmente que los problemas de la organización son asumidos como propios.....	33
Tabla 7: Siente que reconocen su esfuerzo y eso lo motiva a continuar en la empresa.	34
Tabla 8: Si tomara la decisión de dejar la empresa, afectaría su vida en gran medida	35
Tabla 9: Si se presentara otra oportunidad laboral, no dudaría en continuar en la empresa.....	36
Tabla 10: Siente que trabajar en la Empresa LUBEPO E.I.R.L. es mejor que trabajar en otras empresas.	37
Tabla 11: En la Empresa LUBEPO E.I.R.L. se fomenta el valor de ser fiel a la misma.	38
Tabla 12: Siente que el tiempo que lleva laborando en la empresa le ha generado una enorme confianza en ella.	39
Tabla 13: Cumple con gentileza los reglamentos de la empresa.....	40
Tabla 14: Resultados de la Variable Productividad	41
Tabla 15: Cumple con los objetivos laborales	42
Tabla 16: Realiza una utilización eficiente de los recursos.....	43
Tabla 17: Considera realizar con calidad su trabajo.....	44

Tabla 18: Las metas son cumplidas con facilidad	45
Tabla 19: Los resultados laborales tienen impacto en la producción.....	46
Tabla 20: Se consiguen los resultados deseados	47
Tabla 21: Realiza con precisión las tareas encomendadas.....	48
Tabla 22: Considera alcanzar los estándares de calidad	49
Tabla 23: Tiene ausencia de errores en la labor que realiza	50
Tabla 24: Nivel de correlación entre compromiso laboral y productividad	51
Tabla 25: Nivel de correlación entre compromiso afectivo y productividad.....	53
Tabla 26: Nivel de correlación entre compromiso de continuidad y productividad	54
Tabla 27: Nivel de correlación entre compromiso normativo y productividad	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dimensiones del compromiso laboral.....	15
Figura 2 variable compromiso laboral	30
Figura 3 Se siente contento y satisfecho de ser parte de la empresa.....	31
Figura 4 Se siente identificado con la empresa.....	32
Figura 5 Siente realmente que los problemas de la organización son asumidos como propios.....	33
Figura 6 Siente que reconocen su esfuerzo y eso lo motiva a continuar en la empresa.	34
Figura 7 Si tomara la decisión de dejar la empresa, afectaría su vida en gran medida.	35
Figura 8 Si se presentara otra oportunidad laboral, no dudaría en continuar en la empresa.....	36
Figura 9 Siente que trabajar en la Empresa LUBEPO E.I.R.L. es mejor que trabajar en otras empresas.	37
Figura 10 En la Empresa LUBEPO E.I.R.L. se fomenta el valor de ser fiel a la misma.	38
Figura 11 Siente que el tiempo que lleva laborando en la empresa le ha generado una enorme confianza en ella.	39
Figura 12 Cumple con gentileza los reglamentos de la empresa.	40
Figura 13 Resultados de la Variable Productividad.....	41
Figura 14 Cumple con los objetivos laborales.....	42
Figura 15 Realiza una utilización eficiente de los recursos	43
Figura 16 Considera realizar con calidad su trabajo.....	44
Figura 17 Las metas son cumplidas con facilidad	45
Figura 18 Los resultados laborales tienen impacto en la producción.....	46
Figura 19 Se consiguen los resultados deseados	47

Figura 20 Realiza con precisión las tareas encomendadas.....	48
Figura 21 Considera alcanzar los estándares de calidad	49
Figura 22 Tiene ausencia de errores en la labor que realiza.....	50

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

La piedra angular de las organizaciones que prosperan reside en la gestión de su talento humano, siendo este motivo por el cual dedican un enfoque especial a sus colaboradores, reconociéndolos como un tesoro preciado. Bajo esta premisa, el elemento humano emerge como un componente esencial que impulsa el avance y progreso de la entidad. En consecuencia, surge la imperiosa necesidad de asegurarse de contar con un equipo dotado de habilidades y competencias, transformando así a este conjunto en un recurso de carácter estratégico, fundamental para asegurar el éxito ininterrumpido de la organización y para ello es importante lograr su compromiso con la empresa, con la finalidad de mejorar su productividad.

En el entorno empresarial actual, la relación entre el compromiso laboral de los colaboradores y su productividad ha ganado una atención significativa. Las organizaciones buscan optimizar su rendimiento y eficiencia, y una fuerza laboral comprometida se ha identificado como un factor clave para lograr este objetivo. En este contexto, la presente investigación se centraliza en el análisis del compromiso laboral y su influencia en la productividad en la empresa

LUBEPO EIRL en su Unidad Americana de Alpayana – Casapalca durante el año 2023.

En la búsqueda continua de mejorar su desempeño y resultados, la empresa LUBEPO EIRL se enfrenta al desafío de comprender cómo el compromiso laboral de sus colaboradores está relacionado con sus niveles de productividad. Si bien se ha reconocido ampliamente que el compromiso de los empleados puede tener un impacto positivo en la productividad, existe una necesidad de aprender a identificar, medir y comprender los factores específicos en este entorno organizacional.

Según Robbins y Judge (2011) “De esta forma, la calidad de salud mental y de vida de los colaboradores debe ser valoradas y considerada uno de los principales aspectos que se debe tener en cuenta al momento de evaluar los factores organizacionales” (p. 123)

Los colaboradores que no asimilan el compromiso dentro de la organización consiguen la reducción de los niveles de eficacia de la organización, existe mayor probabilidad de renuncias y de que sean captados por otras empresas aun trabajando para su organización; sin embargo, los colaboradores que logran asimilar el compromiso con su organización muestran el deseo de mantenerse dentro de ella, aceptan sus objetivos, valores y principios y los interiorizan; de esta forma la empresa reduce los costos de rotación o nuevos contratos ya que los colaboradores comprometidos con su organización reconocen la importancia y el valor de integrar sus metas personales con las de la organización (Betanzos y Paz, 2007)

La importancia de abordar este problema radica en su relevancia para el éxito y la competitividad de la empresa LUBEPO EIRL y su Unidad Americana de Alpayana – Casapalca. Al percibir cómo el compromiso laboral influye en la productividad, la empresa puede realizar estrategias y prácticas que mejoren

tanto el bienestar de los colaboradores como los resultados organizacionales. Además, esta investigación proporcionará valiosos conocimientos sobre las dinámicas laborales y motivacionales específicas en el contexto de la empresa, lo que podría servir de base para futuras investigaciones y prácticas empresariales.

El análisis de la relación entre el compromiso laboral y la productividad en la empresa LUBEPO EIRL Unidad Americana de Alpayana – Casapalca representa un paso crucial para abordar un desafío actual en la gestión de recursos humanos y el rendimiento organizacional. A través de este estudio, se espera arrojar luz sobre los factores que influyen en el compromiso laboral y cómo este, a su vez, afecta la productividad de los colaboradores. Los resultados podrían ofrecer recomendaciones para mejorar tanto la satisfacción laboral como el logro de objetivos en la empresa.

El problema central de esta investigación radica en determinar la naturaleza y la intensidad de la relación entre el compromiso laboral y la productividad de los colaboradores en la empresa LUBEPO EIRL, Unidad Americana de Alpayana S.A. – Casapalca. Específicamente, se busca responder a la siguiente pregunta de investigación: ¿En qué medida el compromiso laboral de los colaboradores de LUBEPO EIRL en la Unidad Americana de Alpayana S.A. – Casapalca se relaciona con sus niveles de productividad durante el año 2023?

1.2. Delimitación de la investigación

Nuestra investigación cuenta con las siguientes delimitaciones:

1.2.1. Delimitación Temporal

El periodo de análisis de la presente investigación alcanzará el primer semestre del año 2023.

1.2.2. Delimitación Espacial

Se realizará en la unidad minera Amenivel ricana, que se encuentra en Casapalca del distrito de Chicla, de la provincia de Huarochirí al norte de la ciudad de Lima, a 4600 m.s.n.m

1.2.3. Delimitación Social

Nuestro trabajo de investigación asume como universo social a los trabajadores de la empresa LUBEPO EIRL, que laboran en el grupo minero Alpayana de la Unidad Minera Americana.

1.2.4. Delimitación Conceptual

Para los fines de la investigación los conceptos utilizados fueron:

Compromiso laboral:

Meyer y Allen, (1991) señalan que el compromiso organizacional o laboral “Es un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización” (p. 11).

Productividad:

“Es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos” (Gutiérrez, 2014, p. 20)

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre compromiso laboral y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana S.A. – Casapalca, 2023?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre compromiso afectivo y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana S.A. – Casapalca, 2023?
- b) ¿Cuál es la relación entre compromiso de continuidad y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana S.A. – Casapalca, 2023?

- c) ¿Cuál es la relación entre compromiso normativo y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana S.A. – Casapalca, 2023?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Relacionar el compromiso laboral y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana S.A. – Casapalca, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre compromiso afectivo y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana S.A. – Casapalca, 2023
- b) Establecer la relación entre compromiso de continuidad y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana S.A. – Casapalca, 2023
- c) Establecer la relación entre compromiso normativo y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana S.A. – Casapalca, 2023

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación Práctica

Los resultados de percibir cómo el compromiso laboral afecta la productividad, logra llevar a la implementación de estrategias específicas para mejorar el rendimiento general de la empresa. Toda vez que la optimización del compromiso laboral puede traducirse en colaboradores más motivados y dedicados, lo que a su vez impacta positivamente en la eficiencia y los resultados y por ende en mejorar la productividad.

1.5.2. Justificación Teórica

Nuestra investigación busca contribuir con la creación de un nuevo conocimiento entre la relación del compromiso laboral y la productividad, además de la relación en sus componentes de acuerdo al “modelo de compromiso organizacional de Allen y Meyer” (1996), con sus tres dimensiones.

1.5.3. Justificación Metodológica

La investigación genera dos instrumentos de recolección de datos válidos y confiables para medir la relación entre compromiso laboral y productividad, en nuestro caso para la aplicación del cuestionario en la investigación.

1.5.4. Justificación de Conveniencia

Servirá para poder mejorar la imagen corporativa de la empresa LUBEPO E.I.R.L. ya que el estudio consigue beneficiarla, al demostrar un compromiso genuino con el bienestar y la satisfacción de sus trabajadores. Esto puede influir en la percepción tanto interna como externa de la organización.

1.6. Limitaciones de la investigación

Con respecto a las limitaciones que se pudieran presentar en la realización de la presente investigación, cabe resaltar que antes de iniciar la misma, se requirió la autorización por parte de la Gerencia de la empresa LUBEPO E.I.R.L, por lo cual se solicitó con meses de anticipación, otra limitación que se presentó, fue la falta de cooperación por parte de los trabajadores de la empresa en estudio, durante el proceso de obtención de los datos.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Para acopiar nuestros antecedentes se acudió a los diversos repositorios de las universidades tanto a prueba internacional, nacional y local, así mismo se consultó los diversos sitios web de las principales revistas de investigación que tienen que ver con nuestras variables estudiadas, sus dimensiones e indicadores, finalmente también se recurrió a la biblioteca de nuestra universidad y de la facultad. A continuación, mostramos los principales antecedentes encontrados:

2.1.1. Antecedentes a Nivel Internacional

Coca y Vásconez (2022) en la investigación a la que titulan “Gestión de la calidad y productividad de los colaboradores del sector industrial de Tungurahua: un acercamiento empírico” cuyo objetivo principal fue “examinar el impacto de las prácticas de gestión de calidad total (GC) en las actitudes relacionadas con la productividad de los empleados” (p. 3), fue una investigación de enfoque cuantitativo, medido en la escala de tipo Likert de cinco puntos escala que va de muy alto (5) a muy bajo (1), en su conclusión principal mencionan que, “los gerentes deben ser conscientes de que las prácticas de GC

tienen un efecto positivo en las actitudes relacionadas con el trabajo de los empleados (como la participación laboral, la satisfacción laboral, la satisfacción profesional y el compromiso organizacional)” (p. 56)

Mora et al. (2021) en la investigación nombrada “Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia”, su objetivo principal fue “analizar los elementos del Compromiso organizacional y su relación con los factores demográficos que propician el ausentismo laboral” (p. 5), fue una investigación de tipo descriptiva, se trabajó con una muestra de 155 personas, se manejó un cuestionario integrado por 54 ítems, en la escala de Likert, Su conclusión principal nos manifiesta que:

El estudio orientado a analizar los elementos del compromiso organizacional y su relación con los factores sociológicos del ausentismo laboral, permite corroborar que los elementos del compromiso están muy presentes en el proceso de integración laboral de las franquicias de comida rápida en Barranquilla, Colombia, generando un proceso de identificación organizacional, involucramiento en el trabajo y la lealtad, indicando que existe un gran sentido de pertenencia. Esto indica, que el compromiso se asocia a características particulares de una sociedad, formada por un conjunto de normas que están íntimamente cohesionadas con la cultura de los individuos y su manera de relacionarse con otros y que eso es transferible para cualquier ámbito donde éste se desarrolle. (p. 177)

2.1.2. Antecedentes a Nivel Nacional

Portilla y Terrones (2022) en la investigación “Compromiso organizacional y productividad de los colaboradores en la empresa Aqua Valle, Chepén 2022” cuyo objetivo principal fue “Precisar la relación que existe entre el compromiso organizacional y productividad en los colaboradores de la

empresa Aqua Valle, Chepén 2022” (p. 3) fue de enfoque mixto, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, se utilizó dos cuestionarios de 15 preguntas cada uno para recoger la información, en su conclusión principal nos manifiestan que:

Se demostró la existencia de una fuerte relación entre el compromiso organizacional y productividad en los colaboradores de la empresa Aqua Valle, Chepén (Spearman = 0,907), es decir que a mayor compromiso organizacional mayor será la productividad en la empresa. (p. 28)

Arcentales (2021) en la investigación titulada “Compromiso y productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021” tesis de posgrado que tuvo como objetivo principal “Determinar la relación entre el compromiso y productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A. de Tarapoto – 2021” (p. 3), fue una indagación de tipo básico no experimental, de diseño descriptivo correlacional, la muestra fue de 50 trabajadores, se recogieron los datos con dos cuestionarios uno por cada variable con 11 y 13 preguntas respectivamente.

Existe relación entre el compromiso y la productividad laboral, afirmado porque $\rho = 0.944$ “relación positiva o relación directamente proporcional” según coeficiente de correlación de Pearson(ρ). También hay grado de dependencia muy intensa según $r = \rho^2 = 0.9442 = 0.891$ que representa al coeficiente de determinación (r). (p. 29)

Cornejo (2021) en la tesis titulada “El compromiso laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2020”, cuyo objetivo principal fue “Determinar la influencia del Compromiso Laboral en la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna” (p. 5), fue una investigación de tipo básica, de nivel explicativo, el diseño empleado fue no experimental transeccional, la muestra fue de 203

colaboradores, La técnica empleada fue la encuesta, con su instrumento el cuestionario, uno por cada variable, en su conclusión principal manifiesta:

El Compromiso Laboral influye de forma significativa sobre la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, lo que se demostró a partir del valor de significancia menor de 0.05, y el R-cuadrado que indica una influencia del 31.6% del compromiso laboral sobre la productividad. Esto explica que el compromiso logrado en la institución por parte de los trabajadores en un nivel afectivo, continuo y normativo tiende a generar inferencia sobre la productividad de los trabajadores en función de su eficacia, eficiencia y efectividad en la realización de sus labores. (p. 78)

2.1.3. Antecedentes a Nivel Regional

Rivas y Melendez (2022) en la investigación “Niveles de compromiso laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Provincia de Pasco – 2019” cuyo objetivo general fue “Conocer los niveles de compromiso laboral de los trabajadores del Banco de la Nación en la provincia de Pasco – 2019” (p. 6) el tipo empleado es básica, nivel descriptivo, los métodos empleados fueron el hipotético -deductivo, de diseño transversal, la muestra fue de 40 colaboradores, se utilizó un cuestionario con 18 preguntas en la escala de Likert para recoger la información, en su conclusión principal nos manifiestan que:

Se logró conocer sobre los niveles de compromiso laboral de los trabajadores del Banco de la Nación en la provincia de Pasco – 2019, esta termina encontrando que el compromiso laboral de los trabajadores de la institución es bajo; por lo que debe generar una preocupación en la línea directriz, así mismo permita más adelante tomar acciones de mejora para la institución. (p. 40)

Cosme (2022) en la investigación a la que título “Kaizen y su relación con la productividad laboral del personal técnico especializado en la empresa

Autonort Trujillo SAC – 2021” su objetivo principal fue “Determinar la relación que existe entre el Kaizen y la productividad laboral del personal técnico especializado en la empresa Autonort Trujillo SAC – 2021” (p. 6), el tipo de indagación fue básica, de nivel correlacional, el método empleado fue el científico con sus técnicas hipotético - deductivo. De diseño transversal, la muestra estuvo compuesta por 22 colaboradores, la técnica empleada fue la encuesta con su instrumento el cuestionario (uno por cada variable) con 18 y 11 preguntas respectivamente, la conclusión principal que muestra nos revela que:

Se logró determinar la relación que existe entre el Kaizen y la productividad laboral del personal técnico especializado en la empresa Autonort Trujillo SAC – 2021, se termina demostrando que existe relación directa y significativa entre el Kaizen y la productividad laboral del personal técnico especializado en la empresa Autonort Trujillo SAC – 2021, esto siendo motivo para considerar que la empresa debe tener un objetivo de aplicar la herramienta de Kaizen para mejorar la productividad laboral. (p. 51)

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Compromiso laboral

El compromiso laboral es una variable primordial en el ámbito de la gestión de recursos humanos y la psicología organizacional. Se refiere a la conexión emocional, cognitiva y conductual que los colaboradores experimentan hacia su trabajo y la organización en la que están empleados. Un alto nivel de compromiso laboral se relaciona con actitudes y comportamientos positivos que impactan en el rendimiento tanto a nivel individual como organizacional.

La mayoría de autores coinciden en que el compromiso laboral es definido como el grado en que los empleados se sienten conectados emocionalmente con su trabajo y organización, y están preparados a invertir

esfuerzo adicional para alcanzar los objetivos organizacionales. Involucra una actitud positiva y un sentido de pertenencia a la empresa.

El concepto de compromiso organizacional, tal como fue conceptualizado por Meyer y Allen (1991, 1996), representa un estado psicológico de profunda relevancia que refleja la vinculación emocional que el empleado instituye con la organización, ejerciendo un impacto evidente en su determinación de continuar como miembro activo de la misma. Un compromiso sólido y acomodado se manifiesta de manera elocuente en la disposición de abrazar y adherirse a los objetivos y valores que definen a la organización, en la voluntad fidedigna de invertir un esfuerzo altamente significativo para el beneficio de la empresa y, no menos importante, en el anhelo perseverante de permanecer integrado a sus filas.

Este estado de compromiso, más allá de ser un mero estado pasivo de identificación, se manifiesta como un motor activo que influye en la conducta y actitud del empleado. Las investigaciones subrayan cómo los empleados comprometidos no solo desempeñan sus responsabilidades laborales con prontitud, sino que también canalizan su energía hacia la exploración de formas innovadoras de favorecer al progreso organizacional (Schaufeli y Bakker, 2004).

En este sentido, el compromiso no es un simple lazo emocional pasajero, sino una fuerza impulsora que fomenta una relación recíproca entre el individuo y la organización. A medida que el empleado experimenta este compromiso, se siente inclinado a invertir en su crecimiento personal y profesional a través del desarrollo de habilidades pertinentes y la asunción de responsabilidades que trascienden su rol tradicional (Meyer et al., 2002).

No obstante, es fundamental reconocer que el compromiso organizacional es un fenómeno multidimensional. Aborda diversas esferas de la experiencia del empleado en la organización, desde el afecto afincado por la empresa hasta la identificación consciente con su misión y visión. A medida que

los empleados experimentan un compromiso más profundo, tienden a ser menos susceptibles a la atracción de oportunidades externas y más propensos a contribuir de manera significativa a los logros colectivos (Meyer et al., 2002).

En síntesis, el compromiso organizacional, tal y como se define y concibe desde la perspectiva de Meyer y Allen, trasciende el mero cumplimiento de tareas laborales. Simboliza una conexión emocional y cognitiva arraigada que impulsa a los empleados a canalizar su energía y esfuerzo hacia la consecución de los objetivos organizacionales, repercutiendo positivamente en su deseo de continuidad y contribución a la empresa.

2.2.2. Dimensiones de Compromiso Laboral

Vamos a emplear las propuestas por Meyer y Allen (1991) los mismos que mencionan que se establece si el compromiso de los colaboradores se da por:

a) Compromiso Afectivo (Deseo)

Se define como “el deseo de pertenecer a la empresa donde labora, por lo cual se relaciona con sentimientos de pertenencia, afecto y alegría, y no solo a hacia la empresa; sino todo lo que conlleva con ella; por ejemplo; el clima laboral, el personal con el que labora y los lazos que construye con estos, etc.”.

Para Peña et al., (2016) es “el grado en el cual un empleado desea permanecer en la organización, le importa la misma y está dispuesto a realizar un esfuerzo por ella”. Por ejemplo, un trabajador de nuestra empresa investigada se siente a gusto con sus compañeros de trabajo y su jefe, ya que está orgulloso de participar en el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización.

b) Compromiso de Continuidad (Necesidad)

Estimado como “el deseo de permanecer en la empresa que labora; es decir el costo-beneficio que obtiene al pertenecer a la organización”; por lo que,

al instante de tomar una decisión, el trabajador “evaluará los sacrificios realizados y los perjuicios que traería para su familia si dejara el empleo”. Algunos lo consideran como el grado en el que un empleado cree que debe permanecer en la organización debido al tiempo, dinero y esfuerzo que ha invertido en la misma, o a la dificultad que tendrá para encontrar otro empleo. Consideremos, por ejemplo, al director de una cámara de comercio que ha pasado años haciendo contactos de negocios, buscando fondos para un nuevo edificio y ganándose la confianza del ayuntamiento local. Aunque podría conseguir empleo en la cámara de comercio de otra ciudad, necesitaría otros años para alcanzar todo lo que ya logró. Otro ejemplo es el de un empleado que odia su trabajo y desea irse, pero se da cuenta de que ninguna otra organización lo contrataría o le daría el sueldo que desea.

c) Compromiso Normativo (Deber)

Considerada como la “obligación, lealtad a las normas y políticas, de permanecer a la empresa; básicamente por la moral del colaborador; y como está genera sentimientos de retribución por las prestaciones que obtiene”.

Meyer y Allen (1997) afirmaron que “la lealtad hacia la organización de ninguna manera quedaría en desuso, ni con el paso de los años ni con el arribo de la tecnología, que los vínculos psicológicos de los empleados con sus organizaciones continuarían siendo uno de los motores del éxito de las instituciones”

Por otro lado, Según Mowday et al. (2013) “hay una fuerte creencia que el compromiso es un importante concepto con considerable relevancia para los empleados y la organización”.

Tal como se visualiza en la figura 1

Figura 1: Dimensiones del compromiso laboral



Elaboración propia.

2.2.3. Productividad

La productividad es un indicador clave del rendimiento organizacional y consigue estar influenciada por numerosos factores internos y externos, para que la productividad se logre en las organizaciones, es importante considerar distintos aspectos controlables e incontrolables, los primeros son los factores internos, los cuales son parte de la empresa, los segundos son factores externos, que no dependen de la organización. Estos factores afectan al desarrollo de la productividad de una organización. (Ramírez Méndez et al., 2022, p. 204).

La productividad se define como la relación entre la cantidad de producción y los recursos utilizados para conseguir. En el ámbito laboral, se refiere a la capacidad de los empleados para crear resultados de alta calidad y cantidad en función de los recursos y el tiempo disponibles.

Al respecto Carro y Gonzáles (s.f.) nos mencionan que:

La productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la

cantidad de bienes y servicios producidos. Por ende, la productividad es un índice que relaciona lo producido por un sistema (salidas o producto) y los recursos utilizados para generarlo (entradas o insumos). Es decir:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Salidas}}{\text{Entradas}}$$

De esta forma, surgen algunos problemas como: definir el sistema, indicar cómo pueden expresarse sus entradas y salidas, y considerar cómo medir la productividad.

Según Medina (2010). Se puede definir la productividad como

La forma de utilizar los factores de producción en la creación de bienes y servicios para ofertar en un mercado, tiene el objetivo de optimizar los recursos utilizados, como recursos humanos, materiales, capital y financieros en el proceso de producción. Es parte de los objetivos organizacionales para alcanzar la competitividad en el mercado. (p.112).

2.2.4. Factores que influyen en la productividad:

a) Motivación y Compromiso Laboral:

La motivación y el compromiso laboral de los colaboradores pueden impulsar su disposición a esforzarse y ser productivos en sus tareas.

Una mayor motivación puede acarrear una mayor dedicación y, por lo tanto, a un acrecentamiento en la productividad (Locke, 1986).

b) Capacitación y Desarrollo:

La capacitación y el desarrollo de habilidades adecuadas pueden mejorar la eficiencia y efectividad de los empleados en sus funciones. Una formación continua y relevante puede impactar positivamente en la productividad (Becker y Gerhart, 1996).

c) Condiciones de Trabajo:

Un ambiente de trabajo favorable, con recursos adecuados y sistemas eficientes, puede facilitar la realización de tareas de manera efectiva. Las condiciones físicas y tecnológicas también pueden influir en la productividad (Karasek, 1979).

d) Liderazgo y Comunicación:

Un liderazgo efectivo y una comunicación clara pueden alinear a los colaboradores hacia los objetivos organizacionales, facilitando así la colaboración y la eficiencia en el trabajo (Bass y Avolio, 1994).

e) Cultura Organizacional:

Una cultura organizacional que promueva la innovación, la colaboración y el reconocimiento del desempeño puede impactar en la actitud y el esfuerzo de los empleados, lo que a su vez afecta la productividad (Denison, 1990).

2.2.5. Dimensiones de Productividad

a) Eficiencia:

La eficiencia se describe como la capacidad de realizar una tarea, actividad o proceso utilizando la menor cantidad de recursos posibles, como tiempo, esfuerzo, dinero o materiales. En términos simples, se trata de lograr los objetivos con la menor cantidad de recursos desperdiciados. Una operación eficiente implica maximizar la producción o el resultado deseado mientras se minimizan los costos y el uso de recursos. En resumen, la eficiencia está relacionada con hacer más con menos.

b) Efectividad:

La efectividad se centra en lograr los objetivos y metas establecidos de manera exitosa. Es la medida en que un proceso, acción o proyecto cumple con su propósito previsto y origina los resultados deseados. La efectividad se preocupa por alcanzar resultados

significativos y valiosos, independientemente de la cantidad de recursos utilizados o del tiempo empleado. En otras palabras, una acción o iniciativa es efectiva cuando logra su propósito previsto de manera satisfactoria.

c) Calidad:

La calidad se refiere al nivel de excelencia, precisión y cumplimiento de estándares en productos, servicios o procesos. Se trata de la satisfacción de los requisitos y expectativas establecidos previamente. La calidad abarca la consistencia, confiabilidad y capacidad de satisfacer los estándares de producción. En muchos casos, la calidad se evalúa en términos de precisión, durabilidad, funcionalidad y satisfacción del cliente, y puede ser medida tanto objetivamente como subjetivamente.

2.3. Definición de términos básicos

Afectivo: El apego emocional y la identificación con la empresa.

Normativo: El sentido de obligación y responsabilidad hacia la empresa.

Capacitar: “Preparar al personal para cierto tipo de comportamiento o conducta laboral, y brindar instrucción especializada y práctica sobre los diferentes procedimientos de trabajo”.

Continuidad: La percepción de seguir laborando en la organización.

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

Eficacia: Es el grado en que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados.

Efectividad: Trascendencia de los objetivos planteados que deben ser alcanzados

Normativo: “Obligación de permanecer con la organización por razones morales o éticas” (Robbins y Judge, 2009).

Organización: “un liderazgo eficiente debe organizar el trabajo a distancia para que pueda alcanzar los objetivos establecidos, debiendo ser planificado considerando elementos como las comunicaciones internas, aspectos del trabajo en equipo, herramientas tecnológicas utilizar, la metodología de trabajo, establecer los objetivos, definir la forma de evaluación, identificar los KPI y cómo serán realizar el seguimiento de los objetivos”. (Fournier, 2020, p. 8)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe una alta relación entre el compromiso laboral y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana S.A. – Casapalca, 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

a) Existe una alta relación entre el compromiso afectivo y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana S.A. – Casapalca, 2023.

b) Existe una alta relación entre el compromiso de continuidad y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana S.A. – Casapalca, 2023.

c) Existe una alta relación entre el compromiso normativo y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana S.A. – Casapalca, 2023.

2.5. Identificación de variables

Variable Independiente

X= Compromiso Laboral.

Variable Dependiente

Y= Productividad

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	ITEMS
Compromiso Laboral	Meyer y Allen, (1991) señalan que el compromiso organizacional o laboral “Es un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización” (p. 11).	Dimensión compromiso afectivo.	1,2,3
		Dimensión compromiso de continuidad	4,5,6,7
		Dimensión compromiso normativo.	8,9,10
Productividad	“Es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos” (Gutiérrez, 2014, p. 20)	Eficiencia	1,2,3
		Efectividad	4,5,6
		Calidad	7,8,9

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El presente estudio de investigación es de tipo básica. La investigación básica, según Hernández Sampieri, se refiere a aquella que tiene como objetivo principal generar conocimientos nuevos, sin aplicarlos directamente a la solución de problemas prácticos en el momento de su desarrollo. Este tipo de investigación se centra en la ampliación del conocimiento teórico y conceptual en un área particular del saber.

En otras palabras, la investigación básica busca explorar, describir o explicar fenómenos y procesos, sin tener necesariamente una aplicación inmediata o práctica. Es fundamental para el avance del conocimiento en diversas disciplinas, proporcionando las bases teóricas sobre las cuales se pueden desarrollar aplicaciones prácticas en el futuro.

3.2. Nivel de investigación

Sera de nivel correlacional ya que “Tiene como propósito conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, variables, categorías o fenómenos en un contexto en particular” (Hernández-Sampieri y Mendoza Torres, 2018, p. 105)

En nuestro caso se busca relacionar nuestras variables: compromiso laboral y productividad.

3.3. Métodos de investigación

Según de la Torre y Navarro, (1990) “El método lo constituye el conjunto de procesos que el hombre debe emprender en la investigación y demostración de la verdad”

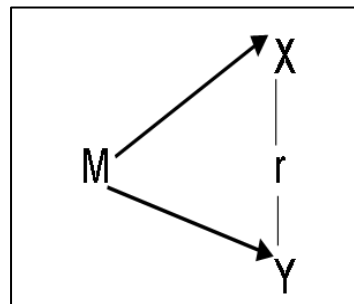
Para la investigación se utilizó el método inductivo deductivo, ya que es el “método de deducción basado en la lógica y relacionado con el estudio de hechos particulares”.

3.4. Diseño de investigación

Nuestra investigación tiene el siguiente diseño:

- a) No experimental: ya que no se maniobrará ninguna variable estarán en su estado normal y correlacional porque se intenta determinar la relación entre las variables de estudio: compromiso laboral y productividad.
- b) Corte transversal: puesto que su intención es describir las variables compromiso laboral y productividad, y “se realizará en un solo tiempo y momento determinado”. (Hernández Sampieri et al., 2006)
- c) Descriptivo – Correlacional: Según Hernández Sampieri et al. (2006) “busca describir cada variable y luego se va a medir el grado de relación que existe entre estas variables”

Para la investigación se considera el siguiente diseño



Se describe la relación (X Y) Donde:

M: Muestra

X: Compromiso laboral

Y: Productividad

r: Relación entre las variables de estudio

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población:

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) nos manifiestan que: “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”.

La población del presente estudio está conformada por todos los colaboradores de la Empresa Contratista LUBEPO E.I.R.L. que comprende a 168 obreros.

3.5.2. Muestra

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). Es el “Subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de esta, si se desean generalizar los resultados” (p. 196)

El tipo de muestreo que se ha utilizado fue probabilístico sistemático, para ello se ha ordenado a los individuos de la población y se ha elegido al personal nombrado y contratado al azar, utilizándose la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra

Z = Margen de confiabilidad (para el caso: 95% de confiabilidad)

1.96 tabla de valores

E = Máximo error permisible (E = 5%)

p = Proporción de éxito 0.80 igual al 80%

q = Proporción de la población que no tiene la característica de nuestro interés ($1 - 0.5 = 0.80$) = 20%

N = Tamaño de la población = 168 trabajadores

Luego de los cálculos, nuestra muestra será:

$n = 118$

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

Se utilizó como técnica la encuesta, según Blanco (2011) “Es una técnica que depende del contacto directo o indirecto con todas las personas cuyas actitudes, conductas o características son significativas para una determinada investigación” (p. 71).

3.6.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó en la presente investigación es el cuestionario. Según señala Deza y Muñoz (2012) “El cuestionario es un instrumento que se utiliza para recolectar los datos, que consiste en un conjunto de preguntas respecto a una variable a medir”, teniendo en cuenta los problemas de investigación, básicamente es una conversación entre el entrevistador y el entrevistado donde la conversación gira en torno al problema de estudio, que conlleva a un propósito profesional.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

La selección de nuestros instrumentos tuvo como base a nuestras variables estudiadas, apalando para ello a los antecedentes de otras investigaciones.

La validación de nuestros concernientes instrumentos de Investigación, se proporcionó mediante el juicio de expertos. Para ello se asistió a los profesionales de nuestra región, los mismos que son doctos en la materia de nuestra investigación, quienes mediante los conocimientos y su concerniente

experiencia emanaron la confirmación de los instrumentos, tal como se puede ver en el anexo 2.

La confiabilidad de un instrumento de medición según (Hernández et al., 2014) “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200). Para ello se manejó el método del Alfa de Cronbach. El mismo que fue procesado con el programa del SPSS V 26, consiguiendo los resultados siguientes:

Tabla 1: Fiabilidad del Alfa de Cronbach del cuestionario de la variable compromiso laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,913	0,916	10

Fuente: Procesado con el SPSS V. 26

Tabla 2: Fiabilidad del Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable productividad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,925	0,927	9

Fuente: Procesado con el SPSS V. 26

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se realizó de acuerdo al siguiente orden:

a) Tabulación de Datos:

En primer término, se realizará la tabulación de los datos recolectados de manera manual (cuestionarios). Esto involucra organizar los datos en tablas y hojas de cálculo de acuerdo con las categorías y variables pertinentes.

b) Transferencia de Datos a Excel:

Luego de la tabulación manual, los datos serán transpuestos a una plataforma informática, utilizando para ello el Microsoft Excel. Esta herramienta facilitará el manejo, organización y elaboración de los datos para su ulterior **análisis**.

c) Elaboración de Matriz de Datos y Tablas de Frecuencia:

Una vez tabulados los datos, se establecerá una matriz de datos que contenga las variables de estudiadas. Se procederá a generar tablas de frecuencia utilizando la técnica de tabulación. Estas tablas mostrarán cómo se distribuyen las respuestas y valores de cada variable.

d) Estadística Descriptiva:

Se empleará la estadística descriptiva para resumir y presentar los datos. Se calcularán medidas de tendencia central, como la media y la mediana, así como medidas de dispersión, como la desviación estándar. Esto admitirá obtener un juicio general de la distribución de los datos y sus características.

e) Uso del Software Estadístico SPSS V 26:

La estadística descriptiva y otros análisis más desarrollados se efectuarán utilizando el software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) en su versión 26. Este software es considerablemente utilizado en investigaciones de Ciencias Sociales y consentirá aplicar análisis estadísticos más sofisticados.

f) Prueba de Hipótesis con Coeficiente de Correlación de Spearman:

Para evidenciar las hipótesis planteadas en la investigación, se manejará el coeficiente de correlación de Spearman. Esta prueba valorará la relación entre las dos variables “Compromiso laboral y productividad), suministrando información sobre la fuerza y la dirección de la relación.

g) Interpretación y Conclusiones:

Las derivaciones de los análisis serán dilucidadas en el contexto de las preguntas de investigación y los objetivos planteados. Se establecerán conclusiones asentadas en los hallazgos estadísticos y se proporcionará una interpretación significativa de los resultados obtenidos.

3.9. Tratamiento estadístico

En el procesamiento de datos, se dispone de una diversidad de herramientas informáticas diseñadas para este propósito. En nuestro proyecto,

optaremos por utilizar en primer término el Microsoft Excel, seguido por la versión 26 del software estadístico más usado para nuestra rama el SPSS.

La visualización positiva de los datos resulta esencial en nuestra metodología. Para esta tarea, apelaremos a las representaciones gráficas con el propósito de que acrecienten claridad y perspicacia. En concreto, utilizaremos el diagrama de barras como una herramienta gráfica que facilitará la exposición y la comparación visual de los datos recopilados. La selección de esta técnica está cimentada en su capacidad para sobresalir patrones, tendencias y diferencias significativas en una manera intuitiva y accesible.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Nuestra investigación asumirá lo determinado por las normas de la American Psychological Association – APA (2020) de acuerdo a los siguientes principios éticos:

a) *Beneficencia y no maleficencia:*

Se realiza para hacer el bien, ya que los resultados conseguidos, servirán de base para la mejora de los colaboradores de la empresa.

b) *Integridad:*

Se actúa con entereza y se trata acerca de temas existentes, sin plantear ideas que no se lograrán efectuar.

c) *Respeto por los derechos y la dignidad de las personas:*

Se respeta el derecho de reserva de los colaboradores, por lo que los instrumentos serán aplicados de forma anónima y se les solicitara su anuencia, informando de los alcances del estudio a los colaboradores que desearon participar de la investigación.

d) *Permisión:*

Se solicito la permisión de los representantes de la Empresa investigada para la aplicación de los instrumentos.

e) *Uso de Normas APA:*

En la investigación se citó y referencio en base a las normas APA 7ma edición.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Para recopilar la información necesaria y llevar a cabo el trabajo de campo, manejamos nuestros cuestionarios. Antes de su aplicación, coordinamos con los responsables de la empresa y llevamos a cabo esta fase en las instalaciones de la Empresa LUBEPO EIRL

La encuesta se administró a la muestra seleccionada. El criterio principal de selección fue que estas personas tuvieran una relación laboral.

Una vez aplicado el cuestionario, lo procesamos durante aproximadamente 15 días y luego transferimos los resultados a una hoja de cálculo de Excel. Posteriormente, transpusimos estos datos al software estadístico SPSS en su versión 26 para crear las tablas y gráficos necesarios para nuestra investigación, los cuales presentamos en las páginas siguientes.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

Resultados de la variable compromiso laboral

Tabla 3: variable compromiso laboral

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	,8
Casi Nunca	17	14,4
A Veces	43	36,4
Casi Siempre	46	39,0
Siempre	11	9,3
Total	118	100,0

Fuente: Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS 26

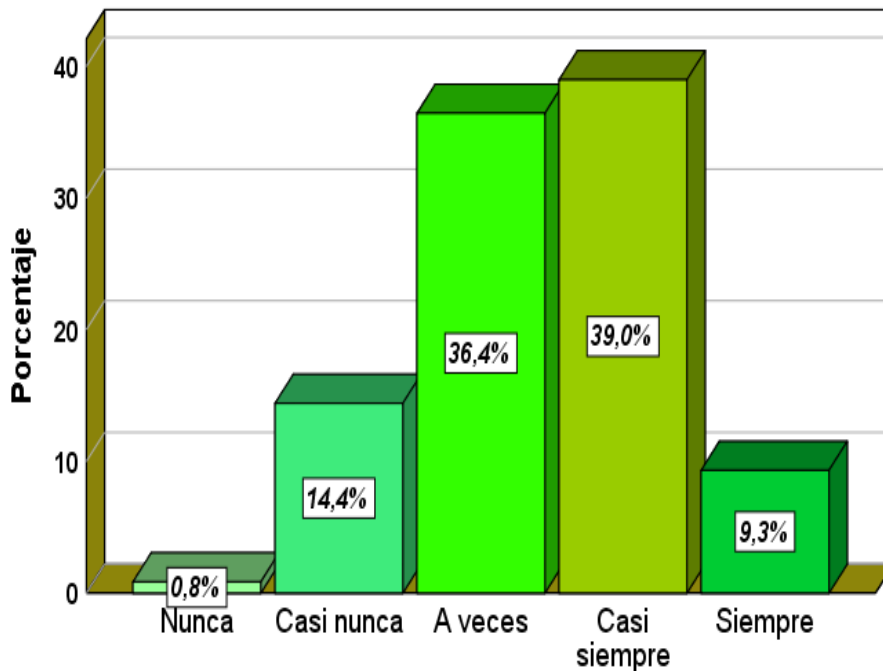


Figura 2 variable compromiso laboral

Interpretación:

En la tabla 3 y figura 2, se aprecia la escala de las respuestas de los encuestados, respecto a la variable compromiso laboral, el 39% consideran que casi siempre, el 36,4% estima que a veces, un 14,4% opina que casi nunca, 9,3% manifiesta que siempre y un 0,8% considera que nunca.

Tabla 4: Se siente contento y satisfecho de ser parte de la empresa.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	5,1
Casi Nunca	23	19,5
A Veces	29	24,6
Casi Siempre	24	20,3
Siempre	36	30,5
Total	118	100,0

Fuente: Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS 26

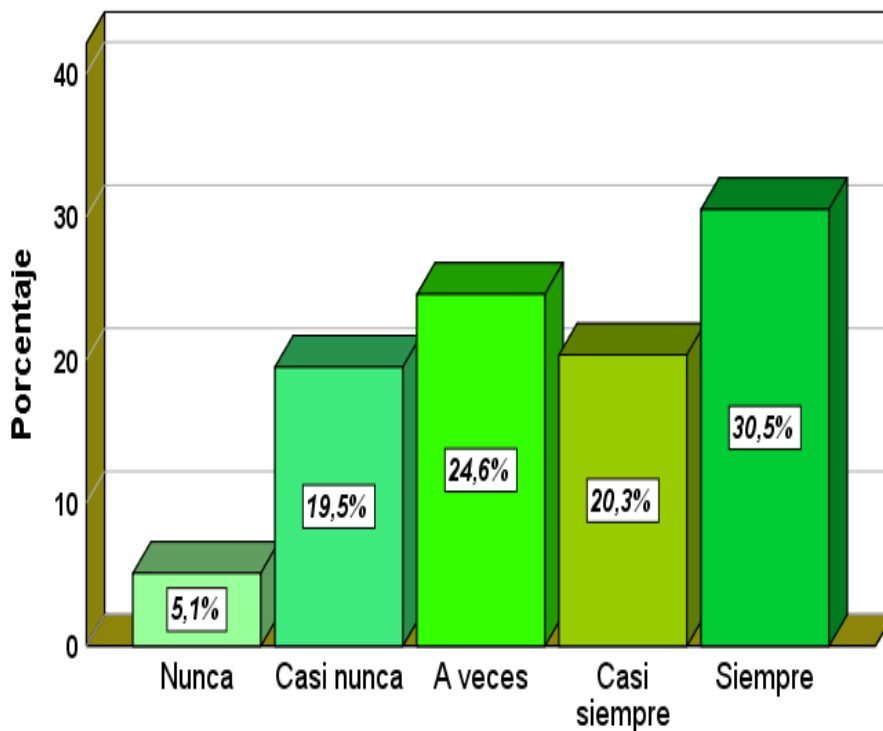


Figura 3 Se siente contento y satisfecho de ser parte de la empresa.

Interpretación:

En la tabla 4 y figura 3, se aprecia la escala de las respuestas de los encuestados, respecto a si se siente contento y satisfecho de ser parte de la empresa.

El 30,5% consideran que siempre, el 24,6% estima que a veces, un 20,3% opina que casi siempre, 19,5% manifiesta que casi nunca y un 5,1% considera que nunca.

Tabla 5: Se siente identificado con la empresa.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	8,5
Casi Nunca	25	21,2
A Veces	14	11,9
Casi Siempre	33	28,0
Siempre	36	30,5
Total	118	100,0

Fuente: Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS 26

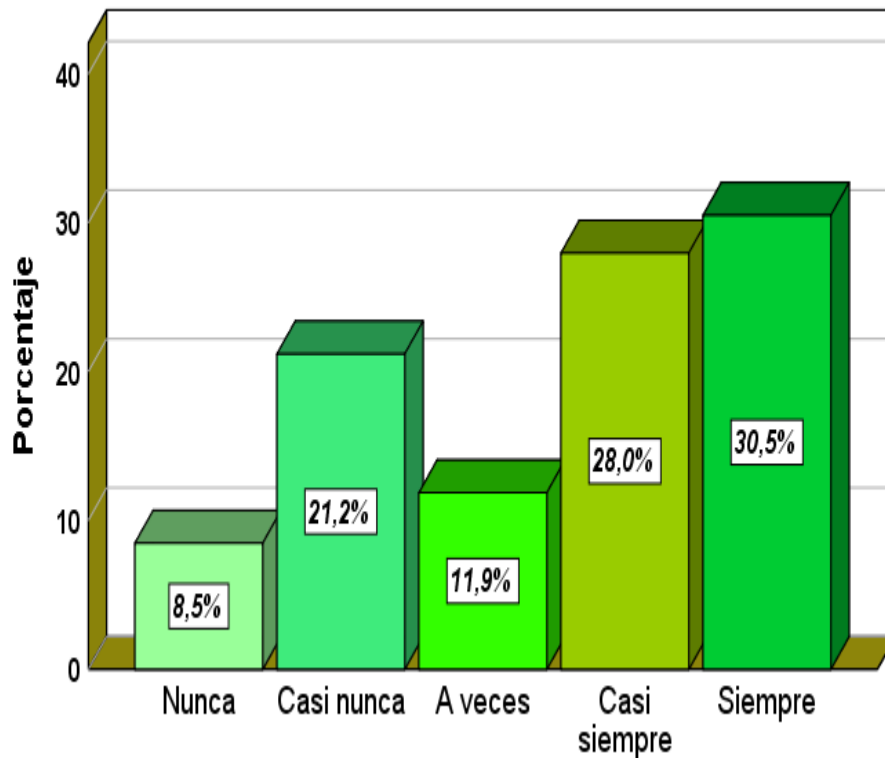


Figura 4 Se siente identificado con la empresa.

Interpretación:

En la tabla 5 y figura 4, se aprecia la escala de las respuestas de los encuestados, respecto a si se siente identificado con la empresa.

El 30,5% consideran que siempre, el 28% estima que casi siempre, un 21,2% opina que casi nunca, 11,9% manifiesta que a veces y un 8,5% considera que nunca.

Tabla 6: Siente realmente que los problemas de la organización son asumidos como propios.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	11	9,3
Casi Nunca	19	16,1
A Veces	43	36,4
Casi Siempre	37	31,4
Siempre	8	6,8
Total	118	100,0

Fuente: Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS 26

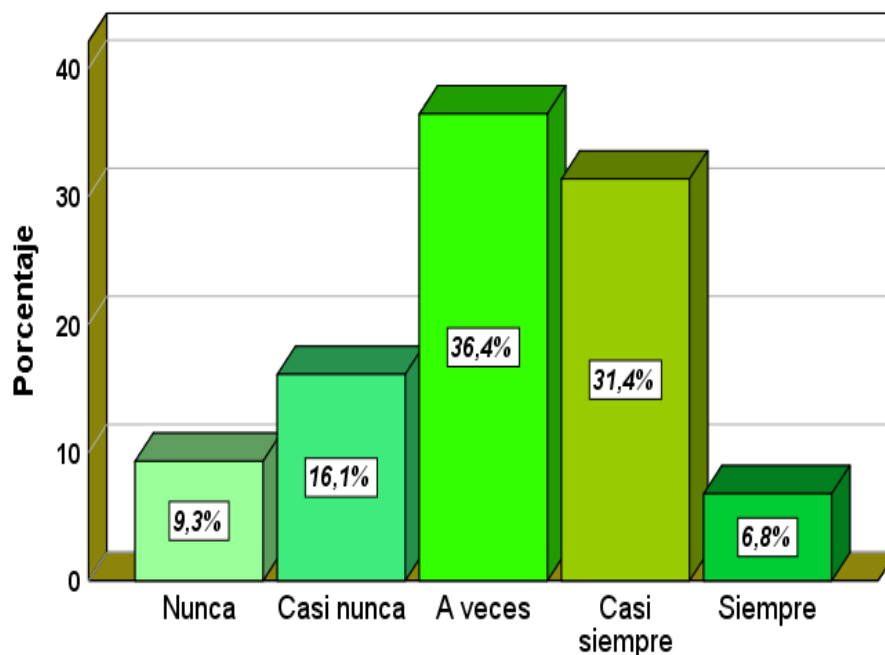


Figura 5 Siente realmente que los problemas de la organización son asumidos como propios.

Interpretación:

En la tabla 6 y figura 5, se aprecia la escala de las respuestas de los encuestados, respecto a si siente realmente que los problemas de la organización son asumidos como propios.

El 36,4% consideran que a veces, el 31,4% estima que casi siempre, un 16,1% opina que casi nunca, 9,3% manifiesta que nunca y un 6,8% considera que siempre.

Tabla 7: Siente que reconocen su esfuerzo y eso lo motiva a continuar en la empresa.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	33	28,0
Casi Nunca	18	15,3
A Veces	18	15,3
Casi Siempre	27	22,9
Siempre	22	18,6
Total	118	100,0

Fuente: Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS 26

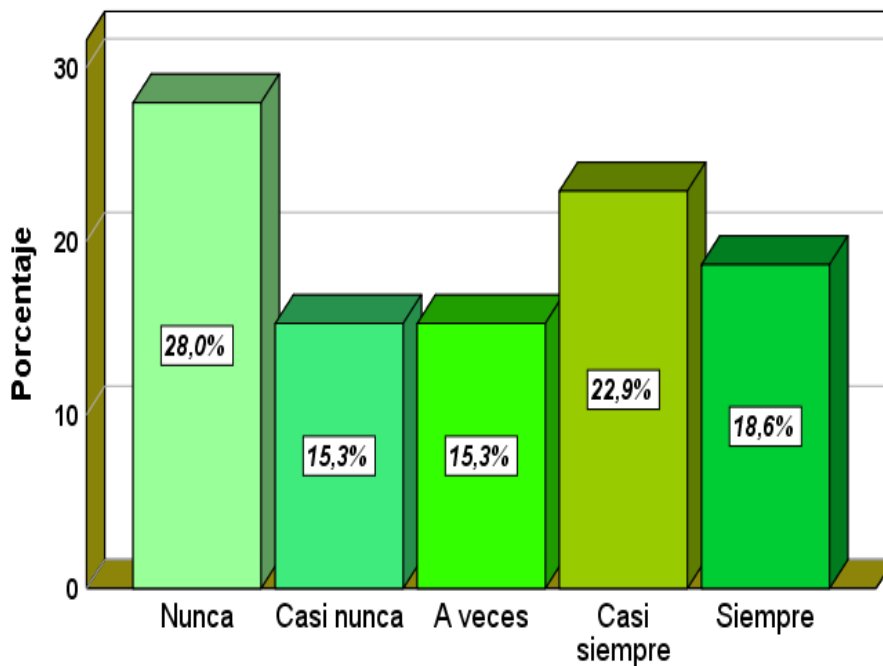


Figura 6 Siente que reconocen su esfuerzo y eso lo motiva a continuar en la empresa.

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 6, se aprecia la escala de las respuestas de los encuestados, respecto a sienten que reconocen su esfuerzo y eso lo motiva a continuar en la empresa.

El 28% consideran que nunca, el 22,9% estima que casi siempre, un 18,6% opina que siempre, 15,3% manifiesta que casi nunca, igual que el 15,3% que considera a veces.

Tabla 8: Si tomara la decisión de dejar la empresa, afectaría su vida en gran medida

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	23	19,5
Casi Nunca	10	8,5
A Veces	19	16,1
Casi Siempre	9	7,6
Siempre	57	48,3
Total	118	100,0

Fuente: Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS 26

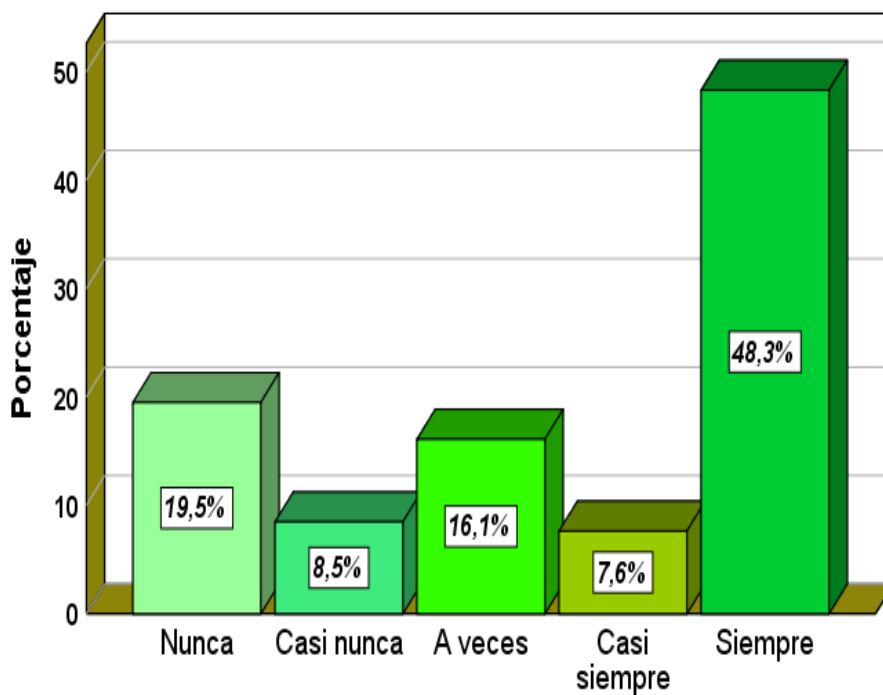


Figura 7 Si tomara la decisión de dejar la empresa, afectaría su vida en gran medida.

Interpretación:

En la tabla 8 y figura 7, se aprecia la escala de las respuestas de los encuestados, respecto a si tomara la decisión de dejar la empresa, afectaría su vida en gran medida.

El 48,3% consideran que siempre, el 19,5% estima que nunca, un 16,1% opina que a veces, 8,5% manifiesta que casi nunca, el 7,6% considera casi siempre.

Tabla 9: Si se presentara otra oportunidad laboral, no dudaría en continuar en la empresa.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	18	15,3
Casi Nunca	15	12,7
A Veces	11	9,3
Casi Siempre	11	9,3
Siempre	63	53,4
Total	118	100,0

Fuente: Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS 26

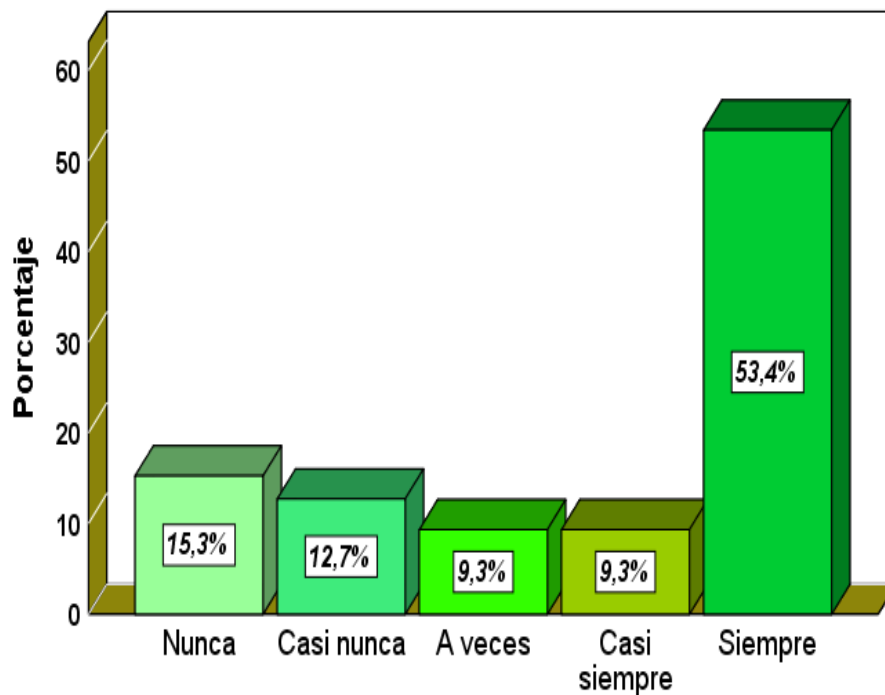


Figura 8 Si se presentara otra oportunidad laboral, no dudaría en continuar en la empresa.

Interpretación:

En la tabla 9 y figura 8, se aprecia la escala de las respuestas de los encuestados, respecto a si se presentara otra oportunidad laboral, no dudaría en continuar en la empresa.

El 53,4% consideran que siempre, el 15,3% estima que nunca, un 12,7% opina que casi nunca, 9,3% manifiesta que a veces, el 9,3% considera casi siempre.

Tabla 10: Siente que trabajar en la Empresa LUBEPO E.I.R.L. es mejor que trabajar en otras empresas.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	17	14,4
Casi Nunca	6	5,1
A Veces	13	11,0
Casi Siempre	40	33,9
Siempre	42	35,6
Total	118	100,0

Fuente: Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS 26

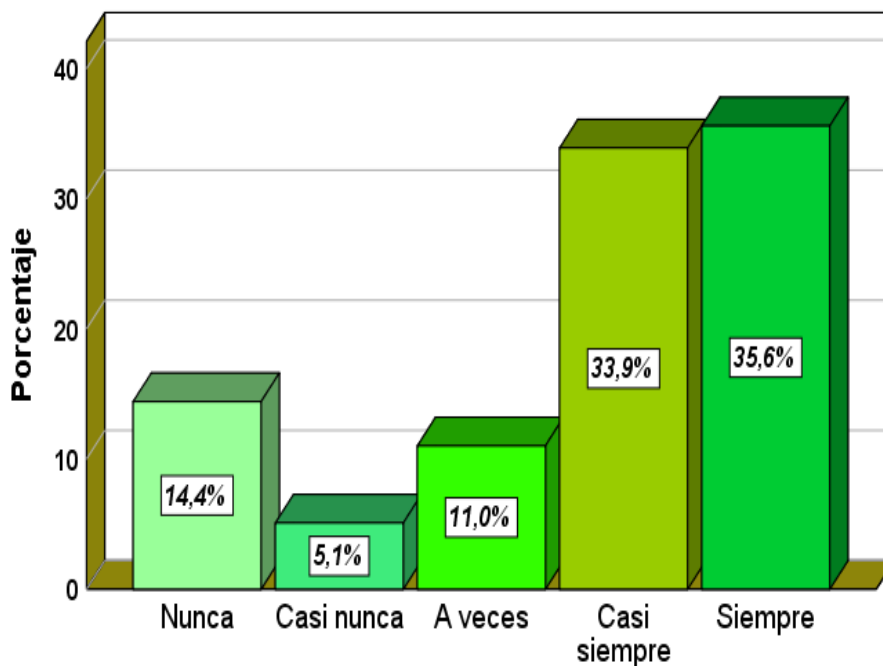


Figura 9 Siente que trabajar en la Empresa LUBEPO E.I.R.L. es mejor que trabajar en otras empresas.

Interpretación:

En la tabla 10 y figura 9, se aprecia la escala de las respuestas de los encuestados, respecto a sienten que trabajar en la Empresa LUBEPO E.I.R.L. es mejor que trabajar en otras empresas.

El 35,6% consideran que siempre, el 33,9% estima que casi siempre, un 14,4% opina que nunca, 11% manifiesta que a veces, el 5,1% considera casi nunca.

Tabla 11: En la Empresa LUBEPO E.I.R.L. se fomenta el valor de ser fiel a la misma.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	11,0
Casi Nunca	10	8,5
A Veces	9	7,6
Casi Siempre	23	19,5
Siempre	63	53,4
Total	118	100,0

Fuente: Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS 26

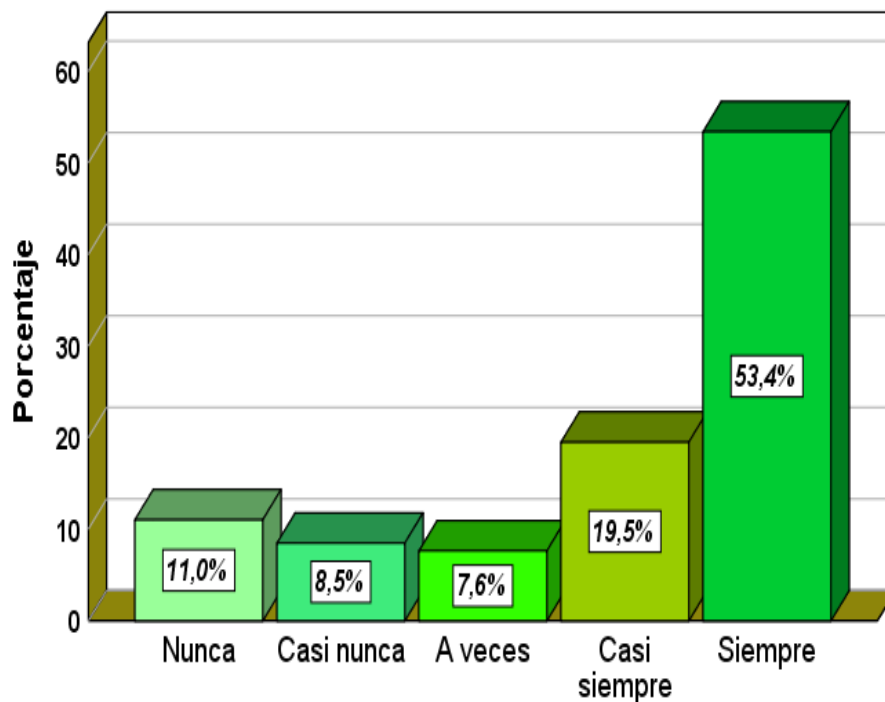


Figura 10 En la Empresa LUBEPO E.I.R.L. se fomenta el valor de ser fiel a la misma.

Interpretación:

En la tabla 11 y figura 10, se aprecia la escala de las respuestas de los encuestados, respecto a en la Empresa LUBEPO E.I.R.L. se fomenta el valor de ser fiel a la misma.

El 53,4% consideran que siempre, el 19,5% estima que casi siempre, un 11% opina que nunca, 8,5% manifiesta que casi nunca, el 7,6% considera que a veces.

Tabla 12: Siente que el tiempo que lleva laborando en la empresa le ha generado una enorme confianza en ella.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	38	32,2
Casi Nunca	31	26,3
A Veces	5	4,2
Casi Siempre	28	23,7
Siempre	16	13,6
Total	118	100,0

Fuente: Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS 26

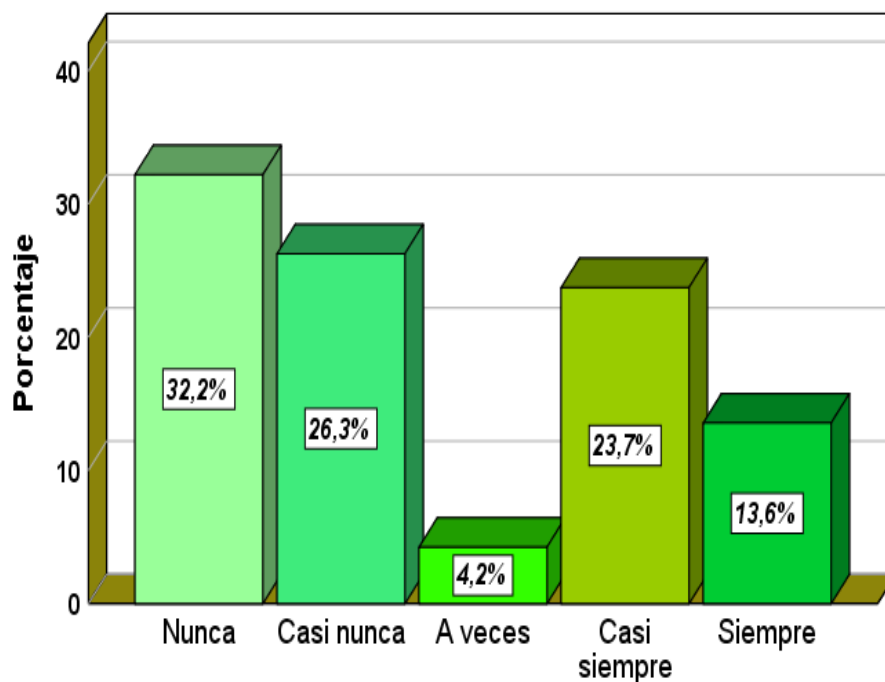


Figura 11 Siente que el tiempo que lleva laborando en la empresa le ha generado una enorme confianza en ella.

Interpretación:

En la tabla 12 y figura 11, se aprecia la escala de las respuestas de los encuestados, respecto a siente que el tiempo que lleva laborando en la empresa le ha generado una enorme confianza en ella.

El 32,2% consideran que nunca, el 26,3% estima que casi nunca, un 23,7% opina que casi siempre, 13,6% manifiesta que siempre, el 4,2% considera que a veces.

Tabla 13: Cumple con gentileza los reglamentos de la empresa.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	25	21,2
Casi Nunca	30	25,4
A Veces	9	7,6
Casi Siempre	31	26,3
Siempre	23	19,5
Total	118	100,0

Fuente: Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS 26

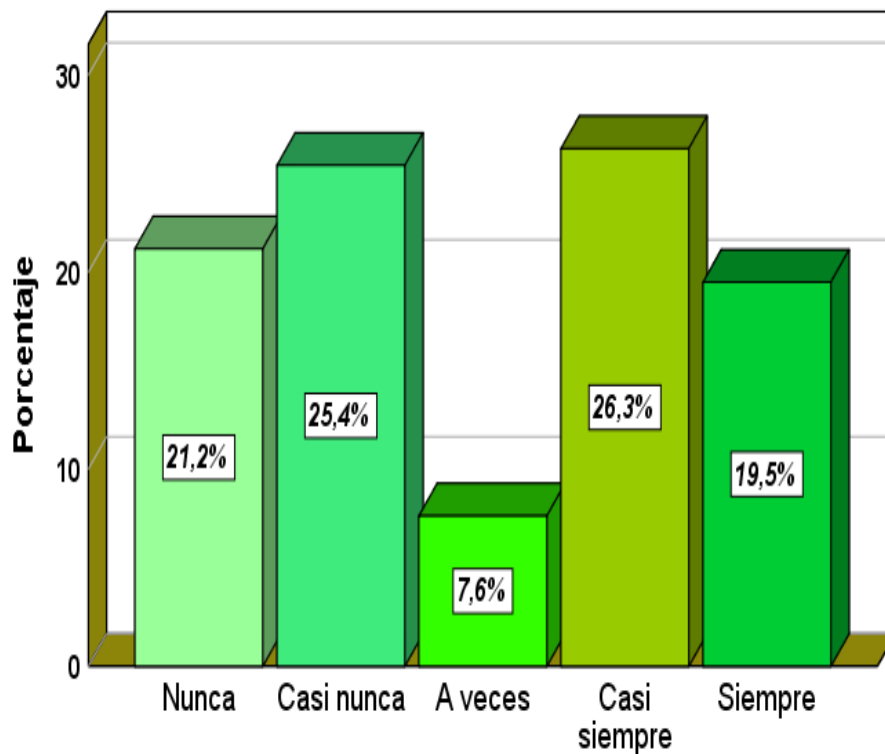


Figura 12 Cumple con gentileza los reglamentos de la empresa.

Interpretación:

En la tabla 13 y figura 12, se aprecia la escala de las respuestas de los encuestados, respecto a si cumple con gentileza los reglamentos de la empresa.

El 26,3% consideran que casi siempre, el 25,4% estima que casi nunca, un 21,2% opina que nunca, 19,5% manifiesta que siempre, el 7,6% considera que a veces.

Tabla 14: Resultados de la Variable Productividad

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	4,2
Casi Nunca	9	7,6
A Veces	48	40,7
Casi Siempre	42	35,6
Siempre	14	11,9
Total	118	100,0

Fuente: Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS 26

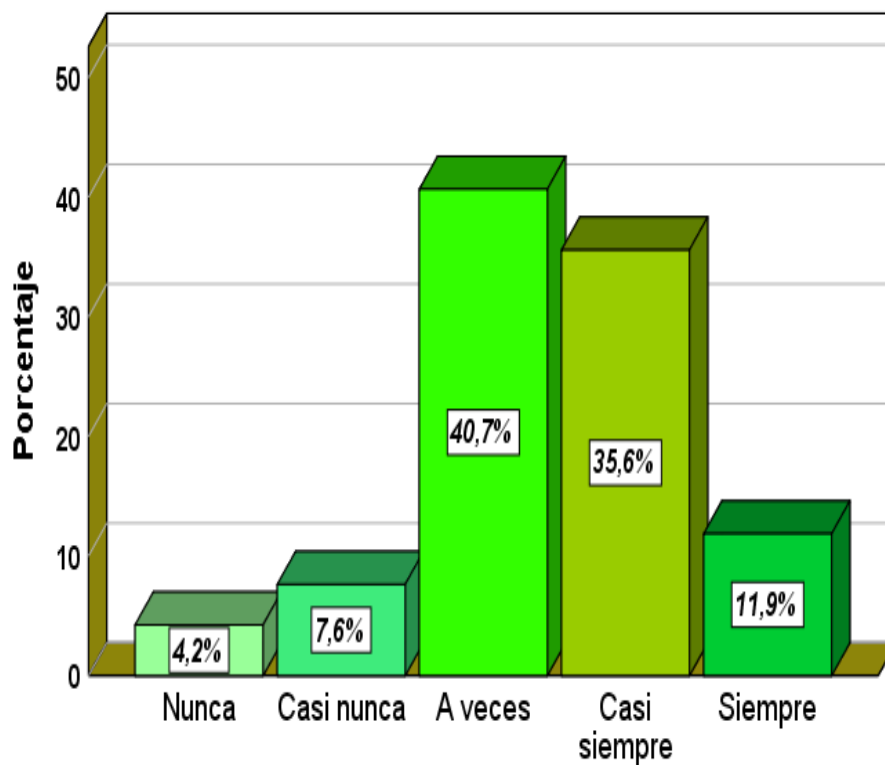


Figura 13 Resultados de la Variable Productividad

Interpretación:

En la tabla 14 y figura 13, se aprecia la escala de las respuestas de los encuestados, respecto a la variable productividad.

El 40,7% consideran que a veces son productivos, el 35,6% estima que casi siempre, un 11,9% opina que siempre, 7,6% manifiesta que casi nunca, el 4,2% considera que nunca.

Tabla 15: Cumple con los objetivos laborales

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	18	15,3
Casi Nunca	4	3,4
A Veces	10	8,5
Casi Siempre	25	21,2
Siempre	61	51,7
Total	118	100,0

Fuente: Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS 26

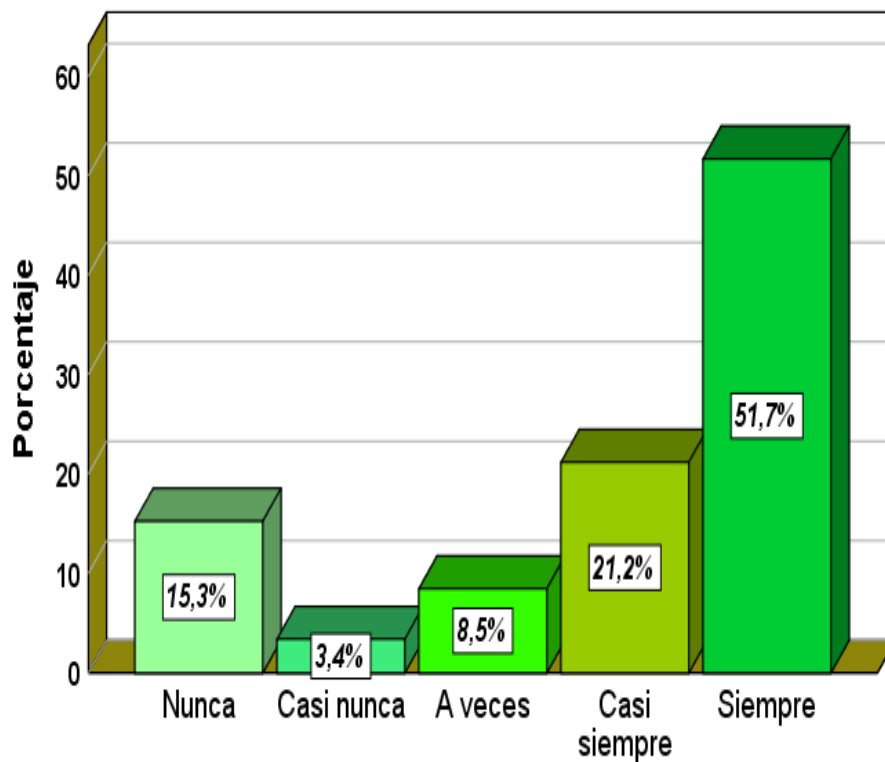


Figura 14 Cumple con los objetivos laborales

Interpretación:

En la tabla 15 y figura 14, se aprecia la escala de las respuestas de los encuestados, respecto a si cumple con los objetivos laborales.

El 51,7% consideran que siempre, el 21,2% estima que casi siempre, un 15,3% opina que nunca, 8,5% manifiesta que a veces, el 3,4% considera que casi nunca.

Tabla 16: Realiza una utilización eficiente de los recursos

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	12,7
Casi Nunca	7	5,9
A Veces	7	5,9
Casi Siempre	29	24,6
Siempre	60	50,8
Total	118	100,0

Fuente: Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS 26

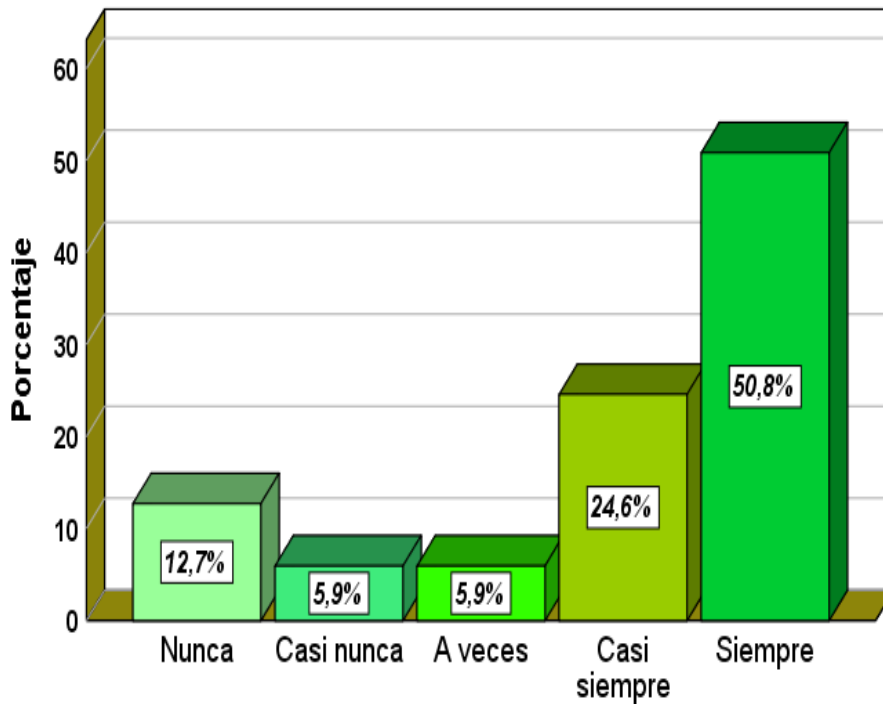


Figura 15 Realiza una utilización eficiente de los recursos

Interpretación:

En la tabla 16 y figura 15, se aprecia la escala de las respuestas de los encuestados, respecto a si realiza una utilización eficiente de los recursos.

El 50,8% consideran que siempre, el 24,6% estima que casi siempre, un 12,7% opina que nunca, 5,9% manifiesta que a veces, igual que el 5,9% que considera que casi nunca.

Tabla 17: Considera realizar con calidad su trabajo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	16,9
Casi Nunca	19	16,1
A Veces	7	5,9
Casi Siempre	34	28,8
Siempre	38	32,2
Total	118	100,0

Fuente: Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS 26

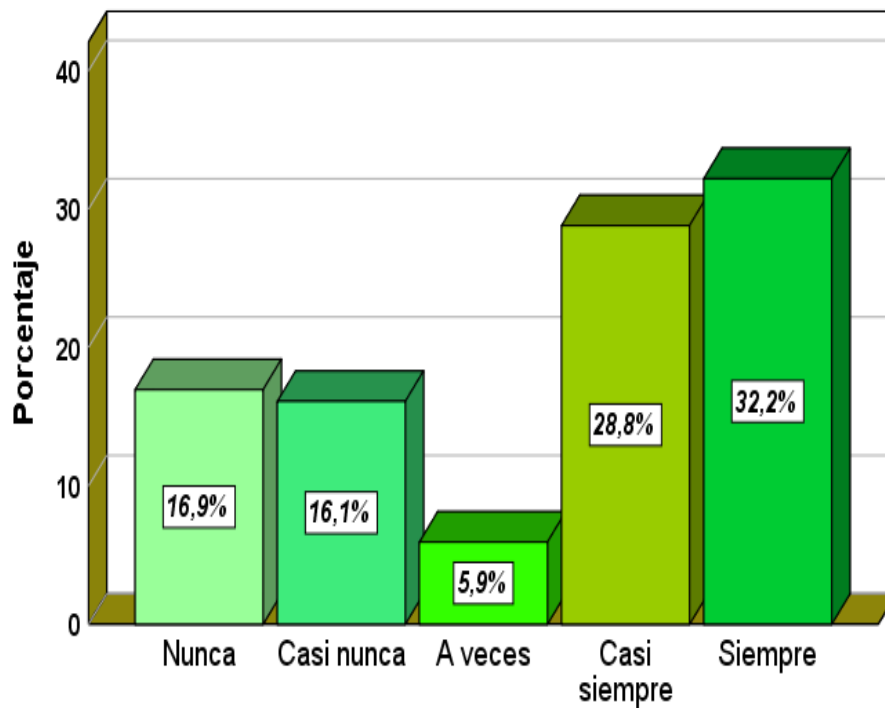


Figura 16 Considera realizar con calidad su trabajo

Interpretación:

En la tabla 17 y figura 16, se aprecia la escala de las respuestas de los encuestados, respecto a si considera realizar con calidad su trabajo.

El 32,2% consideran que siempre, el 28,8% estima que casi siempre, un 16,9% opina que nunca, 16,1% manifiesta que casi nunca, el 5,9% considera que a veces.

Tabla 18: Las metas son cumplidas con facilidad

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	16	13,6
Casi Nunca	18	15,3
A Veces	41	34,7
Casi Siempre	12	10,2
Siempre	31	26,3
Total	118	100,0

Fuente: Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS 26

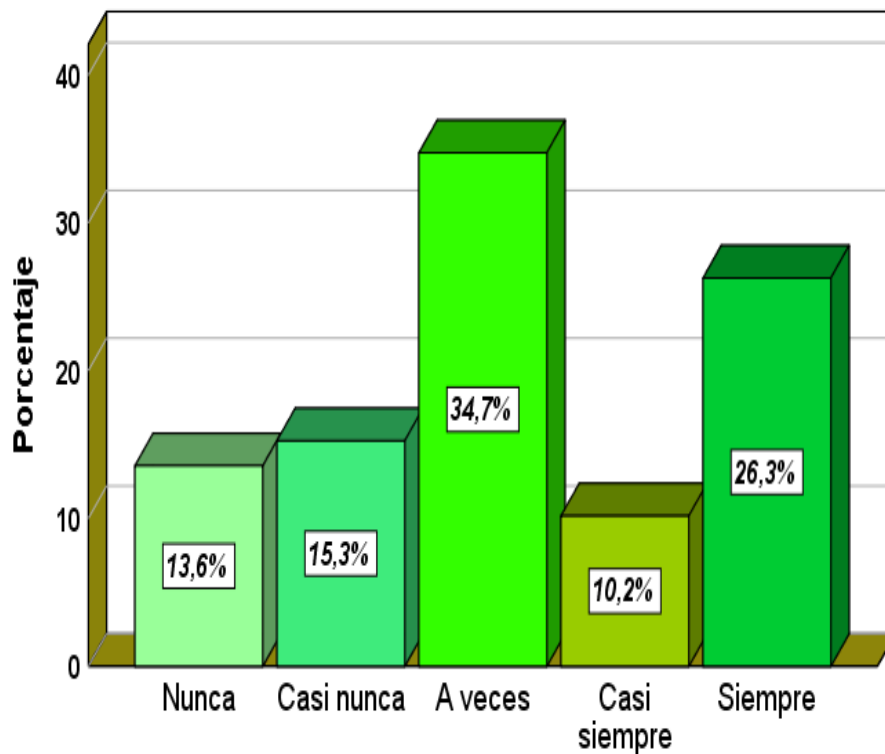


Figura 17 Las metas son cumplidas con facilidad

Interpretación:

En la tabla 18 y figura 17, se aprecia la escala de las respuestas de los encuestados, respecto a las metas son cumplidas con facilidad.

El 34,7% consideran que a veces, el 26,3% estima que siempre, un 15,3% opina que casi nunca, 13,6% manifiesta que nunca, el 10,2% considera que casi siempre.

Tabla 19: Los resultados laborales tienen impacto en la producción

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	16,9
Casi Nunca	17	14,4
A Veces	30	25,4
Casi Siempre	26	22,0
Siempre	25	21,2
Total	118	100,0

Fuente: Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS 26

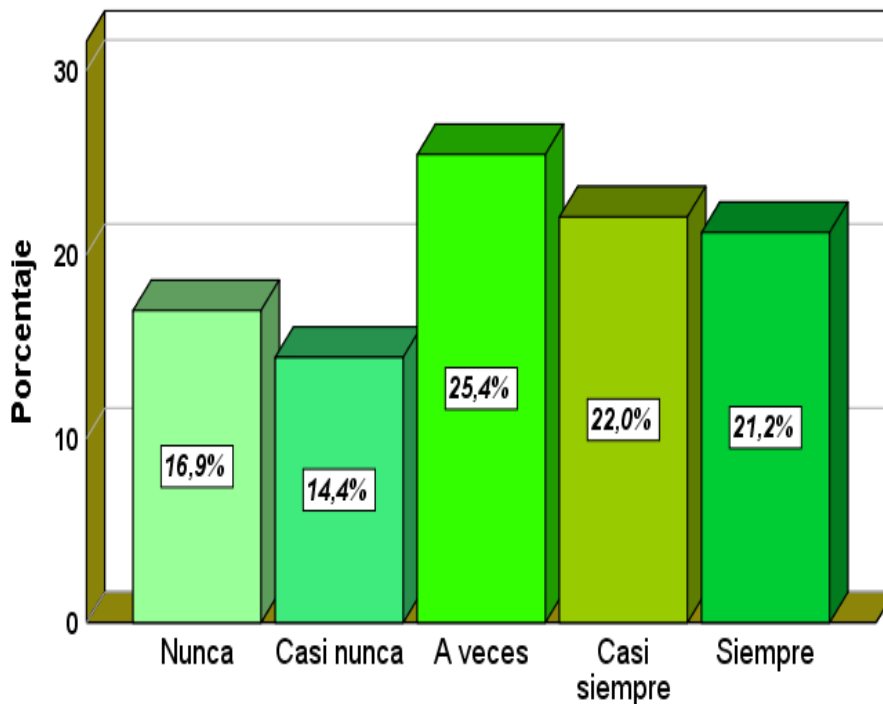


Figura 18 Los resultados laborales tienen impacto en la producción

Interpretación:

En la tabla 19 y figura 18, se aprecia la escala de las respuestas de los encuestados, respecto a los resultados laborales tienen impacto en la producción.

El 25,4% consideran que a veces, el 22% estima que casi siempre, un 21,2% opina que siempre, 16,9% manifiesta que nunca, el 14,4% considera que casi nunca.

Tabla 20: Se consiguen los resultados deseados

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	11	9,3
Casi Nunca	20	16,9
A Veces	30	25,4
Casi Siempre	29	24,6
Siempre	28	23,7
Total	118	100,0

Fuente: Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS 26

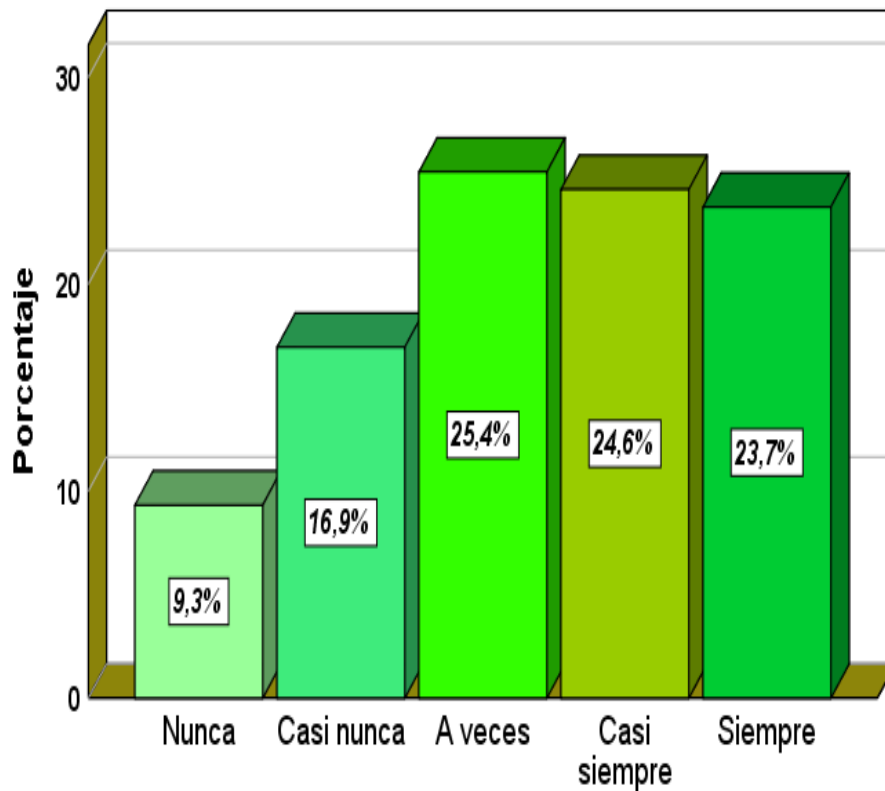


Figura 19 Se consiguen los resultados deseados

Interpretación:

En la tabla 20 y figura 19, se aprecia la escala de las respuestas de los encuestados, respecto a si se consiguen los resultados deseados.

El 25,4% consideran que a veces, el 24,6% estima que casi siempre, un 23,7% opina que siempre, 16,9% manifiesta que casi nunca, el 9,3% considera que nunca.

Tabla 21: Realiza con precisión las tareas encomendadas

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	7,6
Casi Nunca	16	13,6
A Veces	39	33,1
Casi Siempre	34	28,8
Siempre	20	16,9
Total	118	100,0

Fuente: Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS 26

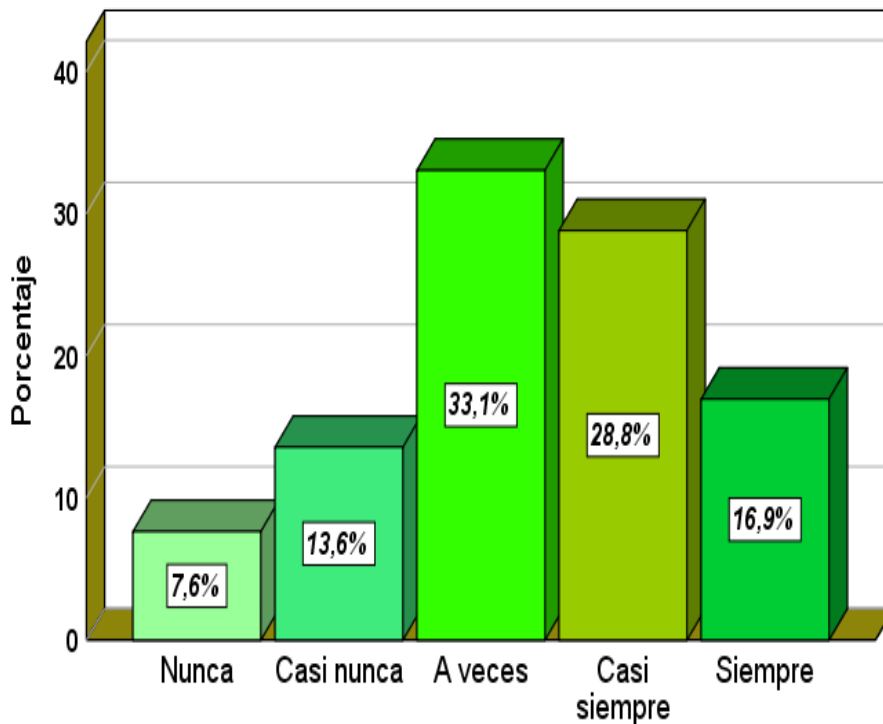


Figura 20 Realiza con precisión las tareas encomendadas

Interpretación:

En la tabla 21 y figura 20, se aprecia la escala de las respuestas de los encuestados, respecto a si realiza con precisión las tareas encomendadas.

El 33,1% consideran que a veces, el 28,8% estima que casi siempre, un 16,9% opina que siempre, 13,6% manifiesta que casi nunca, el 7,6% considera que nunca.

Tabla 22: Considera alcanzar los estándares de calidad

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	17	14,4
Casi Nunca	3	2,5
A Veces	15	12,7
Casi Siempre	18	15,3
Siempre	65	55,1
Total	118	100,0

Fuente: Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS 26

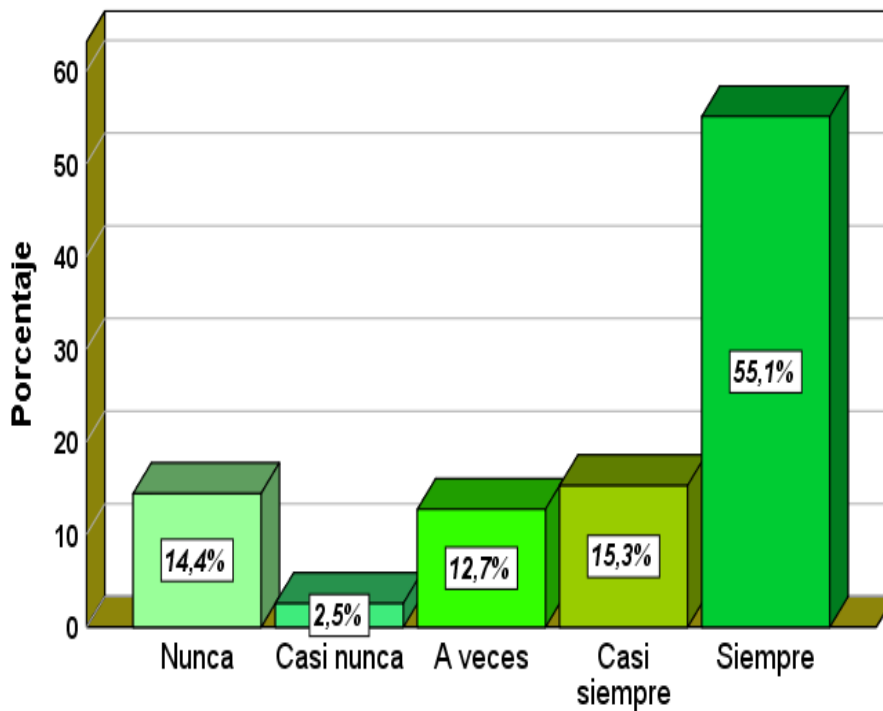


Figura 21 Considera alcanzar los estándares de calidad

Interpretación:

En la tabla 22 y figura 21, se aprecia la escala de las respuestas de los encuestados, respecto a si realiza con precisión las tareas encomendadas.

El 33,1% consideran que a veces, el 28,8% estima que casi siempre, un 16,9% opina que siempre, 13,6% manifiesta que casi nunca, el 7,6% considera que nunca.

Tabla 23: Tiene ausencia de errores en la labor que realiza

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	25	21,2
Casi Nunca	21	17,8
A Veces	39	33,1
Casi Siempre	19	16,1
Siempre	14	11,9
Total	118	100,0

Fuente: Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS 26

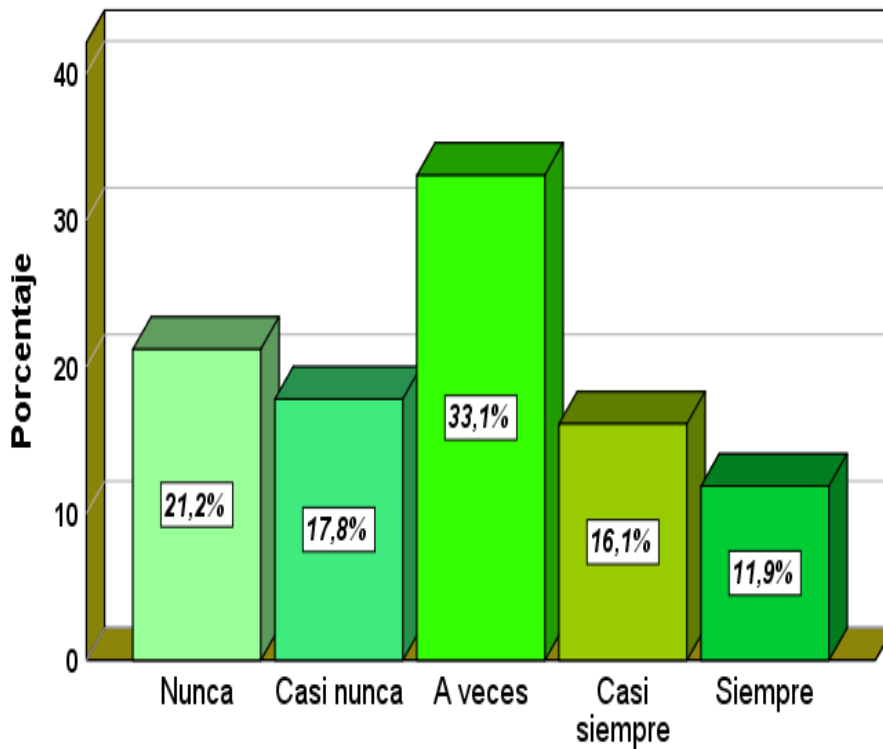


Figura 22 Tiene ausencia de errores en la labor que realiza

Interpretación:

En la tabla 23 y figura 22, se aprecia la escala de las respuestas de los encuestados, respecto a si tiene ausencia de errores en la labor que realiza.

El 33,1% consideran que a veces, el 21,2% estima que nunca, un 17,8% opina que casi nunca, 16,1% manifiesta que casi siempre, el 11,9% considera que siempre.

4.3. Prueba de hipótesis:

Para establecer el nivel de relación de nuestra hipótesis general, así como de las específicas, instauramos los siguientes parámetros:

a) Establecemos el Coeficiente de Correlación:

Se utilizará la Correlación de Rho de Spearman.

b) Establecemos el Nivel de Significancia:

Que es igual a (0,05) 5%,

c) Regla de decisión:

- Si Valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)
- Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0). y, se acepta (H_1)

4.3.1. Prueba de Hipótesis General

Formulamos Nuestras Hipótesis:

a) Hipótesis Nula (H_0):

No existe una alta relación entre el compromiso laboral y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023.

b) Hipótesis Alterna (H_1):

Existe una alta relación entre el compromiso laboral y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023.

Tabla 24: Nivel de correlación entre compromiso laboral y productividad

		Compromiso Laboral	Productividad	
Rho de Spearman	Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	118	118
	Productividad	Coeficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	118	118

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Datos de la investigación

Interpretación:

De los resultados que presenta la Tabla 24, se desprende que el valor calculado del coeficiente de correlación de Spearman (r_s) es ,762, que es el mismo valor asociado con una diferencia significativa de $p.=0,000$, con lo cual, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_1), lo que nos permite afirmar que:

Existe una alta relación entre el compromiso laboral y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023.

La correlación es alta, es decir, cuando mayor es el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023 mayor también será su productividad.

4.3.2. Prueba de Hipótesis Específicas

a) Prueba de hipótesis específica 1.

Formulamos Nuestras Hipótesis:

Hipótesis Nula (H_0):

No existe una alta relación entre el compromiso afectivo y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023.

Hipótesis Alterna (H_1):

Existe una alta relación entre el compromiso afectivo y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023.

Tabla 25: Nivel de correlación entre compromiso afectivo y productividad

		Compromiso Afectivo	Productividad
Rho de Spearman	Compromiso Afectivo	Coeficiente de correlación	,564**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	118
	Productividad	Coeficiente de correlación	,564**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	118

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

Fuente: Datos de la investigación

Interpretación:

A partir de los resultados que presenta la Tabla 25, se desprende que el valor calculado del coeficiente de correlación de Spearman (r_s) es ,564, que es el mismo valor asociado con una diferencia significativa de $p.=0,000$, por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_1), lo que nos admite aseverar que:

Existe una alta relación entre el compromiso afectivo y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023.

Es decir, un mayor compromiso afectivo, lograra generar una mayor productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023.

b) Prueba de hipótesis específica 2.

Formulamos Nuestras Hipótesis:

Hipótesis Nula (H_0):

No existe una alta relación entre el compromiso de continuidad y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023.

Hipótesis Alterna (H₁):

Existe una alta relación entre el compromiso de continuidad y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023.

Tabla 26: Nivel de correlación entre compromiso de continuidad y productividad

		Compromiso De Continuidad	Productividad
Rho de Spearman	Compromiso De Continuidad	Coeficiente de correlación	,776**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	118
	Productividad	Coeficiente de correlación	,776**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	118

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Datos de la investigación

Interpretación:

De los resultados que exhibe la Tabla 26, se desprende que el valor calculado del coeficiente de correlación de Spearman (rs) es ,776, que es el mismo valor asociado con una diferencia significativa de p.=0,000, por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H₀) y aceptamos la hipótesis alterna (H₁), lo que nos admite confirmar que:

Existe una alta relación entre el compromiso de continuidad y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023.

Es decir, un mayor compromiso de continuidad, alcanzara generar una mayor productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023.

c) Prueba de hipótesis específica 3.

Formulamos Nuestras Hipótesis:

Hipótesis Nula (H₀):

No existe una alta relación entre el compromiso normativo y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023.

Hipótesis Alterna (H₁):

Existe una alta relación entre el compromiso normativo y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023.

Tabla 27: Nivel de correlación entre compromiso normativo y productividad

		Compromiso Normativo	Productividad
Rho de Spearman	Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación	,605**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	118
	Productividad	Coeficiente de correlación	,605**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	118

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Datos de la investigación

Interpretación:

De los resultados que presenta la Tabla 27, se desprende que el valor calculado del coeficiente de correlación de Spearman (rs) es ,605, que es el mismo valor asociado con una diferencia significativa de

$p.=0,000$, por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_1), lo que nos consiente corroborar que:

Existe una alta relación entre el compromiso normativo y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023.

Es decir, un mayor compromiso normativo, genera una mayor productividad de los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023.

4.4. Discusión de resultados

El objetivo principal de esta investigación fue establecer y analizar la relación entre el compromiso laboral y la productividad en los colaboradores de la Empresa LUBEPO E.I.R.L. en la Unidad Americana de Alpayana en Casapalca durante el año 2023. Los resultados obtenidos a través de la correlación de Spearman, que muestra un valor de 0,762, indican una correlación positiva y significativa entre estas dos variables.

Este hallazgo sugiere que a medida que el nivel de compromiso laboral de los colaboradores se acrecienta, también lo hace su productividad en la organización. Esta relación positiva entre el compromiso laboral y la productividad respalda una serie de teorías y estudios previos que indican que los empleados comprometidos tienden a ser más motivados, enfocados y comprometidos con sus tareas, lo que se traduce en un mejor rendimiento en el trabajo.

Un aspecto significativo a destacar es que la correlación encontrada no implica necesariamente una relación causal directa. Es decir, no podemos afirmar con certeza que el compromiso laboral causa un aumento en la productividad o viceversa. Sin embargo, esta correlación sugiere una interacción positiva que merece ser explorada más a fondo.

El resultado obtenido tiene implicaciones significativas para la gestión de recursos humanos y el liderazgo en la Empresa LUBEPO E.I.R.L. y en organizaciones similares. Se sugiere que fomentar y mantener altos niveles de compromiso laboral entre los colaboradores puede ser una estrategia efectiva para mejorar la productividad. Esto podría lograrse mediante prácticas de liderazgo que promuevan la participación, la comunicación efectiva y el apoyo emocional, así como la creación de un ambiente de trabajo que valore y reconozca el esfuerzo y el compromiso de los empleados.

Referente al objetivo específico 1 de esta investigación se centró en determinar la relación entre el compromiso afectivo de los colaboradores y su nivel de productividad en la Empresa LUBEPO EIRL en la Unidad Americana de Alpayana en Casapalca durante el año 2023. Los resultados obtenidos a través de la calificación de Spearman, que muestra un valor de 0,564, indican una compensación positiva entre el compromiso afectivo y la productividad.

Esta relación positiva sugiere que a medida que el nivel de compromiso afectivo de los colaboradores aumenta, también tiende a aumentar su nivel de productividad en la organización. El compromiso afectivo se refiere a la conexión emocional y el apego que los empleados sienten hacia su trabajo y su organización. Cuando los colaboradores experimentan un alto grado de compromiso afectivo, es más probable que se esfuercen más en sus tareas, muestren iniciativa y estén dispuestos a dedicar tiempo y energías adicionales a sus responsabilidades laborales.

Estos hallazgos tienen implicaciones prácticas para la gestión de recursos humanos y el liderazgo en la Empresa LUBEPO EIRL y en organizaciones similares. Para mejorar la productividad, podría ser beneficioso promover y cultivar el compromiso afectivo de los colaboradores. Esto podría lograrse a través de estrategias de liderazgo que fomenten un ambiente de

trabajo que reconozca y valore las emociones de los empleados, así como su conexión con la organización.

Concerniente al objetivo específico 2 de esta investigación se enfocó en establecer la relación entre el compromiso de continuidad de los colaboradores y su nivel de productividad en la Empresa LUBEPO EIRL en la Unidad Americana de Alpayana en Casapalca durante el año 2023. Los resultados obtenidos a través de la calificación de Spearman, que muestra un valor de 0,776, indica una calificación positiva y significativa entre el compromiso de continuidad y la productividad.

Esta evaluación positiva respalda la idea de que los colaboradores que se sienten comprometidos con su futuro en la organización tienen una mayor motivación para desempeñarse bien en su trabajo. Saben que su éxito en el presente puede influir en su progresión profesional a largo plazo, lo que los motiva a ser más productivos y contribuir de manera más significativa al éxito de la empresa.

Relativo al objetivo específico 3 de esta investigación, se enfocó en establecer la relación entre el compromiso normativo de los colaboradores y su nivel de productividad en la Empresa LUBEPO EIRL en la Unidad Americana de Alpayana en Casapalca durante el año 2023. Los resultados obtenidos a través de la calificación de Spearman, que muestra un valor de 0,605, indican una calificación positiva y significativa entre el compromiso normativo y la productividad.

Esta relación positiva sugiere que a medida que el nivel de compromiso normativo de los colaboradores aumenta, su nivel de productividad en la organización también tiende a aumentar. El compromiso normativo se refiere a la percepción de los empleados de que están moral y éticamente obligados a permanecer en la organización. Se fundamenta en un sentido de deber y responsabilidad hacia la empresa.

Estos hallazgos respaldan la idea de que cuando los colaboradores se sienten moralmente comprometidos con su organización, es más probable que muestren un alto grado de responsabilidad en su trabajo y estén motivados a contribuir al éxito de la empresa. Esta relación positiva sugiere que el compromiso normativo puede ser un propulsor importante de la productividad en la organización.

CONCLUSIONES

- 1) Se determina que existe relación significativa y alta entre el compromiso laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023, conforme a un coeficiente Rho de Spearman de 0.762, por lo que, según la significancia bilateral obtenida de 0.000, lo que manifiesta que a mayor compromiso laboral se tendrá una mayor productividad.
- 2) Se establece que existe relación significativa y alta entre el compromiso afectivo y la productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023, conforme a un coeficiente Rho de Spearman de 0.564, por lo que, según la significancia bilateral obtenida de 0.000, lo que manifiesta que un mayor compromiso afectivo logrará una mayor productividad.
- 3) Se comprueba que existe relación significativa y alta entre el compromiso de continuidad y la productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023, conforme a un coeficiente Rho de Spearman de 0.776, por lo que, según la significancia bilateral obtenida de 0.000, lo que manifiesta que un mayor compromiso de continuidad conseguirá una mayor productividad.
- 4) Se evidencia que existe relación significativa y alta entre el compromiso normativo y la productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023, conforme a un coeficiente Rho de Spearman de 0.605, por lo que, según la significancia bilateral obtenida de 0.000, lo que manifiesta que un mayor compromiso normativo conseguirá una mayor productividad.

RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda a los encargados de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, tener en consideración y mejorar la relación entre el compromiso laboral y la productividad, mediante la realización de talleres de capacitación y difusión de sus planes de trabajo.
- 2) Mejorar el compromiso afectivo de sus colaboradores, mediante la sensibilización y una buena inducción acerca de la visión, misión y los valores de la organización.
- 3) Realizar incentivos económicos y de asensos laborales para lograr un mayor compromiso de continuidad de sus colaboradores.
- 4) Difundir sus planes de incentivos laborales, así como sus políticas económicas y sociales que tiene la empresa para con sus colaboradores en los años venideros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Compromiso afectivo, de continuidad y normativo con la organización: un examen de la validez de constructo. *Journal of Vocational Behavior*, 252–276. Obtenido de <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- American Psychological Association - APA. (2020). *Guía Normas APA* (7ma. ed.). Washington D. C.: American Psychological Association. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Arcentales Sánchez, C. L. (2021). Compromiso y productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021. *[Tesis de Maestría]*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75047>
- Bass , B. M., & Avolio, B. J. (1994). . *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. California.: Sage Publications.
- Becker, B., & Gerhart, B. (1996). The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects. *The Academy of Management Journal*, 39(4), 779–801. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/256712>
- Betanzos Díaz, N., & Paz Rodríguez, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215. Obtenido de <http://www.um.es/analesps>
- Blanco, C. (2011). *Encuestas y estadísticas : métodos de investigación cuantitativa en ciencias sociales y comunicación*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Carro Paz, R., & Gonzáles Gómez, D. (s.f.). Productividad y Competitividad. *Administración de las Operaciones*, 1-16. https://doi.org/https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf

- Coca Gaibor, K. E., & Vásconez Rodríguez, J. E. (2022). Gestión de la calidad y productividad de los colaboradores del sector industrial de Tungurahua: un acercamiento empírico. *[Tesis de Pregrado]*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/36609>
- Cornejo Echenique, F. E. (2021). El compromiso laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2020. *[Tesis de Pregrado]*. Universidad Privada de Tacna. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12969/2125>
- Cosme Monago, W. (2022). Kaizen y su relación con la productividad laboral del personal técnico especializado en la empresa Autonort Trujillo SAC - 2021. *[Tesis de Pregrado]*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2987>
- de la Torre Villar, E., & Navarro de Anda, R. (1990). *Metodología de la Investigación: Bibliográfica archivística y documental*. México: Mcgraw-Hill.
- Gutiérrez Pulido, H. (2014). *Calidad y Productividad*. México,; McGraw Hill.
- Gutiérrez Pulido, H. (2014). *Calidad y Productividad* (Cuarta ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación* (Cuarta ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Locke, E. A. (1986). Teorías de la motivación. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*.
- Medina Fernández de Soto, J. E. (2010). Modelo integral de productividad, aspectos importantes para su implementación. *Revista EAN*(69), 110-119.

<https://doi.org/https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/519/507>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 61-89.

Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L., & Topolnytsky,, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and. *Journal of Vocational Behavior*(61), 20-52.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>

Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., & Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia". *Revista de Ciencias Sociales*, 163-179. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11323/8424>

Peña Cárdenas,, M. C., Díaz Díaz, G., Chávez Macías, A. G., & Sánchez Esparza,, C. E. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105.

Portilla Mendoza, M. D., & Terrones Carranza, C. D. (2022). Compromiso organizacional y productividad de los colaboradores en la empresa Aqua Valle, Chepén 2022. [Tesis de Pregrado]. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98296>

Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E., & Ojeda López, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20), 189-208.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>

Reyes Meza, C., & Sánchez Carlessi, H. H. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.

Rivas Barzola, Z. J., & Melendez Cueva, G. B. (2022). Niveles de compromiso laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Provincia de Pasco - 2019. [Tesis

de Pregrado]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2883>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). México: Pearson Educación.

ANEXOS



Anexo 01: Instrumentos de investigación

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Administración



Estimado colaborador(a), agradezco por anticipado su valioso apoyo.

Este cuestionario sirve para conocer su opinión acerca de la tesis: Compromiso Laboral y Productividad en los Colaboradores de la Empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023.

La información que nos proporcionará será anónima, solo tiene fines de investigación

INSTRUCCIONES:

- a) Rodee con un círculo o una x, la opción que mejor refleje su opinión.
- b) Responda con sinceridad, este cuestionario es estrictamente confidencial.
- c) No existen respuestas correctas, ni incorrectas.
- d) Asegúrese de no dejar ninguna pregunta sin responder.

1. nunca	2. casi nunca	3. A veces	4. casi siempre	5. siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

ESCALA DE MEDICIÓN DEL COMPROMISO LABORAL

VARIABLE COMPROMISO LABORAL					
Dimensión: Compromiso afectivo					
1.	Se siente contento y satisfecho de ser parte de la empresa.				
2.	Se siente identificado con la empresa.				
3.	Siente realmente que los problemas de la organización son asumidos como propios.				
Dimensión: Compromiso de continuidad					
4.	Siente que reconocen su esfuerzo y eso lo motiva a continuar en la empresa.				
5.	Si tomara la decisión dejar la empresa, afectaría su vida en gran medida				
6.	Si se presentara otra oportunidad laboral, no dudaría en continuar en la empresa.				
7.	Siente que trabajar en la Empresa LUBEPO E.I.R.L. es mejor que trabajar en otras empresas.				
Dimensión: Compromiso normativo.					
8.	En la Empresa LUBEPO E.I.R.L. se fomenta el valor de ser fiel a la misma.				
9.	Siente que el tiempo que lleva laborando en la empresa le ha generado una enorme confianza en ella.				
10.	Cumple con gentileza los reglamentos de la empresa.				

ESCALA DE MEDICIÓN DE PRODUCTIVIDAD

VARIABLE PRODUCTIVIDAD						
Dimensión: Eficiencia						
1.	Cumple con los objetivos laborales					
2.	Realiza una utilización eficiente de los recursos					
3.	Considera realizar con calidad su trabajo					
Dimensión: Efectividad						
4.	Las metas son cumplidas con facilidad					
5.	Los resultados laborales tienen impacto en la producción					
6.	Se consiguen los resultados deseados					
Dimensión: Calidad						
7.	Realiza con precisión las tareas encomendadas					
8.	Considera alcanzar los estándares de calidad					
9.	Tiene ausencia de errores en la labor que realiza					

Anexo 2: Procedimiento de validación y confiabilidad

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante : Dr. Paulo CALLUPE CUEVA
 Cargo o Institución donde labora : Director del Programa de Estudios de Administración de Negocios Internacionales Universidad Juan Santos Atahualpa
 Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario
 Autor del instrumento : Bach. Viviana Pamela SILVA CAMPOS Y Bach. ~~Harli Váler~~ CÁRHUAZ MATIAS
 Título : Compromiso Laboral y Productividad en los Colaboradores de la Empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de ~~Alpayana S.A.~~ Casapalca, 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente						
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100						
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
1. TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables																				X			
2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				X			
3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X			
4. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																				X			
5. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																				X			
6. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X			
7. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las Habilidades directivas y Desempeño laboral																				X			
8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																				X			
9. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																				X			
10. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: INSTRUMENTO APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

Satipo, 18 de enero del 2024.


 Dr. Paulo César CALLUPE CUEVA
 DNI N° 42137798

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante : ~~Mag.~~ Kevin L. FLORES BRAVO
 Cargo o Institución donde labora : Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
 Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario
 Autor del instrumento : Bach. Viviana Pamela SILVA CAMPOS Y Bach. ~~Harú Váleru~~ CÁRHUAZ MATIAS
 Título : Compromiso Laboral y Productividad en los Colaboradores de la Empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de ~~Alpayana~~ S.A. – Casapalca, 2023

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente				
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
21. TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables																			X		
22. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			X		
23. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			X		
24. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																			X		
25. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																			X		
26. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X		
27. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las Habilidades directivas y Desempeño laboral																			X		
28. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																			X		
29. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																			X		
30. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X		

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: INSTRUMENTO APLICABLE

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

Cerro de Pasco, 18 de enero del 2024.


Mag. Kevin L. FLORES BRAVO
 DNI N° 75269597

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Tabla 1 Fiabilidad del Alfa de Cronbach del cuestionario de la variable compromiso laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,913	,916	10

Fuente: Procesado con el SPSS V. 26

Tabla 2 Fiabilidad del Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable productividad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,925	,927	9

Fuente: Procesado con el SPSS V. 26

FOTOGRAFIAS DURANTE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA



CHARLA DE INFORMACIÓN
PARA LA APLICACIÓN DE
CUESTIONARIO

ENCUESTANDO A LOS
TRABAJADORES





TRABAJADORES
RECIBIENDO
INFORMACIÓN PARA
LA ENCUESTA





COMUNICANDO LOS
RESULTADOS DEL
TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN

Anexo 03: Matriz de consistencia

TITULO: Compromiso Laboral y Productividad en los Colaboradores de la Empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana Unidad Americana de Alpayana S.A. – Casapalca, 2023

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre compromiso laboral y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023?	Relacionar el compromiso laboral y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023.	Existe una alta relación entre el compromiso laboral y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023.	VARIABLE INDEPENDIENTE - Compromiso Laboral <u>DIMENSIONES</u> - Compromiso Afectivo - Compromiso de Continuidad - Compromiso Normativo	TIPO DE INVESTIGACIÓN: - Básica NIVEL DE INVESTIGACIÓN: - Descriptivo –relacional MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: - Método inductivo deductivo DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: - Diseño no experimental de corte transversal. Descriptivo – Correlacional POBLACIÓN: - 168 trabajadores MUESTRA: - 118 trabajadores TÉCNICA: - Encuestas, Observación. INSTRUMENTOS: - Cuestionario.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS		
Pe1.	Oe1	He1		
¿Cuál es la relación entre compromiso afectivo y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023?	Determinar la relación entre compromiso afectivo y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023	Existe una alta relación entre el compromiso afectivo y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023.	VARIABLE DEPENDIENTE - Productividad <u>DIMENSIONES</u> - Eficiencia - Efectividad - Calidad	
Pe2.	Oe2	He2		
¿Cuál es la relación entre compromiso de continuidad y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023?	Establecer la relación entre compromiso de continuidad y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023	Existe una alta relación entre el compromiso de continuidad y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023.		

Pe3.	Oe3	He3		
<p>¿Cuál es la relación entre compromiso normativo y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023?</p>	<p>Establecer la relación entre compromiso normativo y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023</p>	<p>Existe una alta relación entre el compromiso normativo y productividad en los colaboradores de la empresa LUBEPO E.I.R.L. Unidad Americana de Alpayana – Casapalca, 2023.</p>		