



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACION
CON LA PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES
DE HIPERMERCADO TOTTUS, CHEPÉN 2020**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN
ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Sisniegas Chaname, Jean Marcos

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1750-9666>

Asesor:

Dr. García Yovera, Abraham José

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2024

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA
PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE HIPERMERCADO
TOTTUS, CHEPÉN 2020**

Asesor (a): Dr. García Yovera, Abraham José
Nombre completo Firma

Presidente (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dra. Reyes Reyes Carla Angelica
Nombre completo Firma

Vocal (a): Mg. Silva Gonzales Liset Sugeily
Nombre completo Firma




DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE HIPERMERCADO TOTTUS, CHEPÉN 2020

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Sisniegas Chanamé, Jean Marcos	DNI: 72714150	
--------------------------------	---------------	---

Pimentel, 01 de julio de 2024

RESUMEN

La presente investigación denominada “Compromiso organizacional y su relación con la productividad en los trabajadores de hipermercado Tottus, Chepén 2020”, tuvo como objetivo determinar el compromiso organizacional y su relación con la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepén 2020. Respecto al tipo de investigación fue descriptiva correlacional, con un diseño no experimental, con enfoque transversal, cuantitativo. La población estuvo conformada por 65 trabajadores de la empresa en estudio, así como la muestra se consideró censal. Se utilizó instrumentos validados por especialistas, el cual ha demostrado confiabilidad por medio del alfa Cronbach; la técnica que se utilizó fue la encuesta y se aplicó como instrumento el cuestionario en la escala de Likert. Podemos concluir que existe una relación significativa entre las variables de estudio en la empresa Hipermercado Tottus, Chepén -2020. Se trabajó con el coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniendo un valor de ,895 que resultó altamente significativo, el cual permitió comprobar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula, teniendo como nivel de significancia calculada $p < ,05$. Por lo tanto, se puede aseverar que a mayor compromiso organizacional mayor productividad en los colaboradores.

Palabras claves: Compromiso organizacional, productividad, trabajadores, incentivos, motivación, clima laboral.

ABSTRACT

The present research called "Organizational Commitment and its relationship with productivity in hypermarket workers Tottus, Chepen 2020", aimed to determine the organizational commitment and its relationship with productivity in workers of Hypermarket TOTTUS, Chepen 2020. Regarding the type of research, it was descriptive correlational, with a non-experimental design, with a transversal, quantitative approach. The population consisted of 65 workers of the company under study, as well as the sample was considered census. Instruments validated by specialists were used, which has demonstrated reliability through the Cronbach alpha; the technique used was the survey and the Likert scale questionnaire was applied as an instrument. We can conclude that there is a significant relationship between the study variables in hypermarket Tottus, Chepen -2020. We worked with the Spearman Rho correlation coefficient, having a value of, 895 which was highly significant that allowed us to verify the research hypothesis and reject the null hypothesis, having as calculated level of significance $p < , 05$, for Therefore, it can be said that the greater the organizational commitment, the greater the productivity of the employees.

Key words: Organizational commitment, productivity, workers, incentives, motivation, work environment.

ÍNDICE

RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
I. INTRODUCCIÓN	8
1.1. El problema de Investigación	9
1.2. Antecedentes.....	9
1.3. Formulación del problema.....	14
1.4. Aspectos teóricos.....	15
1.5. Objetivos.....	20
1.6. Hipótesis	21
1.7. Justificación	21
II. MATERIAL Y MÉTODOS	22
2.1. Tipo y diseño de la investigación	22
2.2. Población y muestra	22
2.3. Variables.....	24
2.4. Operacionalización de Variables	24
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información	25
III. RESULTADOS.....	27
3.1. Tablas y gráficos.....	27
IV. DISCUSIÓN.....	34
V. CONCLUSIONES.....	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Trabajadores de Hipermercados Tottus, Chepén.....	23
Tabla 2. Operacionalización de Variables: Variable Independiente	24
Tabla 3. Operacionalización de Variables: Variable Dependiente.....	25
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad	26
Tabla 5. Niveles de la variable Independiente _ Dimensión 1	27
Tabla 6. Niveles de la variable Independiente _ Dimensión 2	28
Tabla 7. Niveles de la variable Independiente _ Dimensión 3	29
Tabla 8. Nivel de la variable Productividad	30
Tabla 9. Correlación entre la dimensión 1 y la Variable productividad.....	31
Tabla 10. Correlación entre la dimensión 2 y la Variable productividad.....	31
Tabla 11. Correlación entre la dimensión 3 y la Variable productividad.....	32
Tabla 12. Correlación entre el compromiso organizacional y productividad.....	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensiones	18
Figura 2. Esquema General de Productividad	19
Figura 3. Factores que afectan la productividad.....	20
Figura 4. Resultados de la variable Independiente_ Dimensión 1 Compromiso afectivo	27
Figura 5. Resultados de la variable Independiente_ Dimensión 2 Continuidad.....	28
Figura 6. Resultados de la variable Independiente_ Dimensión 3 Normatividad	29
Figura 7. Resultados de la variable Productividad	30

I. INTRODUCCIÓN

Hoy las empresas buscan mantener a sus trabajadores en condiciones óptimas, en donde los colaboradores desempeñen sus habilidades, destrezas y competencias en sus cargos respectivos, lugar donde los colaboradores han ido buscando confianza; a ello se considera a los empleadores, jefes, entre otros que se preocupen por el bienestar de sus colaboradores; también sumado a ello irá involucrándose la productividad de cada personal en una determinada tarea en promedio por colaborador y lapso de tiempo, puesto que esto puede ser evaluado a través de la gerencia de recursos humanos o el área que tenga a su cargo, de tal manera que incentive al crecimiento profesional y objetivos de la empresa.

La principal inquietud de los gerentes en las empresas que administran es que los colaboradores aumenten su rendimiento de acuerdo con las actividades asignadas en el cumplimiento de sus funciones. A nivel de Latinoamérica se ha desarrollado varias investigaciones sobre cómo incentivar a los trabajadores, qué estímulos utilizar para que ellos se sientan capaces de asumir sus responsabilidades, a pesar que los empresarios no apuestan mucho y se resisten a los cambios que generan las inversiones para estar a la altura de otras empresas que marcan la diferencia y que sus trabajadores se encuentran con una productividad elevada fomentando ventaja competitiva en el mercado laboral; ante esto es necesario que al personal se le haga un proceso de inducción en donde les permita conocer cada función principal de cada cargo de la empresa y que estos sean competitivos para asumir un mejor proceso de aprendizaje.

En el Perú, de acuerdo con las investigaciones dada por la consultora DELOITTE, se verificó hace 3 años que el 50% de los directivos peruanos manifiesta que el problema del ambiente de la empresa se da por la carencia de compromiso que es el común denominador. Mucho de ello depende a la falta de igualdad entre los colaboradores, así como los beneficios son desiguales, clima laboral inadecuado, aumento del estrés laboral, desmotivados, perjudicando el bienestar psicológico y físico de los colaboradores afectando el nivel productivo de los colaboradores. (Diario Gestión, 2016, p.12).

1.1. El problema de investigación.

Hipermercado Tottus se encuentra ubicada en la ciudad de Chepén, en Av. Panamericana Norte km 715, departamento de La Libertad, en donde se ha venido observando ciertas deficiencias con respecto a los colaboradores, es decir el personal no está siendo productivo en sus tareas debido a que no se sienten involucrados con la organización, se sienten desmotivados, estresados, presentan irritabilidad; y ante ello se ha venido generando resultados pésimos en sus diferentes rendimientos dentro de las diferentes áreas de labores de cada personal; esto ha conllevado a un incumplimiento de funciones, metas y objetivos que han sido trazados para alcanzar los estándares requeridos del mercado. Así mismo, demuestran falta de interés para hacer sus actividades rutinarias, es por ello que, con el afán de aportar a la sociedad mediante la solución de esta problemática, como investigador busco dar el realce esencial al presente estudio en donde se genere una significativa coherencia para los inversionistas de las diferentes instituciones en forjar un adecuado ambiente laboral y tener trabajadores idóneos, felices por pertenecer a dicha organización.

1.2. Antecedentes.

En el ámbito Internacional, Crespo (2016) en su investigación llamada “*Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P. – Bolivia*”, tiene el propósito general de medir las variables de estudio en la organización, la investigación fue de tipo correlacional cuya población conformada por 80 trabajadores administrativos, utilizando un cuestionario, en donde la conclusión se muestra una significancia directa entre las variables de estudio; recalcando un incremento del 73% en relación a la variable independiente, esto quiere decir, que mayor incremento de agentes motivadores hará que el personal se sienta satisfecho en sus quehaceres diarios en la misma institución aportando conocimientos en mejora de la misma.

Bernal (2015) en el trabajo titulado “*Administración de recursos humanos y compromiso laboral de los empleados del corporativo adventista de Montemorelos*” - *Universidad de Montemorelos, Zaragoza, España*, tuvo como finalidad determinar la

influencia de variables en estudio, la población y muestra incluyeron un total de 76 colaboradores, donde se aplicó como instrumento el cuestionario, en la que se llegó a la conclusión que existe gran diferencia entre el compromiso organizacional de las mujeres y de los varones, siendo que las damas presentan un mayor compromiso con las labores del trabajo y que esto hace que ellas crezcan como profesionales y persona para la realización de los objetivos trazados y propuestos.

Aguirre (2014) presentó la investigación denominada “Planeación Estratégica y Productividad Laboral, estudio realizado en el hotel del campo”; cuyo objetivo fue establecer la influencia de la planeación estratégica en la productividad laboral, mediante el diseño descriptivo, para la recolección de la información a través de un cuestionario; se trabajó con una muestra de 40 trabajadores y se llegó a las conclusiones en la que se determinó que el 55% de los trabajadores consideran que ambas variables tienen relación en la investigación, por ello se tienen que proveer las acciones de prevención y de corrección, en donde se les proporcionan instrumentos que ayuden a direccionar los procesos para lograr un eficiente servicio en la entidad.

Contreras & Jiménez (2016) en la investigación titulada “Liderazgo y Clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención”, cuyo objetivo fue describir el estilo de liderazgo de los directivos y las características del clima organizacional del colegio en estudio; se empleó el método no experimental, de diseño descriptivo, considerando la recolección de la información a través de un recorrido empírico y objetivo, para posteriormente aplicar el test de Pitcher y la escala multidimensional propuesta por Fernández (2018). Se trabajó con una población total de 130 trabajadores, concluyendo que existe una tendencia hacia el liderazgo no deseado, evidenciando la ejecución de malas prácticas reflejadas en el clima laboral.

Enríquez (2014) presentó la investigación titulada “Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México”, cuyo objetivo fue determinar el grado de motivación y el nivel de desempeño de los empleados del Instituto en estudio; para lo cual se empleó el método no experimental, de diseño descriptivo, para lo cual se consideró la encuesta como herramienta de recolección de

datos, trabajando con una población total de 164 empleados, concluyendo que los empleados tienen una autopercepción de la motivación excelente, lo cual se refleja en el grado de desempeño también excelente.

El ámbito Nacional, García (2018) en su estudio titulado “Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de un servicio médico privado en Lima – 2018”, en donde se basó a identificar la correlación entre el compromiso organizacional y el grado de satisfacción laboral del personal. El estudio se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, cuya población fue conformada por el total de empleados; para la recolección de la información empleó la técnica denominada encuesta y aplicó un instrumento de las escalas de actitudes, llegando a concluir que los trabajadores, en un 75.6%, tiene un grado de compromiso organizacional medio, un 78.5 % manifiesta que tiene un grado de satisfacción laboral de igual manera medio, en donde la correlación estadística fue significativa y directa, con un Rho de Spearman de 0.589 ($p < 0.01$).

Encalada (2016) en su trabajo de investigación titulada “*Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores del servicio de nutrición del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-Perú, 2016*”. Teniendo el objetivo general de evaluar o medir la correlación de las variables satisfacción laboral y de productividad, con un método hipotético-deductivo, de tipo correlacional y un diseño no experimental-transversal. La población se ha tomado en cuenta en su totalidad, con una muestra representativa, que le permite llegar a la conclusión que en el 95 % de confianza, hay una relación importante entre las variables en la investigación.

Talla (2017) en su investigación “*Clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL*”, en la que se planteó el propósito de conocer la influencia del clima organizacional y la productividad, teniendo un tipo de investigación descriptiva-correlacional, con un enfoque no experimental. Se tuvo como población total de trabajadores a los 45 colaboradores, en cuanto a las conclusiones se ha manifestado que los resultados han alcanzado un análisis del sistema financiero a través de la aplicación de la prueba Rho

Spearman, afirmando la conjetura general probando la investigación exhaustiva de la empresa.

Vidal (2017) en el trabajo *“La Comunicación Interna y la Productividad Laboral en la Unidad de Investigación Tutelar Lima Norte Callao del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2016”*, tiene como finalidad la determinación de las variables Productividad, para ello el tipo de investigación que realizó fue descriptiva, no experimental, con una población total y muestra de 50 colaboradores, aplicando un cuestionario, en la que concluyó que existe una relación $r = 0,503$ de las variables en mención, por ello se señala una relación significativa, rechazando la hipótesis nula.

Huapaya (2017) cuya investigación *“Compromiso y Satisfacción Laboral en los docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote”*, teniendo como objetivo principal analizar la relación existente entre el compromiso y la satisfacción laboral de la institución estudiada. Metodológicamente, el diseño de su investigación fue de tipo descriptivo-correlacional, con una muestra conformada por 350 profesores; en ella concluyó que el estudio manifiesta que la correlación es positiva-moderada y sumamente significativa de las dos variables.

Lorenzo (2017) según su investigación *“La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017”*, cuya finalidad fue establecer la relación que existe entre la variable productividad laboral y la variable competencia laboral de los servidores públicos, empleando un método descriptivo-correlacional y de corte transversal, con una población total de 65 colaboradores, teniendo como una muestra parcial de 46 trabajadores, se aplicó una encuesta a través del cuestionario, concluyendo que la mayoría de los servidores poseen un alto rendimiento (54,3% y 58,7% respectivamente) así como una correlación positiva alta, significativa y moderada.

En el ámbito Nacional, Cruz (2016) en su investigación *“Compromiso organizacional y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión”*, tuvo como finalidad medir el grado

de relación de las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral de sus trabajadores del gobierno local; el tipo de investigación realizada fue correlacional, de perfil no experimental y de corte transversal; utilizando cuestionario de acuerdo a la investigación, con una población de 60 servidores, donde se concluye una fuerte relación sumamente positiva de las variables, en donde existe un elevado nivel de correlación.

Quiroz (2016) en su investigación “Estilos de liderazgo y comunicación organizacional en los trabajadores de Hidrandina S.A. - Chepén 2016”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la comunicación organizacional en los trabajadores de la empresa Hidrandina S.A., de diseño no experimental, de corte transversal; utilizando la encuesta como instrumento de recolección de datos, con una población de 60 trabajadores, concluyendo que existe una evidente relación positiva entre las variables liderazgo y comunicación corporativa, calculando finalmente un parámetro de correlación Rho de Spearman de 0.791.

Trinidad (2017) en el trabajo “Estilos de Liderazgo y desempeño laboral en Hipermercados Tottus S.A., Trujillo 2017”, teniendo como objetivo determinar la relación existente entre las variables liderazgo y desempeño laboral en la empresa en estudio; se empleó el diseño no-experimental, transversal, con una población total conformada por 60 colaboradores, haciendo uso de encuestas como instrumento para la obtención de datos, donde concluye que el estilo de liderazgo influye muy poco en el desempeño de los colaboradores, con un parámetro de correlación Rho de Spearman muy bajo, siendo este de 0.106.

Mori (2018) en su investigación “Compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa retail - Ciudad de Chiclayo 2016”, tuvo como objetivo principal determinar el grado de compromiso de los trabajadores de la organización en estudio; empleando un diseño descriptivo-transversal; analizando una muestra de 230 trabajadores, utilizando la encuesta como principal herramienta de recolección de datos, en la cual concluye que el grado de compromiso se encuentra en un porcentaje medio, percibiendo los trabajadores una necesidad u obligación de permanencia.

Estela (2015) presentó su investigación titulada “Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Hipermercados Tottus S.A. de la Ciudad de Pacasmayo”, siendo su principal objetivo establecer el grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la organización en estudio; su diseño fue descriptivo y de corte transversal, con un conjunto poblacional total de 67 trabajadores, así mismo utilizó la encuesta como herramienta para la obtención de datos; en la cual concluye que los empleados aprecian a la gestión del talento humano como regular, evidenciando un desempeño de grado medio, obteniéndose una vínculo positiva de impacto entre ambas variables.

1.3. Formulación del problema.

1.3.1. Problema General.

¿En qué grado se relaciona el compromiso organizacional con la productividad de los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepén 2020?

1.3.2. Problemas Específicos.

¿De qué forma se relaciona el compromiso afectivo con la productividad de los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepén 2020?

¿De qué manera se relaciona el compromiso continuo con la productividad de los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepén 2020?

¿En qué manera se relaciona el compromiso normativo con la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepén 2020?

1.4. Aspectos teóricos.

Allen y Meyer (2012) manifiesta respecto a la primera variable que corresponde al comportamiento de la empresa, que viene a ser la actitud positiva que tiene el colaborador hacia el ente donde se encuentra laborando.

Según Davis y Newstrom (2003), las actitudes de las personas son sentimientos que van a determinar la forma en cómo los empleados perciben un ambiente de trabajo, de manera que les permite juzgar el entorno donde laboran. Así la organización conoce a sus trabajadores y los incentiva a tener comportamientos que logren mejores resultados

Robbins, Decenzo y Coulter (2013) se manifiesta que es el fervor, pasión que tienen los colaboradores al momento de efectuar sus actividades rutinarias, en donde demuestran estar calificados, profesionalmente y personal para realizar cada actividad encomendadas, esto es siempre y cuando la empresa les brinde la satisfacción adecuada para ello de acuerdo a los requerimiento del puesto y que ellos tengan los materiales, equipos de trabajo, tecnología adecuada para la efectividad, es ahí donde las empresas se dedican actualmente a buscar la mejoría de su personal de tal manera que permita que se den los objetivos dados y que los gerentes buscan, la rentabilidad de la organización .

Gunlu y Farris (2012) manifiesta que la evaluación de las variables se basa en los tres aspectos: afectivo, continuo y normativo, de acuerdo a sus investigaciones dadas, en la que se ha empleado las 5 alternativas de cuerdo a Likert como son: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Asimismo las dimensiones según el autor Allen y Meyer (2012) considera **Compromiso afectivo**, es sentirse bien en la organización en donde trabaja, por ello se busca permanecer tiempo en ella ya que ha encontrado su estabilidad laboral y que da todo esfuerzo para alcanzar las metas, esta experiencia del colaborador que ha tenido durante su trabajo, ha permitido confraternizar con sus compañeros generando un clima laboral fructífero, positivo y que ha hecho considerar a la empresa como un segundo lugar y que a través de generar un valor agregado hace conocer a la entidad

hacia el público de fuera, así mismo el personal cumple con satisfacer sus necesidades y de sus familias desempeñando un buen trabajo para que sus jefes estén contentos de las tareas asignadas y la confianza dada.

El **Compromiso continuo**, se refiere a que el trabajador ha tenido mucho tiempo laborando en la organización y que ha velado por los intereses de la empresa dando cumplimiento a las ventajas competitivas que deben tener frente a la competencia como es la capacidad de resolución de problemas, gentileza, responsabilidad que han ido creciendo a lo largo de su experiencia laboral.

Finalmente, el **Compromiso normativo**, en la que el personal es leal a su centro de trabajo, en donde muestra que la misma ha brindado un programa de capacitaciones, incentivos, motivaciones, derechos, obligaciones hacia ellos, en medida que los prepara para un futuro y para asumir cargos especiales en algún momento siempre y cuando tengan la capacidad profesional para asumir los retos que las empresas están siendo afrontadas a través de la globalización, ante estas condiciones que ofrece la organización va ser que el trabajador muestre compromiso con la misma generando un valor agregado para impulsar o aportar al crecimiento y desarrollo empresarial.

De esta manera, el compromiso normativo conduce al trabajador a querer cumplir sus objetivos y adaptarse a los valores de la organización, ya que piensa que de ello depende no tan solo su continuidad en la empresa, sino que cree que es lo correcto.

Arbaiza (2017) manifiesta que entre las variables que el Comportamiento Organizacional aborda, podemos encontrar aquellas que pretenden explicar a partir de una relación con otros, como por ejemplo la Productividad la cual es medida en términos de Eficiencia y Eficacia.

Porter y Lawer (1973) manifiestan que se entiende al compromiso afectivo como el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, así mismo del anhelo de permanecer en ella y aceptar sus objetivos y valores.

Por lo tanto, podemos decir que el compromiso organizacional tiene como centro la esencia del individuo, es decir su modo de pensar y actuar, que se verá reflejado en su comportamiento y productividad laboral dentro de su organización.

Chiavenato (2014) considera que el rendimiento incrementa cuando el personal tiene cierta confianza en sus jefes y va a disminuir cuando estos ocultan información en la que se verán afectados los trabajadores, por ello se requiere que haya una comunicación fluida entre ambos niveles jerárquicos para manejar la estabilidad laboral.

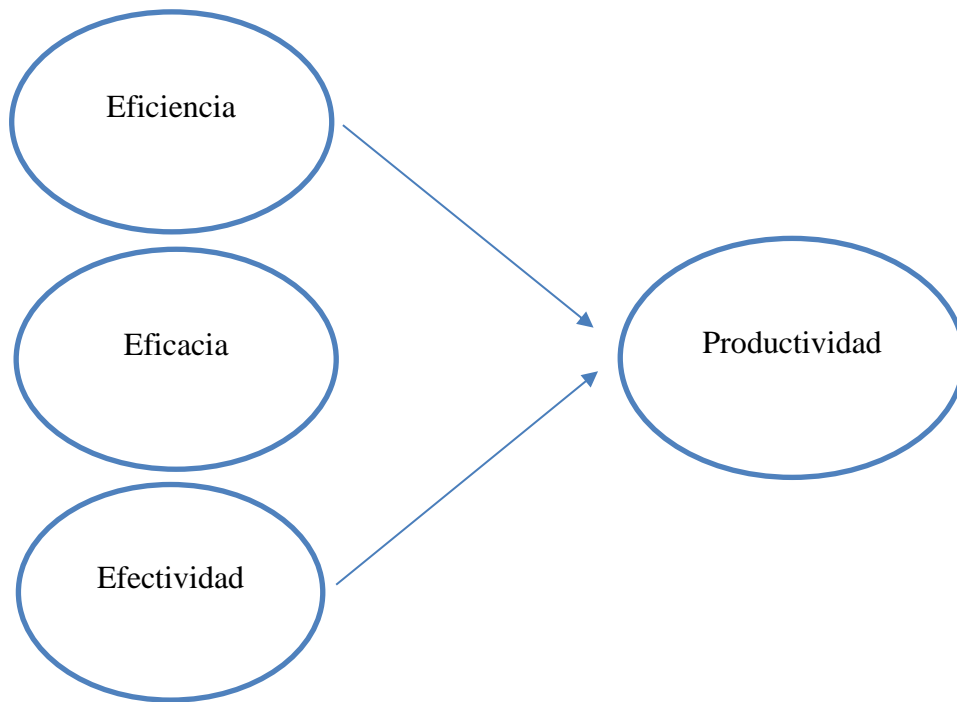
Judge y Robbins (2013) manifiesta que la producción de los empleados se genera de aumentar las ganancias que se ven reflejadas en los estados financieros de la empresa, es decir, son el fruto de esfuerzo de cada colaborador que ha permitido que la empresa tenga mayores alcances a nivel organizacional y que sea la envidia y la tomen de ejemplo para otras empresas.

Otra definición es de Tobón (2013) en donde manifiesta que es el talento, en donde se ejecuta una actividad esencial en el área indicada, el cual la persona se encuentra altamente capacitado, con experiencia, preparado para dar cumplimiento a las tareas indicadas, analizando y aplicando medidas preventivas o correctivas según sea necesario el accionar del personal en pro de la empresa.

Judge y Robbins (2013) considera como dimensiones a la **eficacia**, que va permitir obtener mejores resultados de los esperados, frente a esto deben haber planes de contingencia para asumir resultados positivos y negativos en la que se apliquen medidas correctivas para alcanzar los objetivos, así como la **Eficiencia**, es la administración de los diferentes recursos que posee la empresa para generar valor con lo planeado en busca del alcance de los objetivos de la organización y la **Efectividad** es la sumatoria de ambas dimensiones en donde se integran para satisfacer las carencias del mercado, de los usuarios externos, de los dueños, trabajadores, logrando una rentabilidad positiva.

Figura 1.

Dimensiones



Schroeder (2002) manifiesta que los factores que tienen influencia son considerados como la inversión, tecnología, valores, actitudes sociales y las políticas de gobierno.

Por ello se entiende que los sustentos teóricos en su mayoría se aceptan que existen 4 determinantes esenciales como: el ámbito, peculiaridad de la empresa, atributos del trabajo, las capacidades y comportamientos de las personas.

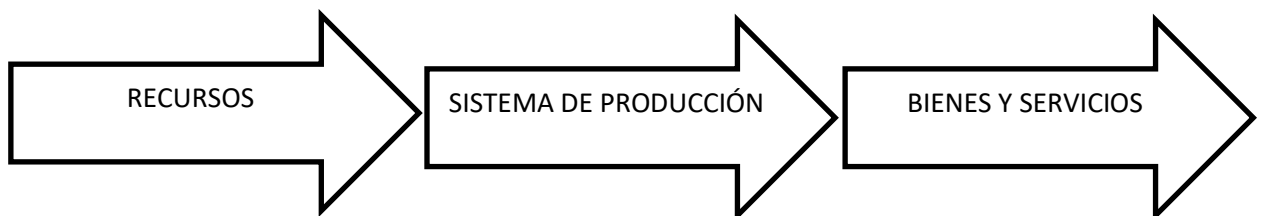
Así como los componentes que intervienen en el aspecto humano, son elementos claves en donde la organización requiere que su personal haga bien su trabajo con niveles de rendimientos óptimos de calidad y que esto genere mayores resultados y mejores comisiones para el personal, para poder efectuar esto, se necesita que el personal desarrolle una inteligencia emocional adecuada, así mismo que tenga los beneficios de seguridad y salud laboral, en donde se incentive a los trabajadores con incentivos internos y externos, si al margen de ello no se va a satisfacer al trabajador, este no será capaz de desarrollar ni efectuar sus actividades a desarrollar durante la jornada laboral.

Beltrán (2002) manifiesto que la necesidad de ser productivos es de la siguiente manera: La productividad es generalizadora del crecimiento de las empresas y de sus colaboradores, por ello se tiene que tener en cuenta para el fortalecimiento institucional y el lazo amical y laboral del empleador: a) Ser adaptativo, esto muestra que hoy en día los contantes cambios que se dan en el ámbito empresarial hace que las instituciones sean cambiantes de acuerdo a lo que se requiere dando cumplimiento a la flexibilidad de la organización , b) Aprender. En donde la organización debe adoptar cambios en bien de su competencia de acuerdo a su entorno económico y c) Desarrollarse. Los trabajadores son capaces de afrontar cambios, de evolucionar en el ámbito personal, innovadores, eficientes para marcar diferencia frente a la competencia.

Según Medina (2010), la productividad es conocida como la relación que existe entre la producción y los recursos utilizados, de manera que se satisfaga las necesidades con estándares de calidad como un elemento diferenciador ante la competencia.

Figura 2.

Esquema General de Productividad



Cuando hablamos de producción, hablamos también de los términos eficiencia y eficacia, los cuales representan un indicador que revela la capacidad que tiene una organización para alcanzar resultados esperados.

Sin embargo, existen también factores que van a determinar la productividad, algunos de ellos se pueden controlar, pero otros no

Figura 3.

Factores que afectan la productividad



Miranda & Toirac (2010) manifiestan que la productividad es un indicador, el cual tiene un efecto en la administración empresarial, por lo cual es importante medir el desempeño para una mejor toma de decisiones.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores en Hipermercado TOTTUS, Chepén 2020.

1.5.2. Objetivos Específicos

Identificar la relación del compromiso afectivo y la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepén 2020.

Demostrar la relación del compromiso continuo y la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepén 2020.

Medir la relación del compromiso normativo y la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepén 2020.

1.6. Hipótesis.

1.6.1. Hipótesis General.

Existe relación directa entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepén 2020.

1.6.2. Hipótesis Específicas.

Existe relación directa entre el compromiso afectivo y la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepén 2020.

Existe una directa relación entre el compromiso continuo y la productividad de los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepén 2020.

Existe relación directa entre el compromiso normativo y la productividad de los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepén 2020.

1.7. Justificación.

Bernal (2014) manifiesta que el presente se justifica teóricamente, en la que se buscó información de diferentes fuentes, en donde se recopila información referente a las variables de estudio, en donde enriquecerá la investigación.

Esta investigación se justifica metodológicamente, pues es no-experimental y de un tipo de corte transversal, en donde se evaluará las variables de interés mediante datos recopilados de diversas fuentes.

Asimismo, se justifica en el aspecto práctico ya que esta investigación servirá como referencia a nuevas investigaciones, en donde reforzarán los contenidos en bien de la sociedad, empresa, clientes, usuarios y toda persona en beneficio.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de la investigación.

2.1.1. Tipo de investigación.

Investigación descriptiva correlacional. Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que consiste en recolectar dos o más muestras con el propósito de observar el comportamiento de una variable, por ello en la investigación se analiza las descripciones de las variables y la relación de medir el grado de correlación.

2.1.2. Diseño de investigación.

Según Hernández et al (2014) manifiesta lo siguiente:

Investigación no-experimental. Debido que no habrá ninguna manipulación por parte del investigador hacia las variables evaluadas.

Investigación Transversal. Debido que la recolección de información se realizará en un determinado tiempo.

Investigación Cuantitativa. Debido a que empleara instrumentos de medición en escala de Likert.

2.2. Población y muestra.

2.2.1. Población.

Según Hernández et. al. (2014) consideran que es la agrupación de las personas que forman parte de una determinada institución.

En la investigación se considera a los 65 trabajadores de Hipermercado Tottus, Chepén.

Tabla 1:

Trabajadores de Hipermercado Tottus Chepén.

Cargos	Cantidad
Gerente de tienda	1
Asistente de Gerencia	1
Jefe de Recursos Humanos	1
Asistente de Control de Existencias	1
Trabajadora Social	1
Jefe de Non food	1
Jefe de PGC (Productos de Gran Consumo)	1
Asistente de Non food	1
Asistente de PGC (Productos de Gran Consumo)	1
Jefe de Operaciones	1
Asistente de SAC (Servicio de Atención al Cliente)	1
Auxiliar de SAC (Servicio de Atención al Cliente)	1
Auxiliar de Tesorería	1
Supervisor de Cajas	2
Cajeros	22
Responsable de lineal (Panadería y Pastelería)	5
Responsable de lineal (Carnes y pescados)	2
Jefe de Prevención	1
Supervisor de Prevención	1
Prevencionistas	8
Reponedores de PGC	4
Reponedores de Non food	4
Asistente de Calidad	1
Jefe de Mantenimiento	1
Operador de Sistemas	1
Total	65

2.2.2. Muestra.

Hernández et al (2014) considera que es una proporción pequeña extraída de la población que se va a estudiar.

En el trabajo, la muestra es pequeña y finita, por ello se considera a los 65 trabajadores de Hipermercado Tottus Chepén, considerando como una muestra censal. Así mismo, el muestreo será probabilístico aleatorio simple, cuyo proceso se elegirá a las personas que componen la población a estudiar según la selección.

2.3. Variables.

2.3.1. Compromiso organizacional.

Allen y Meyer (2012) manifiesta que es la acción positiva del colaborador que tiene hacia la institución en donde labora.

2.3.2. Productividad

Judge y Robbins (2013) incrementa cuando confías en sus empleadores y disminuye si los jefes ocultan información en la que salen afectados los mismos.

2.4. Operacionalización de Variables

Tabla 2:

Variable Independiente.

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
VI: Compromiso organizacional	Afectivo	Identificación	Me siento integrado plenamente a esta empresa.	Likert
			Hablo positivamente de la empresa donde laboro a mis amigos.	
		Interés de contribuir	Participo activamente de la programación de capacitaciones y reuniones que organiza la organización.	
	Continuo	Alternativas laborales	Considero que mis colegas son parte importante de mi círculo familiar.	
			Si dejara esta la empresa, sería difícil hallar otra como ésta.	
	Normativo	Retribución	Necesidad laboral	
El deber			La empresa merece el esfuerzo que realizo diariamente en ella.	
			Soy responsable con las políticas que ha establecido la empresa.	

Tabla 3:

Variable Dependiente.

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
VD: Productividad	Eficacia	Hacer lo correcto	Conozco la planificación de la empresa y me identifico con la misma	Likert
			Trabajo el 100% de mi capacidad y actitud durante la jornada laboral.	
		Metas y objetivos	Alcanzo los objetivos y metas programadas en la empresa.	
	Eficiencia	Disminuir el tiempo	Administro correctamente los recursos dados por la organización	
		Disposición de insumos y materiales	He sacrificado tiempo personal para hacer mis actividades de la empresa	
	Efectividad	Mejores resultados		
			Dedico un tiempo adicional para mejorar algunos aspectos en la empresa donde laboro.	
		Evaluación continua	Pone el mayor esfuerzo posible en su trabajo, inclusive hace más de lo que tiene que hacer	
			Intercambiamos conocimientos con los compañeros de trabajo.	

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

2.5.1. Técnicas

Encuesta

Fidias (2006) La encuesta es una herramienta de recopilación de datos de primer o segundo nivel, en donde se formularán interrogantes, los cuales los trabajadores serán sometidos para que respondan las alternativas planteadas de acuerdo con el tema de investigación.

Se aplicó a través de una encuesta con 17 preguntas, las que se aplicaron a los 65 trabajadores de Hipermercado Tottus Chepén, a través del cuestionario con escala de Likert.

Análisis documental

Finol y Nava (1993) Es la recolección, verificación y revisión de la información de la empresa cumpliendo las características que se busca en la investigación basándose en los estudios generales y particulares para cumplir con el objetivo que se busca.

2.5.2. Instrumentos

Cuestionario

Hernández et al. (2014) afirmaron que es un conjunto de interrogantes que se hace de acuerdo con las variables que se requieren medir en la investigación.

Para obtener información necesaria se analizó la productividad de los trabajadores de Hipermercado Tottus, Chepén.

Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,567	17

Fuente: SPSS Vr. 25

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y gráficos

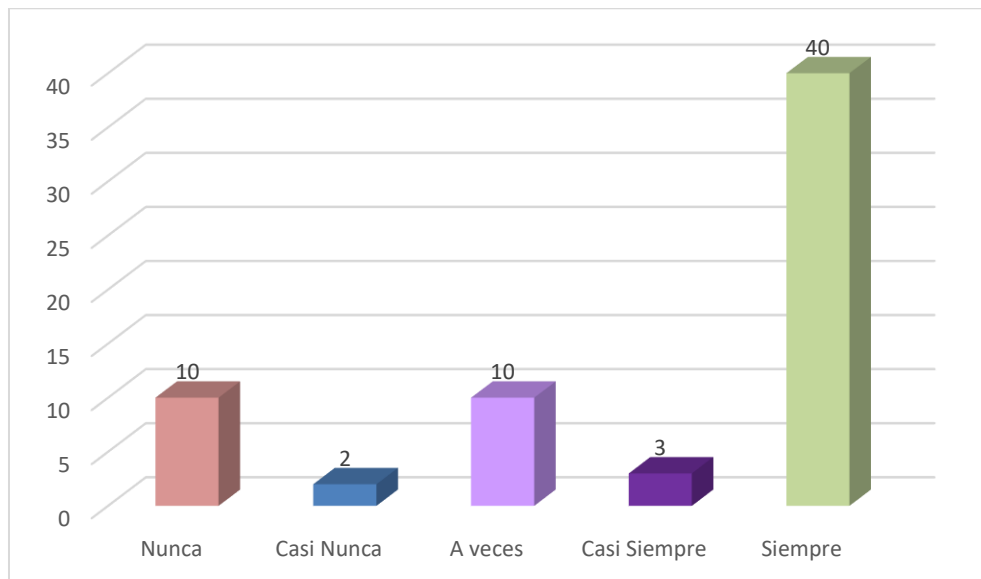
Tabla 5.

Niveles de la variable Independiente _ Dimensión 1

		Fr.	%
Válido	Nunca	10	15,38
	Casi nunca	2	3,08
	A veces	10	15,38
	Casi siempre	3	4,62
	Siempre	40	61,54
	Total	65	100,00

Figura 4.

Niveles de la variable Independiente _ Dimensión 1



Del total de encuestados, el 61.54% correspondiente a 40 colaboradores afirma que siempre mientras que el 3.08%, 2 trabajadores que optaron por Casi Nunca, frente a la interrogante formulada, esto genera que el compromiso organizativo sí se relaciona con el compromiso afectivo en los empleados, por ello la entidad debe plantear un plan de motivación para que estos generen productividad y cumplan con los objetivos organizacionales.

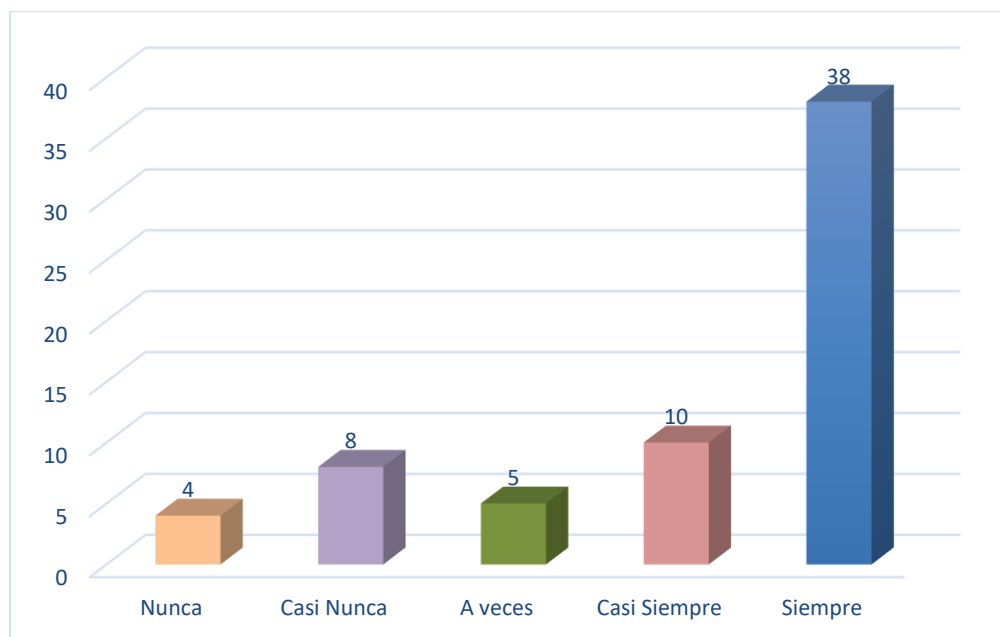
Tabla 6

Niveles de la variable Independiente _ Dimensión 2

		Fr.	%
Válido	Nunca	4	6.15
	Casi nunca	8	12.32
	A veces	5	7.69
	Casi siempre	10	15,38
	Siempre	38	58.46
	Total	65	100,00

Figura 5.

Niveles de la variable Independiente _ Dimensión 2



Del total de encuestados, el 58.46% (38 trabajadores) manifestaron la opción Siempre mientras que el 6.15% (4 trabajadores) optaron por la opción Nunca, esto manifiesta el vínculo directo de la variable independiente y la dimensión continuidad, esto recabe que los trabajadores se sienten influenciados en el buen ambiente laboral que les permita contribuir con su productividad en el trabajo.

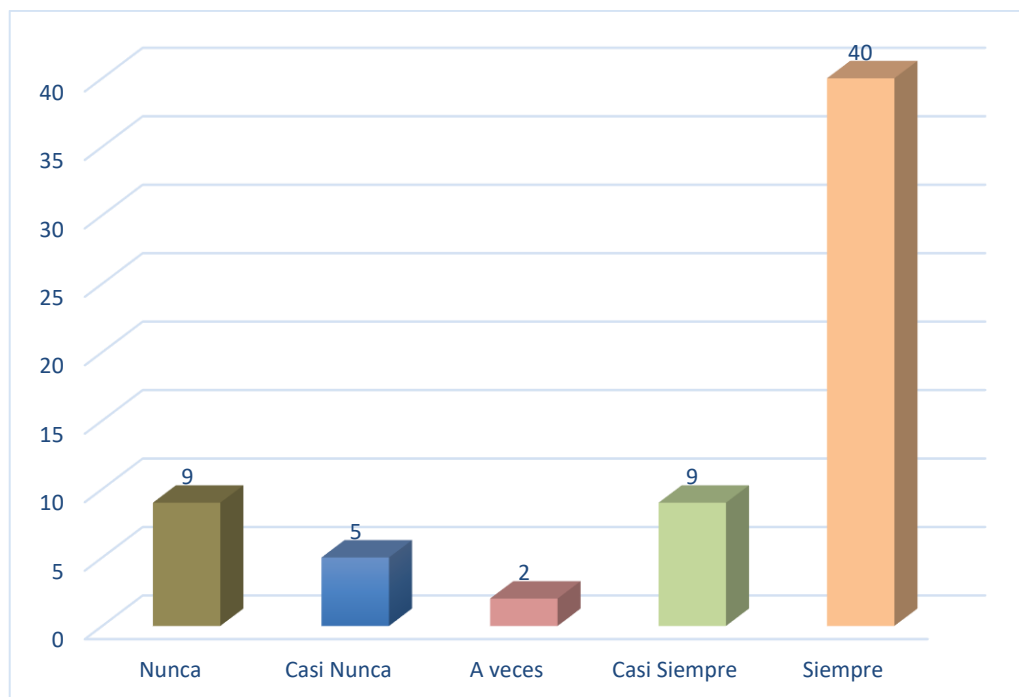
Tabla 7

Niveles de la variable Independiente _ Dimensión 3

		Fr.	%
Válido	Nunca	9	13.85
	Casi nunca	5	7.68
	A veces	2	3.08
	Casi siempre	9	13.85
	Siempre	40	61,54
	Total	65	100,00

Figura 6.

Niveles de la variable Independiente _ Dimensión 3



Del total de encuestados, tenemos que el 61.54% correspondiente a 40 trabajadores optan por la opción Siempre mientras que el 3.08% a 2 trabajadores, con la Opción A veces manifiestan una significativa relación entre el compromiso organizacional y la dimensión de normatividad, es por ello que los colaboradores experimentan motivación para realizar sus labores encomendadas de acuerdo a los incentivos que brinda la empresa generando un alto nivel de productividad.

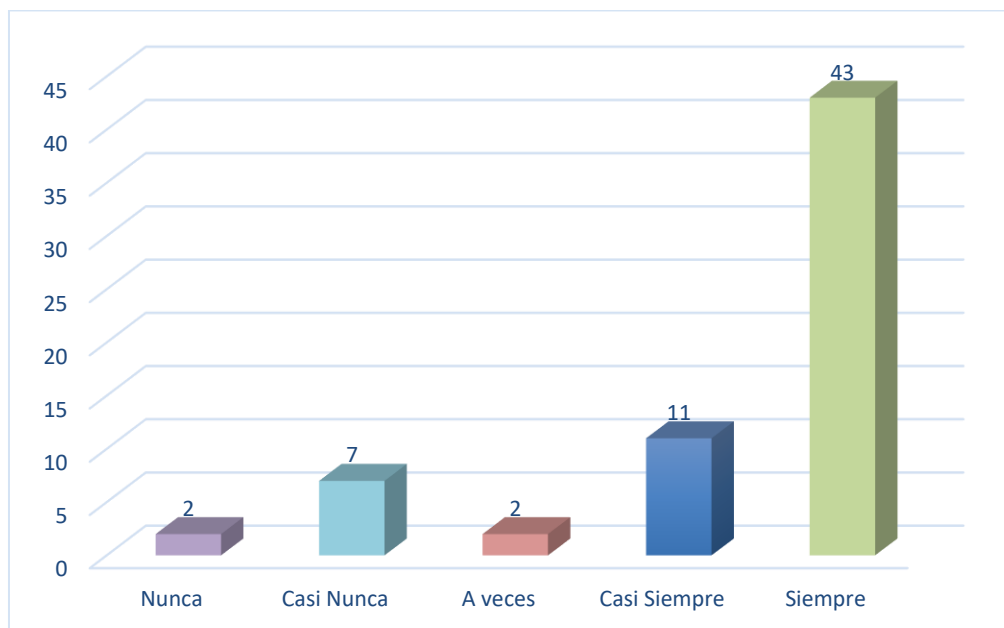
Tabla 8

Nivel de la variable Productividad

		Fr.	%
Válido	Nunca	2	3.08
	Casi nunca	7	10.77
	A veces	2	3.08
	Casi siempre	11	16.92
	Siempre	43	66.15
	Total	65	100,00

Figura 7.

Nivel de la variable Productividad



Del total de encuestados, el 66.15% que corresponde a 43 trabajadores optaron por la opción Siempre mientras que el 3.08%, 2 trabajadores optaron por Nunca, así como también el 3.08%, 2 trabajadores, A veces, esto indica que existe un vínculo sumamente positivo entre los trabajadores y la empresa donde las variables de interrelación con la productividad, esto genera que si el trabajador desarrolla sus tareas esto generará un aumento en la productividad organizacional.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión Compromiso afectivo y la Variable productividad

			Compromiso afectivo	Productividad
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	1,000	,735
		Sig. (bilateral)		,000
		N	65	65
	Productividad	Coefficiente de correlación	,735	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	65	65

Fuente: SPSS vr. 25

En la Tabla 9, muestra que los resultados que se han obtenido de acuerdo con el Rho Spearman existen una fuerte correlación positiva entre las variables, con un valor de ,735, el cual es menor al parámetro teórico de 0,05 o 5,00%, permitiendo confirmar que la conjetura se cumple; es decir; que sí existe una correlación positiva entre el compromiso afectivo y la productividad.

Tabla 10

Correlación entre la dimensión Continuidad y la Variable productividad

			Compromiso continuidad	Productividad
Rho de Spearman	Compromiso continuidad	Coefficiente de correlación	1,000	,654
		Sig. (bilateral)		,000
		N	65	65
		Coefficiente de correlación	,654	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	65	65

Fuente: SPSS vr. 25

En la Tabla 10, los resultados que se han obtenido para la comprobación de la hipótesis, mediante el coeficiente en mención cuyo valor es de 0.654, analizado estadísticamente en el programa SPSS Vr 25, se interpreta de manera positiva la relación entre la dimensión y la variables, esto cabe resaltar que en medida que los trabajadores estén mayor contentos, incentivados entonces la productividad se elevará, dando cumplimiento a la teoría básica del 0,05 o 5,00%, lo que nos permite asegurar que la hipótesis sí cumple el rigor estadístico.

Tabla 11

Correlación entre la dimensión Normatividad y la Variable productividad

			Compromiso normativo	Productividad
Rho de Spearman	Compromiso normatividad	Coefficiente de correlación	1,000	,753
		Sig. (bilateral)		,000
		N	65	65
	Productividad	Coefficiente de correlación	,753	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	65	65

Fuente: Spss vr. 25

En la Tabla 11 muestra que el coeficiente cumple con la comprobación de la hipótesis específica, en donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman, adopta un valor de 0.753 en donde el SPSS, versión 25, lo interpreta como una elevada relación positiva entre la dimensión de normatividad y la variable independiente.

Tabla 12

Correlación entre el Compromiso Organizacional y Productividad

			Compromiso organizacional	Productividad
Rho de Spearman	Compromiso normatividad	Coefficiente de organizacional	1,000	,895
		Sig. (bilateral)		,000
		N	65	65
	Productividad	Coefficiente de correlación	,895	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	65	65

Fuente: Spss vr. 25

En la Tabla número 12, según las conclusiones obtenidas para comprobar la conjetura general de la investigación, se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, tiene el valor de 0.895, que en el software estadístico SPSS 25, se interpreta como una fuerte correlación positiva entre las variables materia de investigación, con un $p = 0,000$, el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 o 5,00%, permitiendo afirmar la hipótesis, es decir; sí existe una correlación positiva fuerte entre las variables de compromiso organizacional y productividad.

IV. DISCUSIÓN

El estudio de investigación denominado “Compromiso organizacional y su relación con la productividad en los trabajadores de Hipermercado Tottus, Chepén 2020”, de acuerdo con la metodología de investigación se caracteriza de manera correlacional - descriptivo. En la que se basó, teóricamente, a la variable independiente con la teoría de Allen y Meyer (2012) y con la variable dependiente con la teoría de Judge y Robbins (2013).

En cuanto a la hipótesis general, se derivó que el valor de ,895 se consigue una correlación relevante alta al nivel de 0,01 y la sigma bilateral de 0,000 siendo este menor que el parámetro teórico 0,05 interpretado por el SPSS 25. Por ende, se cumple con la hipótesis: Existe relación directa entre el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores de Hipermercado Tottus, Chepén 2020, teniendo relación con la tesis internacional de Crespo (2016) en la que señala que los 80 trabajadores se encontraban altamente comprometidos con la ejecución de las actividades que les encomienda la empresa.

Respecto a la primera hipótesis específica , se obtiene el valor de 0,735 en la que hace referencia a una reciprocidad significativa de alto nivel como es 0,01 y el sigma bilateral es de 0,000; siendo este inferior que el parámetro teórico 0,05, habiendo sido analizado en el programa estadístico SPSS versión 25, a esto se afirma la existente relación directa entre el compromiso afectivo y su vínculo con la productividad en los trabajadores de Hipermercado Tottus, Chepén 2020 , en la que hace referencia a nivel nacional a Encalada (2016) que los trabajadores dan su esfuerzo siempre y cuando estén cómodos en la institución y que esta les brinde los beneficios adecuados para el fortalecimiento de su desarrollo como trabajador y profesional.

De acuerdo con la hipótesis específica segunda, se obtiene el valor de 0,654, en donde se estipula se acepta que se halla una analogía directa entre el compromiso continuo y la productividad de los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepén 2020, y hacemos referencia al estudio de Talla (2017) en donde concluye que el clima y la productividad tienen una relación directamente positiva entre los trabajadores y la empresa.

Y como última hipótesis específica, con el valor de 0,753 se consigue una relación alta de las variables siendo comprendido por el SPSS 25, aceptando la premisa de que existe relación directa entre el compromiso normativo y la productividad de los trabajadores de Hipermercado Tottus, Chepén 2020, esta investigación se relaciona Crespo (2016), donde las conclusiones muestran una relación directa entre ambas variables.

Con referencia a la metodología de tipo correlacional-descriptiva utilizada en la presente investigación, es importante destacar cómo el enfoque nos permite no sólo establecer relaciones entre ambas variables, sino que también permite describir la naturaleza y grado en un contexto específico como el de la empresa Hipermercados Tottus Chepén, el cual nos brinda una visión clara de cómo el compromiso organizacional influye directamente en la productividad de los colaboradores, respaldado teóricamente por las investigaciones de Allen y Meyer (2012), y Judge y Robbins (2013).

Así mismo, es crucial considerar que los resultados obtenidos contribuyen al conocimiento existente en términos de su aplicabilidad en el ámbito organizacional, ya que el valor significativo de correlación encontrado (0,895) demuestra la importancia de fortalecer estrategias de gestión que promuevan el compromiso entre los trabajadores.

Finalmente, estudios previos como el de Crespo (2016) y la presente investigación, enriquecen la discusión, ya que subrayan la relevancia universal de promover el compromiso organizacional como la clave de la productividad. Estas contribuciones son esenciales para orientar futuras investigaciones orientadas en optimizar el rendimiento del talento humano en entornos laborales dinámicos como el de Hipermercados Tottus Chepén.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos , se puede concluir que al aplicar la correlación de Rho de Spearman, con los diferentes valores como son ,895; 735; ,730 y ,753 que han tenido de medir las dimensiones de la variable independiente con la variable dependiente, se puede comprobar un alto nivel de correlación, así como el cumplimiento de las hipótesis teniendo en cuenta las teorías de las diferentes investigaciones que genere un saber previo y aumente el enriquecimiento científico de los investigadores, esto va adquiriendo un nivel de relevancia calculada de (0,000) para una $p < .05$, culminando de que existe relación significativa/directa entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores de Hipermercado Tottus, Chepén 2020.

Hipermercado Tottus Chepén ha generado un valor agregado a la investigación, puesto que brindó todas las facilidades para la obtención de la información, así como para la aplicación de los instrumentos en la que se permitió basar la investigación verídica con datos reales.

Así mismo el personal se encuentra laborando en un empresa importante y trasnacional e internacional, sin embargo, existe mucha presión en las áreas de trabajos, desmotivaciones, bonos muy bajos, pocas comisiones, jornada laboral larga, por ello los trabajadores reflejan ese trabajo en el rendimiento bajo de sus labores asignadas.

Como investigador tengo una gran satisfacción de haber realizado este trabajo que permitió conocer muchas áreas, personas y que sea de interés público esta investigación y un antecedente para otras investigaciones.

REFERENCIAS

- Allen, K., & Meyer, E. (2012) *Empresarismo* (2 ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Aguirre, H. (2014) *Planeación Estratégica y Productividad Laboral*, estudio realizado en el hotel del campo Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango – Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario>.
- Arbaiza, F. (2017) *Liderazgo y Comportamiento Organizacional*.
- Bernal, J. (2015) *Administración de recursos humanos y compromiso laboral de los empleados del corporativo adventista de Montemorelos*. (Tesis de Maestría). Universidad de Montemorelos, Zaragoza, España.
- Bernal, C. (2014) *Metodología de la investigación* (2 ed.). México D.F.: Pearson.
- Beltrán, J. (2002) *Indicadores de gestión: herramientas para lograr la competitividad* (2ª ed.). Bogotá: 3R.
- Crespo, C. (2016) *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P. – Bolivia*.
- Cruz, P. (2016) en su investigación “Compromiso organizacional y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión”.
- Contreras, D & Jiménez, L (2016) *Liderazgo y Clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*.
- Encalada, R. (2016) *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores del servicio de nutrición del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-Perú, 2016*. Tesis para optar el grado de magister en Gestión de los Servicios de la Salud, Lima. Recuperado el 02 de Diciembre de 2017, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7089/Encalada_MRS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Enríquez, P. (2014) Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México.
- Estela, D. (2015) Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Hipermercados Tottus S.A. de la Ciudad de Pacasmayo.
- Chiavenato, I. (2014) Introducción a la teoría general de la administración. En I. Chiavenato, recursos humanos (8 ed., págs. 23-25). México D.F.: McGraw-Hill Education.
- Davis, Keith y Newstrom, J. (2003) Comportamiento Humano en el Trabajo. (10ma. Edición). México. Thomson.
- Diario Gestión (2016) Caso de Perú, según estudios realizados por la empresa consultora DELOITTE. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>
- Fidias, A. (2006) El proyecto de investigación. Introducción a la Metodología científica. 6ta Edición. Editorial Episteme. Recuperado de <https://es.slideshare.net/fidiasarias/fidias-g-arias-el-proyecto-de-investigacin-6ta-edicin>.
- Finol y Nava, H. (1993) Metodología de ciencias. Recuperado de <https://sites.google.com/site/metodolo8giacienciassociales/las-tecnicas-y-los-instrumentos>
- Garcia, I. (2018) Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de un servicio médico privado en Lima – 2018. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14196/Garc%c3%ada_CIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gunlu, E., Aksarayli, M., & Nilufer, S. (2010) Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 225, 693-717.
- Huapaya, K. (2017) Compromiso y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

- Hernández, Fernández y Baptista, L. (2014) Metodología de la Investigación científica. McGraw-Hill Education <https://es.slideshare.net/jhonnypicone/herndez-et-al-metodologia-de-la-investigacion>
- Hipermercados Tottus S.A. (2018) Reporte de Sostenibilidad 2018.
- Lorenzo, E. (2017) en la investigación “La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017”. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Miranda, J. & Toirac, L. (2010) Indicadores de productividad para la industria dominicana. Ciencia y sociedad. 35, 235-290.
- Mori, A. (2018) Compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa retail - Ciudad de Chiclayo 2016.
- Porter L.W y Steers, R.M. (1973) Factores organizacionales, laborales y personales en la rotación de empleados y el ausentismo.
- Quiroz, E. (2016) Estilos de liderazgo y comunicación organizacional en los trabajadores de Hidrandina S.A. - Chepén 2016.
- Robbins, S., Decenzo, D., & Coulter, M. (2013) Fundamentos de administración. En S. Robbins, D. Decenzo, & M. Coulter, Administración de empresas (8 ed., págs. 222-225). México D.F.: Pearson Education.
- Talla, J. (2017) Clima organizacional y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MODULTECH EIRL – SJL. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17495/Talla_LLJ..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tobón, T. (2013) Formación integral y competencias: Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. (4° ed) Bogotá. Colombia. Ecoe Ediciones.
- Trinidad, J. (2017) Estilo de liderazgo y desempeño laboral en Hipermercados Tottus S.A., Trujillo 2017.

Vidal, V. (2017) en el trabajo “La Comunicación Interna y la Productividad Laboral en la Unidad de Investigación Tutelar Lima Norte Callao del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2016”. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17441/Vidal_GV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
	<u>Problema General</u>	<u>Objetivo General</u>	<u>Hipótesis General</u>	❖ Tipo de Investigación:
	❖ ¿Cómo el compromiso organizacional se relaciona con la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepén 2020?	❖ Determinar el compromiso organizacional y su relación con la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepén 2020	❖ Existe relación directa entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepén 2020.	Descriptivo –Correlacional ❖ Diseño de Investigación: No experimental – transversal – cuantitativo ❖ Población: 65 trabajadores ❖ Muestra: 65 trabajadores (censal)
	<u>Problemas Específicos</u>	<u>Objetivos Específicos</u>	<u>Hipótesis Específicas</u>	❖ Técnica: Encuesta ❖ Instrumento:
	❖ ¿Cómo el compromiso afectivo se relaciona con la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepén 2020?	❖ Identificar el compromiso afectivo y su relación con la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepén 2020.	❖ Existe relación directa entre el compromiso afectivo y la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepén 2020.	Cuestionario

<p>❖ ¿De qué manera el compromiso continuo se relaciona con la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepén 2020?</p>	<p>❖ Demostrar el compromiso continuo y su relación con la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepén 2020.</p>	<p>❖ Existe relación directa entre el compromiso continuo y la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepén 2020.</p>
<p>❖ ¿En qué manera el compromiso normativo se relaciona con la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepén 2020?</p>	<p>❖ Medir el compromiso normativo y su relación con la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepén 2020.</p>	<p>❖ Existe relación directa entre el compromiso normativo y la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepén 2020</p>

Anexo 2. Formato del cuestionario o entrevista

A continuación, se le solicita que marque con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente en la presente investigación denominada: “**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE HIPERMERCADO TOTTUS, CHEPEN 2020**”, desarrollada para obtener el Grado de Bachiller en la especialidad de Administración.

Sexo: F _____ M _____

Tiempo que labora: _____

Área que labora: _____

N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
VARIABLE INDEPENDIENTE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
01	Me siento integrado plenamente a esta empresa.					
02	Hablo positivamente de la empresa donde laboro a mis amigos.					
03	Participo activamente de la programación de capacitaciones y reuniones que organiza la organización.					
04	Considero que mis colegas son parte importante de mi círculo familiar.					
05	Si dejara esta la empresa, sería difícil hallar otra como ésta.					
06	Si continuo en esta empresa es porque me brindan los beneficios respectivos como trabajador.					
07	La empresa merece el esfuerzo que realizo diariamente en ella.					
08	Soy responsable con las políticas que ha establecido la empresa.					

VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD						
09	Conozco la planificación de la empresa y me identifico con la misma					
10	Trabajo el 100% de mi capacidad y actitud durante la jornada laboral.					
11	Alcanzo los objetivos y metas programadas en la empresa.					
12	Administro correctamente los recursos dados por la organización					
13	He sacrificado tiempo personal para hacer mis actividades de la empresa					
14	Me brindan los materiales necesarios para realizar mis funciones					
15	Dedico un tiempo adicional para mejorar algunos aspectos en la empresa donde laboro.					
16	Pone el mayor esfuerzo posible en su trabajo, inclusive hace más de lo que tiene que hacer					
17	Intercambiamos conocimientos con los compañeros de trabajo.					

Anexo 3. Validación de cuestionario



Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela de Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		FLOR DELICIA HEREDIA LLATAS
	PROFESIÓN	LICENCIADA EN AMDINISTRACION
	ESPECIALIDAD	MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	7 AÑOS
	CARGO	DTC
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE HIPERMERCADO TOTTUS, CHEPEN 2020		
DATOS DE		
NOMBRES	SISNIEGAS CHANAMÉ JEAN MARCOS	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Determinar el compromiso organizacional y su relación con la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepen 2020	
	<u>ESPECÍFICOS</u> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Identificar el compromiso afectivo y su relación con la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepen 2020. ❖ Demostrar el compromiso continuo y su relación con la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepen 2020. ❖ Medir el compromiso normativo y su relación con la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, 	

Chepen 2020.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 17 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a la confiabilidad con el coeficiente Spearman y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	
1. Me siento integrado plenamente a esta empresa	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. Hablo positivamente de la empresa donde laboro a mis amigos	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. Participo activamente de la programación de capacitaciones y reuniones que organiza la organización.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. Considero que mis colegas son parte importante de mi círculo familiar.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. Si dejara esta la empresa, sería difícil hallar otra como ésta	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

<p>6. Si continuo en esta empresa es porque me brindan los beneficios respectivos como trabajador.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. La empresa merece el esfuerzo que realizo diariamente en ella.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. Soy responsable con las políticas que ha establecido la empresa.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>PRODUCTIVIDAD</p>	
<p>9. Conozco la planificación de la empresa y me identifico con la misma</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. Trabajo el 100% de mi capacidad y actitud durante la jornada laboral.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. Alcanzo los objetivos y metas programadas en la empresa.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. Administro correctamente los recursos dados por la organización</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

13. He sacrificado tiempo personal para hacer mis actividades de la empresa	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. Me brindan los materiales necesarios para realizar mis funciones	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
15. Dedico un tiempo adicional para mejorar algunos aspectos en la empresa donde laboro.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
16. Pone el mayor esfuerzo posible en su trabajo, inclusive hace más de lo que tiene que hacer	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
17. Intercambiamos conocimientos con los compañeros de trabajo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____



 JUEZ - EXPERTO
 41365424

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	SEGUNDO JOSE HUIMAN TARRILLO
PROFESIÓN	LIC. EN ADMINISTRACION
ESPECIALIDAD	ADMINSITRACION DE EMPRESAS
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	15 AÑOS
CARGO	DOCENTE
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE HIPERMERCADO TOTTUS, CHEPEN 2020	
DATOS DE	
NOMBRES	SISNIEGAS CHANAMÉ JEAN MARCOS
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Determinar el compromiso organizacional y su relación con la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepen 2020
	<u>ESPECÍFICOS</u> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Identificar el compromiso afectivo y su relación con la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepen 2020. ❖ Demostrar el compromiso continuo y su relación con la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepen 2020. ❖ Medir el compromiso normativo y su relación con la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS,

Chepen 2020.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 17 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a la confiabilidad con el coeficiente Spearman y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	
1. Me siento integrado plenamente a esta empresa	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. Hablo positivamente de la empresa donde laboro a mis amigos	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. Participo activamente de la programación de capacitaciones y reuniones que organiza la organización.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. Considero que mis colegas son parte importante de mi círculo familiar.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. Si ~ dejara esta la empresa, sería difícil hallar otra como ésta	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

<p>6. Si continuo en esta empresa es porque me brindan los beneficios respectivos como trabajador.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>7. La empresa merece el esfuerzo que realizo diariamente en ella.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>8. Soy responsable con las políticas que ha establecido la empresa.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>PRODUCTIVIDAD</p>	
<p>9. Conozco la planificación de la empresa y me identifico con la misma</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>10. Trabajo el 100% de mi capacidad y actitud durante la jornada laboral.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>11. Alcanzo los objetivos y metas programadas en la empresa.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>12. Administro correctamente los recursos dados por la organización</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

13. He sacrificado tiempo personal para hacer mis actividades de la empresa	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. Me brindan los materiales necesarios para realizar mis funciones	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
15. Dcdico un tiempo adicional para mejorar algunos aspectos en la empresa donde laboro.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
16. Pone el mayor esfuerzo posible en su trabajo, inclusive hace más de lo que tiene que hacer	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
17. Intercambiamos conocimientos con los compañeros de trabajo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____



JUEZ - EXPERTO

DNI: 16772787


INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	LUIS ENRIQUE SORIA PAIMA
PROFESIÓN	LIC. EN ADMINISTRACION
ESPECIALIDAD	MASTRIA EN CC.EE. MENCIÓN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	20 AÑOS
CARGO	JEFE DE AREA ACADEMICA ADMINISTRACION DE EMPRESAS EN ISP CIRO ALEGRIA BAZÁN
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE HIPERMERCADO TOTTUS, CHEPEN 2020	
DATOS DE	
NOMBRES	SISNIEGAS CHANAMÉ JEAN MARCOS
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Determinar el compromiso organizacional y su relación con la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepen 2020
	<u>ESPECÍFICOS</u> ❖ Identificar el compromiso afectivo y su relación con la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepen 2020. ❖ Demostrar el compromiso continuo y su relación con la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS,

	<p>Chepen 2020.</p> <p>❖ Medir el compromiso normativo y su relación con la productividad en los trabajadores de Hipermercado TOTTUS, Chepen 2020.</p>
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>	
<p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 17 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a la confiabilidad con el coeficiente Spearman y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</p>	
<p>1. Me siento integrado plenamente a esta empresa</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>2. Hablo positivamente de la empresa donde laboro a mis amigos</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>3. Participo activamente de la programación de capacitaciones y reuniones que organiza la organización.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>4. Considero que mis colegas son parte importante de mi círculo familiar.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>5. Si dejara esta la empresa, sería difícil hallar otra como ésta</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>6. Si continuo en esta empresa es porque me brindan los beneficios respectivos como trabajador.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>7. La empresa merece el esfuerzo que realizo diariamente en ella.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>8. Soy responsable con las políticas que ha establecido la empresa.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
PRODUCTIVIDAD	
<p>9. Conozco la planificación de la empresa y me identifico con la misma</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>10. Trabajo el 100% de mi capacidad y actitud durante la jornada laboral.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>11. Alcanzo los objetivos y metas programadas en la empresa.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

12. Administro correctamente los recursos dados por la organización	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
13. He sacrificado tiempo personal para hacer mis actividades de la empresa	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
14. Me brindan los materiales necesarios para realizar mis funciones	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
15. Dedico un tiempo adicional para mejorar algunos aspectos en la empresa donde laboro.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
16. Pone el mayor esfuerzo posible en su trabajo, inclusive hace más de lo que tiene que hacer	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
17. Intercambiamos conocimientos con los compañeros de trabajo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____



 JUEZ - EXPERTO
 DNI 17817656

Anexo 4. Carta de autorización

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Chepén, 12 de Noviembre del 2020

Sres.

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Pimentel, Chiclayo

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Por medio de la presente: Yo, **BRUNO EDUARDO QUEVEDO GAMARRA**, identificado con DNI N° 25769284, en mi calidad de Gerente de Tienda de Hipermercados Tottus S.A. Chepén, **AUTORIZO** al Sr. **JEAN MARCOS SISNIEGAS CHANAMÉ**, identificado con DNI N° 72714150, estudiante egresado de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, para realizar su trabajo de investigación en la empresa que represento, denominado **“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA HIPERMERCADO TOTTUS, CHEPÉN 2020”**.

Sin otro particular, le deseo mucho éxito en su investigación, confiando que la misma resulte una aportación valiosa al mejoramiento de la gestión empresarial y la educación de la comunidad universitaria.

Cordialmente,


BRUNO EDUARDO QUEVEDO GAMARRA
DNI N° 25769284
BRUNO QUEVEDO GAMARRA
GERENTE DE TIENDA
TOTTUS CHEPÉN

Anexo 5. Resolución de trabajo de investigación



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°1205-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 26 de noviembre de 2020.

VISTO:

El oficio N°0383-2020/FACEM-DA-USS de fecha 24 de noviembre de 2020, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración y el proveído del Decano de la FACEM de fecha 24/11/2020, respecto a la aprobación de Trabajos de Investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.

Estando a lo expuesto y en mérito a las atribuciones conferidas,

SE RESUELVE

ARTICULO UNICO: APROBAR el Trabajo de Investigación siguiente:

APellidos y Nombres	Título de Trabajo de Investigación	Línea de Investigación Docente
SISNIEGAS CHANAMÉ, JEAN MARCOS	COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE HIPERMERCADO TOTTUS, CIEPEN 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(e)
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

C.C. Escuela, Archivo.

www.uss.edu.pe

Anexo 6. Formato T1

	AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)	Código:	F1.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	59 de 66

09 de febrero de 2024

Señores
 Vicerrectorado de Investigación
 Universidad Señor de Sipán
 Presente. -


EL suscrito: Asimiegas Ghaname, Jean Marcos, con DNI 72714150

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de grado titulado: Compromiso Organizacional y su relación con la Productividad en los Trabajadores de Hipermercado TOTUS, Gkepon 2020, presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el Grado de BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN, de la Facultad de Ciencias empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.

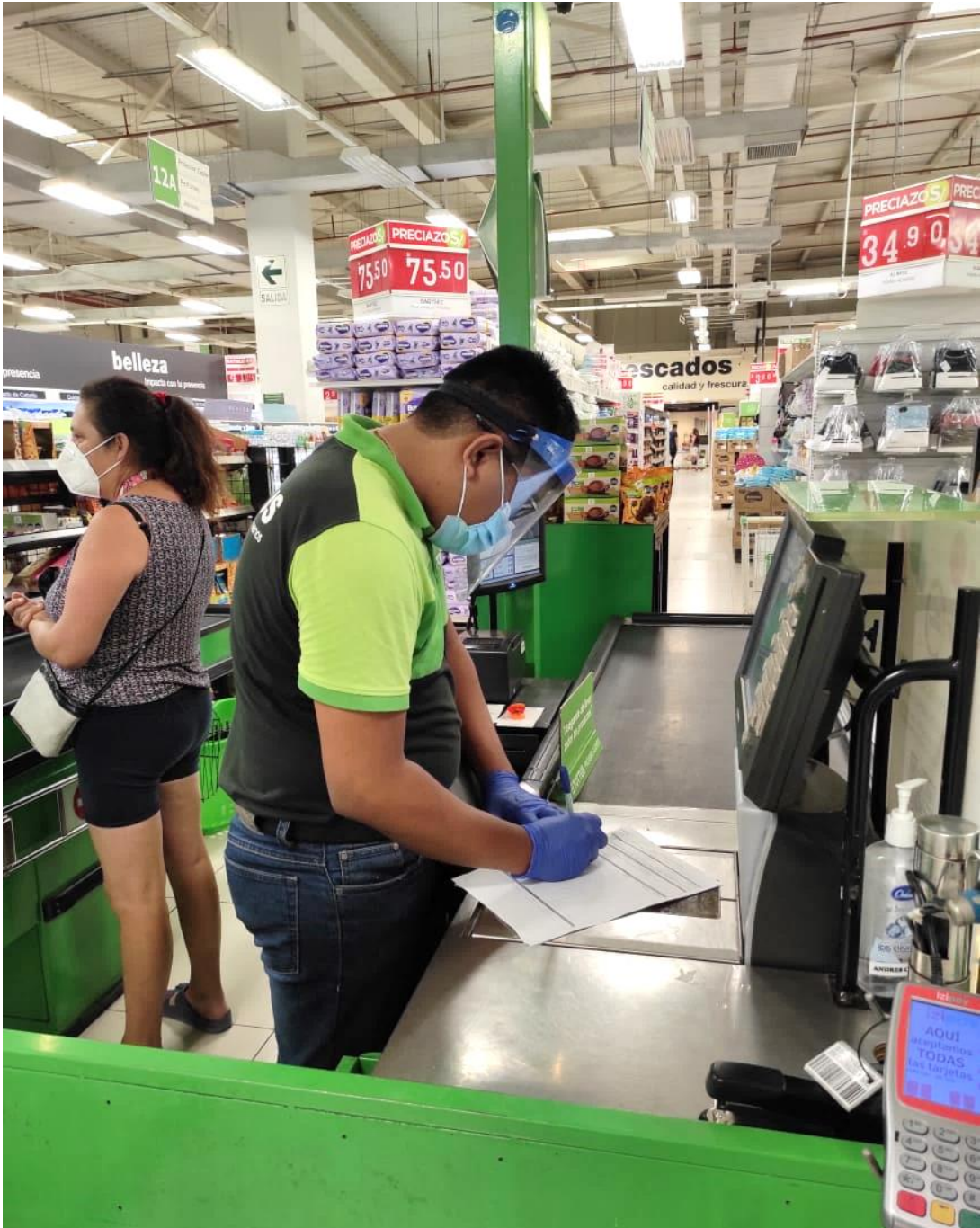
Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

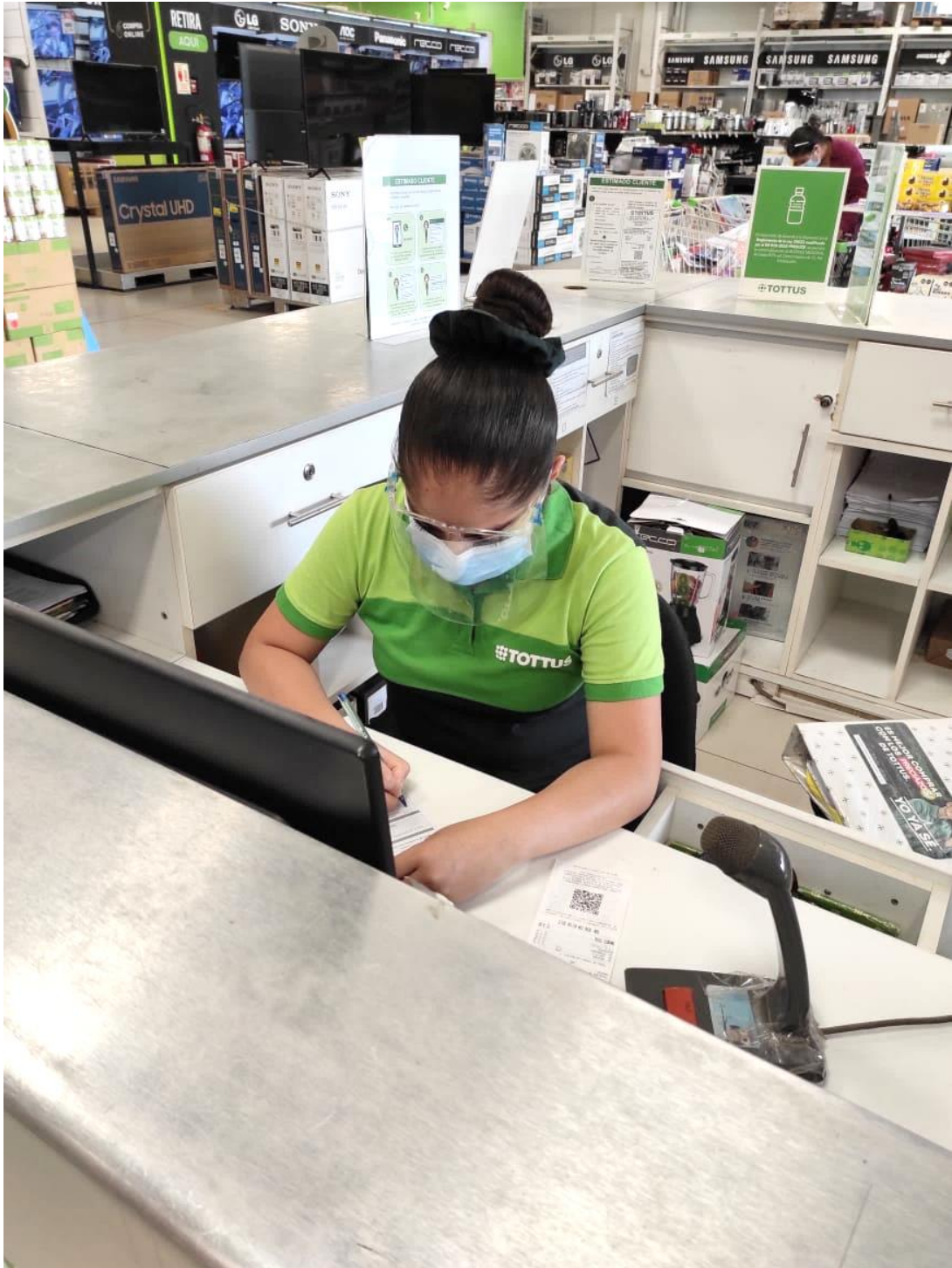
APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
<u>Asimiegas Ghaname, Jean Marcos</u>	<u>72714150</u>	

Anexo 7. Fotografías









Anexo 8. Reporte de Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU
RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD EN
LOS TRABAJADORES DE HIPERMERCAD
O TOT**

AUTOR

Jean Marcos Sisniegas Chanamé

RECUENTO DE PALABRAS

6102 Words

RECUENTO DE CARACTERES

33905 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

29 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

115.7KB

FECHA DE ENTREGA

Jun 18, 2024 11:12 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 18, 2024 11:12 AM GMT-5

● 16% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Resumen

Anexo 9. Acta de originalidad

	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Abraham José García Yovera, Coordinador de investigación del Programa de Estudios de Administración y Administración Pública**, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado), según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE HIPERMERCADO TOTTUS, CHEPÉN 2020** elaborado por el estudiante **Sisnegas Chanamé, Jean Marcos**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **16%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 01 de julio de 2024



Dr. García Yovera Abraham José

Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública

DNI N° 80270538