



**COMPROMISO ORGANIZACIONAL PARA CONTRIBUIR AL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE CHEPEN – 2020.**

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO CONTRIBUTE TO THE INCREASE IN PRODUCTIVITY IN THE PARTNERS OF A CHEPEN COMPANY - 2020.**

**COMPROMISSO ORGANIZACIONAL DE CONTRIBUIR PARA O AUMENTO DA PRODUTIVIDADE DOS COLABORADORES DE UMA EMPRESA CHEPEN - 2020**

**Ericka Julissa Suysuy Chambergo**

E-mail: [esuysuy@ucvvirtual.edu.pe](mailto:esuysuy@ucvvirtual.edu.pe).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0744-0052>.

Universidad César Vallejo. Piura. Perú.

**Floribel Silva Vásquez**

E-mail: [svasquezfloribe@crece.uss.edu.pe](mailto:svasquezfloribe@crece.uss.edu.pe)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9753-5172>

Universidad Señor de Sipán

**Fecha de recepción:** 24/ abril /2021

**Fecha de aceptación:** 25/ mayo/2021

**Fecha de publicación:** 01/junio /2021

**ISSN:2600–5557/Volumen 4/ Número 1 /junio -2021/pp.92-107**

**Como citar:**

Suysuy, E. Silva, F. (2021). Compromiso organizacional para contribuir al incremento de la productividad en los colaboradores de una Empresa de Chepen – 2020. *Revista de Investigación Científica TSE´DE*, 4(1),92 -107.

## RESUMEN

La presente investigación fue desarrollada en una empresa de Chepen, con la finalidad de describir de qué manera el compromiso organizacional contribuye al incremento de la productividad en los colaboradores de una empresa de Chepen – 2020. Empleando un método cuantitativo, no experimental, de tipo descriptivo; contando con una población de 65 colaboradores, los mismos que fueron tomados como una muestra censal, a quienes se les aplicó como técnica de recolección de datos una encuesta y como instrumento un cuestionario. Obteniendo como resultado que el nivel de compromiso organizacional es alto, como se demuestra en la dimensión compromiso afectivo con un 61.54%; para compromiso continuo un 58.46% y para compromiso normativo un 61.54%; y con respecto a la variable productividad el 66.15% de los colaboradores señalaron siempre tener una buena productividad. Concluyendo que el compromiso organizacional contribuye al incremento de la productividad en los colaboradores de una empresa de Chepen de manera significativa ya que, si los colaboradores se sienten comprometidos tanto afectivamente, continuamente y normativamente realizarán sus labores de manera efectiva, eficiente y eficaz, por ello queda demostrado que a mayor compromiso organizacional mayor será la productividad.

**Palabras claves:** Compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso continuo, eficaz, eficiente, efectivo, productividad.

## ABSTRACT

The present investigation was developed in a Chepen company, with the purpose of describing how the organizational commitment contributes to the productivity increase in the collaborators of a Chepen company - 2020. Using a descriptive, non-experimental, quantitative method; counting on a population of 65 collaborators, the same ones that were taken as a census sample, to whom a survey was applied as a data collection technique and a questionnaire as an instrument. Obtaining as a result that the level of organizational commitment is high, as demonstrated in the affective commitment dimension with 61.54%; for continuous commitment 58.46% and for regulatory

commitment 61.54%; and with regard to the productivity variable, 66.15% of the collaborators always reported having good productivity. Concluding that the organizational commitment contributes to the increase in the productivity of the employees of a Chepen company in a significant way since, if the employees feel committed both emotionally, continuously and normatively, they will carry out their tasks effectively, efficiently and efficiently, therefore It is shown that the greater the organizational commitment, the greater the productivity.

**Keywords:** Affective commitment, normative commitment, continuous commitment, effective, efficient, effective, productivity.

## RESUMO

Esta pesquisa foi desenvolvida em uma empresa Chepen, com o objetivo de descrever como o comprometimento organizacional contribui para o aumento da produtividade em funcionários de uma empresa Chepen - 2020. Utilizando um método quantitativo, não experimental, descritivo; contando com uma população de 65 colaboradores, os mesmos da amostra censitária, aos quais foi aplicado um inquérito como técnica de recolha de dados e um questionário como instrumento. Obtendo como resultado que o nível de comprometimento organizacional é alto, conforme evidenciado na dimensão comprometimento afetivo com 61,54%; para comprometimento contínuo 58,46% e para comprometimento normativo 61,54%; e com relação à variável produtividade, 66,15% dos colaboradores sempre indicaram ter boa produtividade. Concluindo que o comprometimento organizacional contribui para o aumento da produtividade dos colaboradores de uma empresa Chepen de forma significativa, pois, se os colaboradores se sentirem comprometidos tanto afetiva, contínua e normativamente, realizarão seu trabalho de forma eficaz, eficiente e eficaz, portanto. É demonstrado que quanto maior o comprometimento organizacional, maior a produtividade.

**Palavras-chave:** Compromisso afetivo, compromisso normativo, compromisso contínuo, efetivo, eficiente, efetivo, produtividade.

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día lo que mueve a los colaboradores a que sean productivos, son sus sentimientos y emociones, pero en varias ocasiones las organizaciones ignoran eso y hacen que no se sientan comprometidos y los desmotivan; ya que las organizaciones están más concentradas en sus costos, cifras, datos, mejora de procesos y logro de sus objetivos, que se olvidan de la verdadera esencia que son sus colaboradores; porque no basta con que sean productivos si la competencia puede igualar eso, lo que verdaderamente importa es el compromiso con la que labora cada colaborador

En una organización cuando se compra una nueva máquina se capacita al personal para operarla bien y obtener su máxima productividad, pero pocas veces se potencia en nivel de productividad de cada colaborador, la gran diferencia es que para que una máquina sea productiva solo basta con aprender a como manipular cada botón, pero en los colaboradores aquellos botones son mentales y emocionales por ello es un poco difícil aprender a moverlos y son muy pocas las organizaciones que lo logran.

En Colombia, la productividad ha incrementado en un 18% en colaboradores que desarrollan y aprovechan sus fortalezas; beneficiando así a las organizaciones, ya que logran que sus colaboradores estén comprometidos con su trabajo en un 7% y 23% adicional y en un 2% y 10% mejores resultados con sus clientes. Por ello descubrir las fortalezas de cada colaborador y ayudarlos a que destaquen en lo que verdaderamente son buenos por naturaleza, de tal manera que se enfoquen en sus esfuerzos potencia e incrementa su productividad (Diario dinero, 2017)

La revista el semáforo económico (2018) afirma que otra es la realidad en México, donde la productividad laboral está estancada en un 1.2%, señalando un crecimiento del 0.3% al año anterior; a diferencia de otros países con un similar desarrollo, como lo son Colombia, Turquía y Brasil donde su productividad laboral incremento en un 1.9%, 3.1% y 1.2% respectivamente. Todo ello se debe a que en los últimos años las empresas mexicanas incrementaron las horas de trabajo en gran medida, pero con poco personal incorporándose en el mercado laboral.

Chiang, et al (2016) realizaron un estudio en las organizaciones chilenas referentes al compromiso organizacional, donde analizaron tanto el compromiso afectivo, como el normativo y el continuo. En lo que respecta al normativo se afirmó que los colaboradores se sienten comprometidos con la organización por las bonificaciones y capacitados que les brindan; respecto al afectivo los colaboradores responden al sentimiento que estimula la organización en su persona y se sienten agradecidos de estar trabajando ahí, y referente a la continuidad los colaboradores siguen laborando ya que les cuesta dejar la organización y tiene pocas posibilidades de encontrar un nuevo trabajo

A nivel mundial el compromiso de los colaboradores fue del 65%, mientras que en el Perú fue del 74%, quedando al nivel de México, Panamá, Guatemala y Colombia; este porcentaje se debe a que solo el 9% de los colaboradores peruanos consideran que el pago por su trabajo es justo, mientras que el 61% afirma que el pago es injusto; además el 5% sostiene una percepción positiva con el beneficio que reciben, mientras que el 71% afirman lo contrario (Manzanera, 2016).

Contreras & Contreras (2018), en su estudio sobre compromiso organizacional en una empresa de Lima, revelaron que solo el 80.2% de los colaboradores limeños se sienten comprometidos con la organización para la que laboran, de ese total el 93.8% siente un compromiso afectivo, el 76.5% continuo y el 35.8% afirma sentir un compromiso normativo, lo que significa que gran parte de los colaboradores tienen la intención de permanecer laborando en la organización y el resto quiere abandonarla para buscar una mejor remuneración

En el Perú la productividad se encuentra en una tasa no mayor al 1.5% anual; mientras que la economía incremento a un 6% anual; ello se debe a que 70 de cada 100 peruanos no siguen estudios superiores y se introducen al mercado laboral sin contar con una preparación. Por ello no solo se debe confiar en la inversión pública, también se debe de realizar reformas integrales con impactos tanto a corto como largo plazo; ya que la economía no puede aumentar en gran escala si no existe una productividad tanto eficaz como eficiente (Céspedes & Ramírez, 2016).

El banco interamericano de desarrollo (2018) afirmo que en los últimos 45 años la productividad en el Perú disminuyo negativamente en un 0.3% a diferencia de Colombia, Ecuador y Bolivia que incremento en un (+0,2%), (+0.7%) y (+0.1%) respectivamente; esta disminución se debe a que gran parte de los empleadores solo paga un 30% a sus colaboradores por el valor de su productividad en costos laborales. Por ello se recomienda que se reduzcan los elevados costos laborales, para que de esa manera las organizaciones sean más productivas y mejoren su crecimiento.

Actualmente se viene observando que en una empresa de Chepen, la productividad de sus colaboradores ha disminuido significativamente, debido a que parte de los colaboradores no se siente comprometido con la entidad lo que conlleva a no cumplir de manera eficaz, eficiente y efectiva sus funciones, metas y objetivos, poco interés al brindar solución a los problemas que se les presenten en el día. Es por ello que se pretende dar respuesta a la siguiente problemática: ¿De qué manera el compromiso organizacional contribuye al incremento de la productividad en los colaboradores de una empresa de Chepen – 2020?

Teniendo como objetivo general: Describir de qué manera el compromiso organizacional contribuye al incremento de la productividad en los colaboradores de una empresa de Chepen – 2020. Como objetivos específicos: (1) identificar el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Chepen; (2) analizar la productividad en los colaboradores de una empresa de Chepen; (3) demostrar como el compromiso organizacional contribuye al incremento de la productividad en los colaboradores de una empresa de Chepen.

## **II. MATERIAL Y MÉTODOS**

El presente estudio fue desarrollado a través de una metodología cuantitativa, no experimental, de tipo descriptiva. Ya que busca describir características significativas de las variables compromiso organizacional y productividad; además en este estudio las variables no han sido manipuladas deliberadamente, debido a que solo han analizadas en su ambiente natural (Hernandez et al, 2014; pág.88)

La población estuvo constituida por el total de 65 colaboradores de una empresa de Chepen, sabiendo que la población es pequeña y finita se consideró trabajar con todos los colaboradores aplicando una muestra censal.

La variable independiente estudiada fue compromiso organizacional y productividad como variable dependiente.

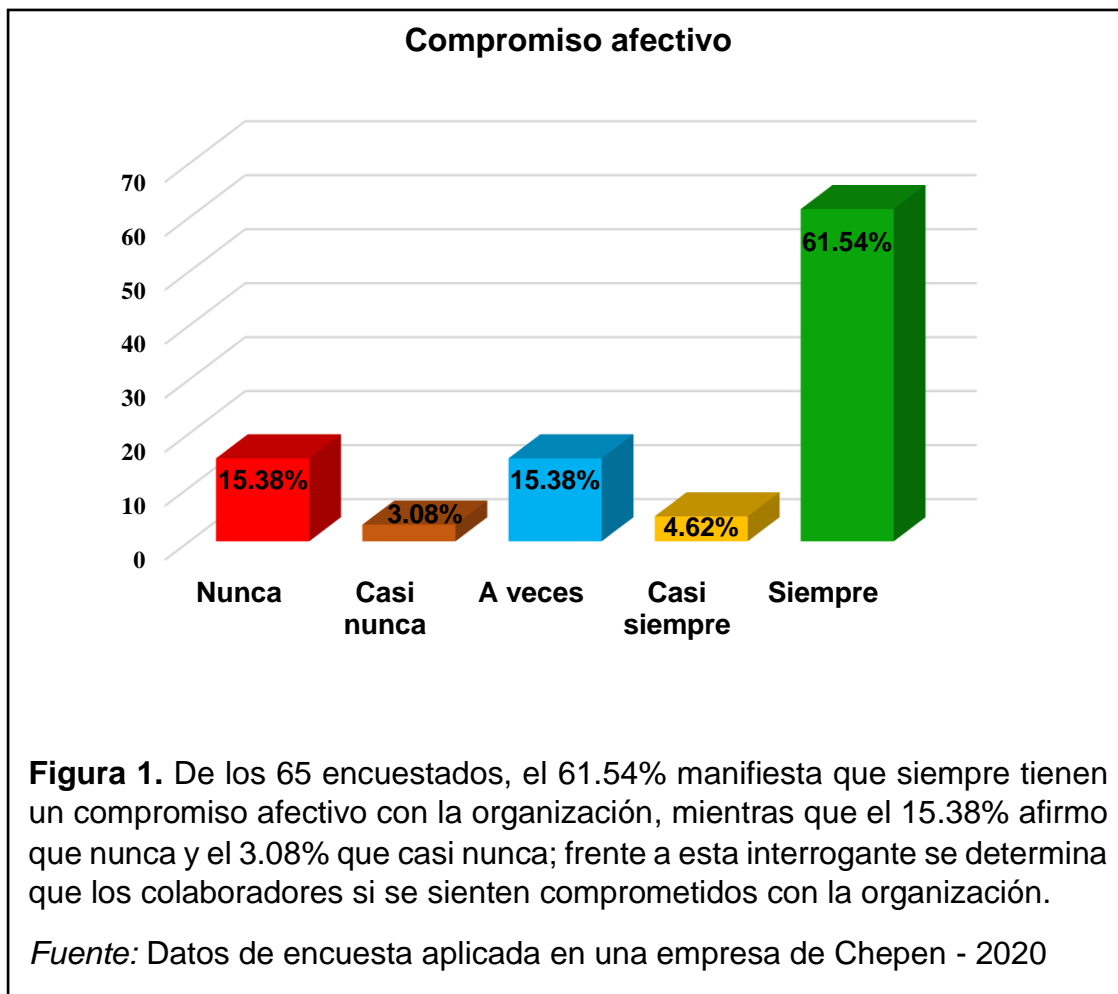
La encuesta fue utilizada como técnica de recolección de datos, y un cuestionario como instrumento, además fue procesado y validado mediante del programa estadístico SPSS versión 23 y Microsoft Excel 2016.

### III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

**Tabla 1.** *Compromiso afectivo*

<b>Ítem</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Nunca	10	15.38
Casi nunca	2	3.08
A veces	10	15.38
Casi siempre	3	4.62
Siempre	40	61.54
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.00</b>

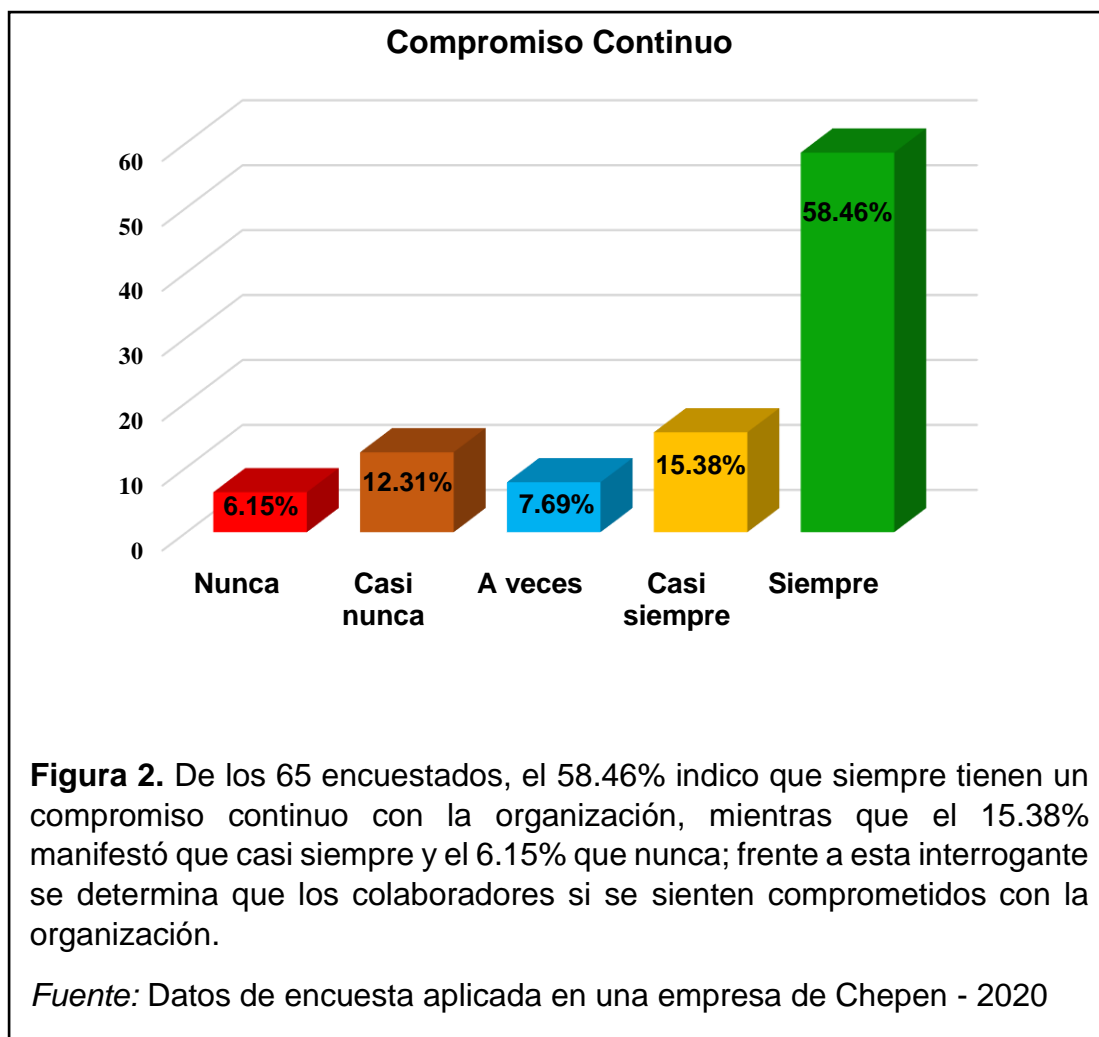
*Fuente:* Datos de encuesta aplicada en una empresa de Chepen – 2020



**Tabla 2.** *Compromiso Continuo*

Ítem	n	%
Nunca	4	6.15
Casi nunca	8	12.32
A veces	5	7.69
Casi siempre	10	15.38
Siempre	38	58.46
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.00</b>

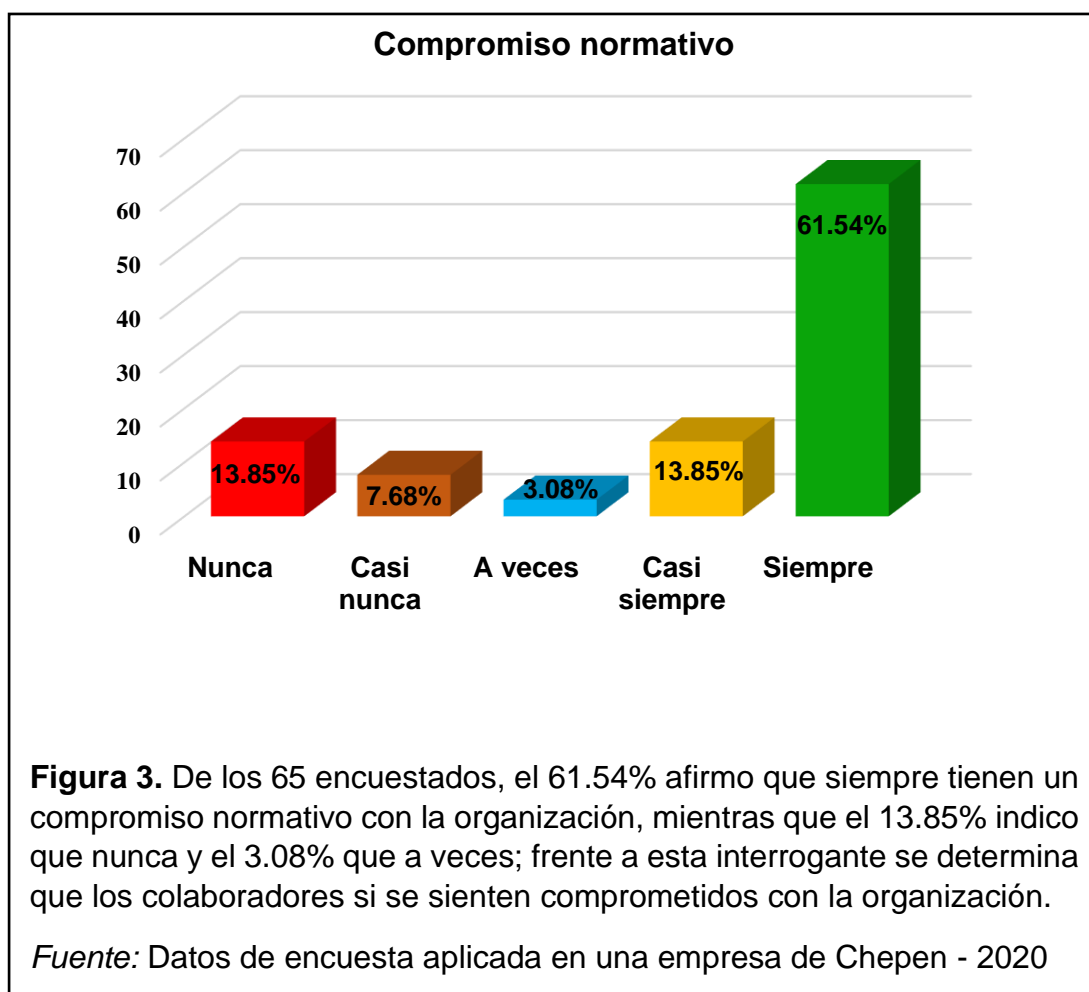
*Fuente:* Datos de encuesta aplicada en una empresa de Chepen - 2020



**Tabla 3.** *Compromiso normativo*

Ítem	n	%
Nunca	9	13.85
Casi nunca	5	7.68
A veces	2	3.08
Casi siempre	9	13.85
Siempre	40	61.54
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.00</b>

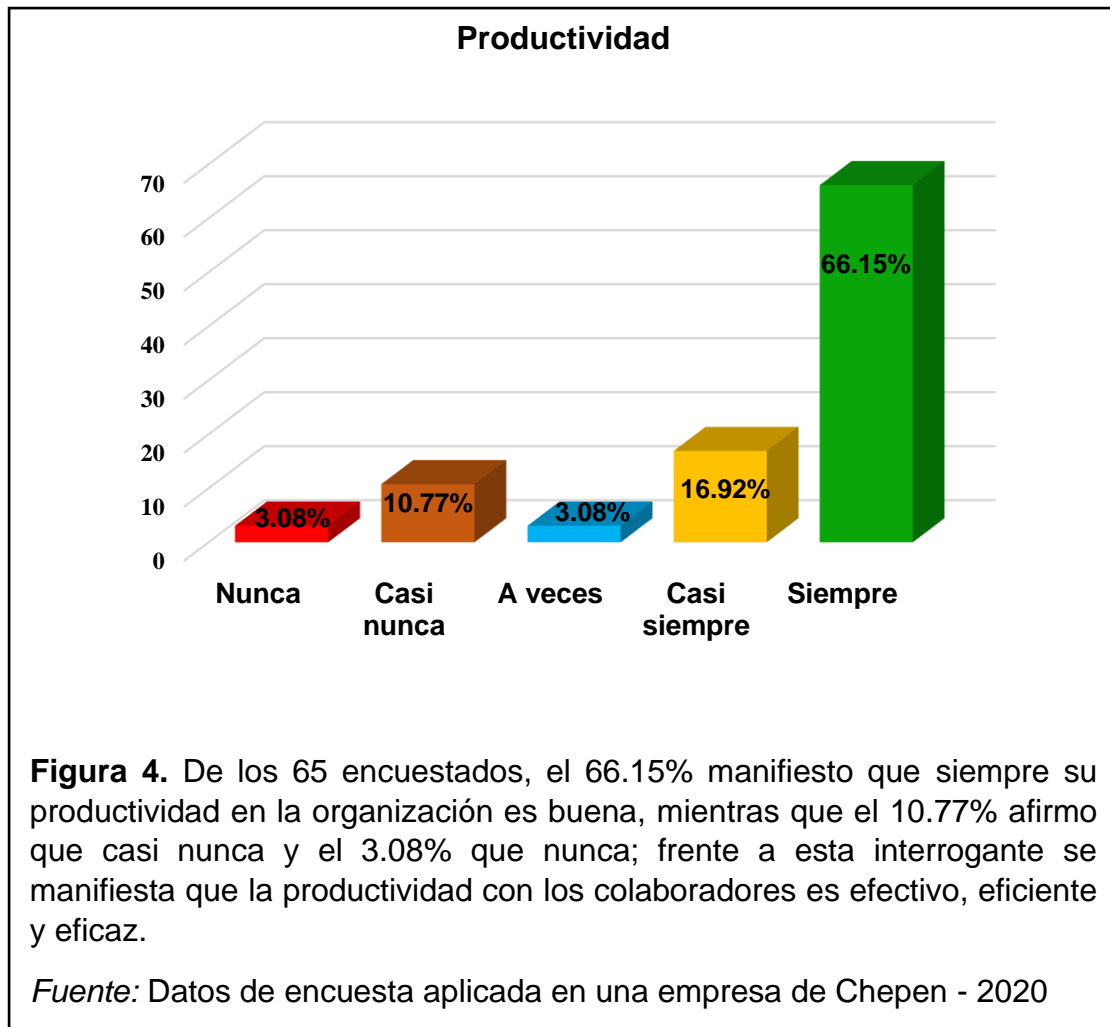
*Fuente:* Datos de encuesta aplicada en una empresa de Chepen - 2020



**Tabla 4.** *Productividad*

Ítem	n	%
Nunca	2	3.08
Casi nunca	7	10.77
A veces	2	3.08
Casi siempre	11	16.92
Siempre	43	66.15
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Datos de encuesta aplicada en una empresa de Chepen – 2020



Con respecto a la discusión, con la finalidad de identificar el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Chepen, se obtuvo que, el 61.54% de los colaboradores manifestaron siempre sentir un compromiso afectivo con la organización, ello se debe a que los colaboradores se sienten parte de la organización, y están en constante motivación por sus jefes (ver figura 1); asimismo 58.46% afirmó siempre sentir un compromiso continuo con la organización, esto se debe a que cada colaborador se siente influenciado por el buen ambiente laboral que se le brinda (ver figura 2); y el 61.54% señaló que siempre siente un compromiso normativo con la organización esto resulta a que

los colaboradores sienten una motivación extrínseca como son las bonificaciones, incentivos monetarios para poder realizar mejor sus actividades (ver figura 3).

Considerando a Cornejo (2018) Chile, en su estudio titulado “Análisis respecto a los factores que impactan el compromiso organizacional en las diferentes generaciones que conviven en una empresa de innovación tecnológica”, señala que el compromiso organizacional en los chilenos es influenciado por factores individuales, como el tiempo en tienen laborando en la organización y también rasgos personales; además influye la estructura de la organización, en cómo percibe cada colaborador la organización, las condiciones laborales, beneficios, sueldos, estabilidad laboral, por lo que el compromiso más importante para ellos es el de continuidad seguido por el compromiso afectivo.

Con el fin de analizar la productividad en los colaboradores de una empresa de Chepen; se obtuvo que el 66.15% de los colaboradores señalaron siempre tener una buena productividad, esto significa que los colaboradores realizan sus labores con efectividad, eficiencia y eficacia y como consecuencia a ello su productividad cada vez incrementa (ver figura 4).

Al respecto Álvarez (2018) Colombia, en su estudio titulado “Factores de la felicidad que intervienen en la productividad de los asesores comerciales del sector Inmobiliario del Municipio de Medellín” menciona que es importante ayudar a sus colaboradores a que se sientan felices y comprometidos con su trabajo, teniendo una buena y asertiva comunicación, apoyo mutuo, sentido de pertenencia y motivación, para que de esa manera su productividad incremente y la organización sea eficiente principalmente ya que sus colaboradores mantienen

una sensación positiva teniendo experiencia al interactuar en su centro de trabajo; beneficiando tanto a la organización como a sus colaboradores.

Contrastando con Zapata (2018) Perú, en su estudio titulado “Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016” afirma que existe una relación entre la productividad y el compromiso organizacional, tanto afectivo, continuo y normativo, y para mantener esta relación se debe de tener en constante motivación a los colaboradores para que sigan desarrollando aptitudes y habilidades; y de esa manera se sientan felices con su labor y su productividad incremente de forma eficiente, efectivo y eficaz.

#### **IV. CONCLUSIONES**

Al identificar el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Chepen; se concluye que gran parte de los colaboradores siente un compromiso tanto afectivo, como continuo y normativo, lo que significa que en la organización influye tanto una motivación constante haciendo sentir a felices a sus colaboradores, como también un buen clima laboral y una motivación extrínseca.

Analizando la productividad en los colaboradores de una empresa de Chepen; se llega a la conclusión que una parte significativa de colaboradores afirmaron que realizan sus labores con efectividad, eficiencia y eficacia por ello como consecuencia tienen una buena productividad

Se logró demostrar que el compromiso organizacional contribuye al incremento de la productividad en los colaboradores de una empresa de Chepen de manera significativa ya que, si los colaboradores se sienten comprometidos

tanto afectivamente, continuamente y normativamente realizaran sus labores de manera efectiva, eficiente y eficaz, por ello queda demostrado que a mayor compromiso organizacional mayor será la productividad.

## V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, D. (2018). *Factores de la felicidad que intervienen en la productividad de los asesores comerciales del sector Inmobiliario del Municipio de Medellín*. Tesis de Grado, Universidad de Antioquia, Departamento de Psicología, Colombia. Obtenido de [http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/9893/1/AlvarezDavid\\_%202018\\_FactoresFelicidadIntervienen.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/9893/1/AlvarezDavid_%202018_FactoresFelicidadIntervienen.pdf)

Céspedes, L., & Roldán, R. (9 de Junio de 2018). Crecimiento y productividad para el Perú. *Diario El Comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/crecimiento-productividad-peru-pablo-lavado-noticia-526431-noticia/>

Chiang et al. (2016). Compromiso Organizacional del Funcionario Municipal Rural de la Provincia de Ñuble, Chile. *Ciencia & Trabajo*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art10.pdf>

Contreras, A., & Contreras, F. (2018). Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/330610843\\_Compromiso\\_organizacion\\_y\\_la\\_intencion\\_de\\_permanencia\\_de\\_los\\_profesionales\\_de\\_enfermeria\\_en\\_una\\_institucion\\_de\\_salud\\_privada\\_Lima](https://www.researchgate.net/publication/330610843_Compromiso_organizacion_y_la_intencion_de_permanencia_de_los_profesionales_de_enfermeria_en_una_institucion_de_salud_privada_Lima)

Cornejo, C. (2018). *Análisis respecto a los factores que impactan el compromiso organizacional en las diferentes generaciones que conviven en una empresa de innovación tecnológica*. Tesis de maestría, Universidad de Chile, Departamento de economía y negocios, Chile. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/167933/Cornejo%20Araneda%20Cristina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Diario Dinero. (10 de Febrero de 2017). Productividad aumentaría hasta 18% al desarrollar fortalezas de trabajadores. *Diario Dinero*. Obtenido de <https://www.dinero.com/empresas/articulo/productividad-de-empresas-aumenta-con-fortalezas-de-trabajadores/250625>

El banco interamericano de desarrollo. (10 de Julio de 2018). ¿Por qué la productividad se ha estancado en el Perú? *Diario El Comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/bid-productividad-estancado-peru-noticia-534584-noticia/>

Hernandez et al. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta edición ed.). Colombia: Mc GRA W- HILL / interamericana editores, S.A.

Manzanera, M. d. (4 de Agosto de 2016). El compromiso del trabajador peruano es mayor al promedio global. *Diario El Comercio*. Obtenido de <https://www.pqs.pe/economia/el-compromiso-del-trabajador-peruano-es-mayor-al-promedio-global>

Semáforo Económico. (15 de Marzo de 2018). La productividad laboral de México, estancada frente otros países de la OCDE. *Semáforo Económico*. Obtenido de <https://www.animalpolitico.com/2018/03/productividad-laboral-mexico-semaforoeconomico/>

Zapata, R. (2018). *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14475/Zapata\\_QR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14475/Zapata_QR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)