

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ



La influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores  
de la empresa PROSERMAGUA S.A, en Manta, 2023

**AUTOR:**

ROBERTH STEVEN ACUÑA LUCAS

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y COMERCIO.**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.**

**TUTOR:**

ING. CARLOS ALBERTO VELASCO DELGADO

2023 – 2024

**MANTA – MANABI - ECUADOR**

## CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor de la Facultad de ciencias Administrativas de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

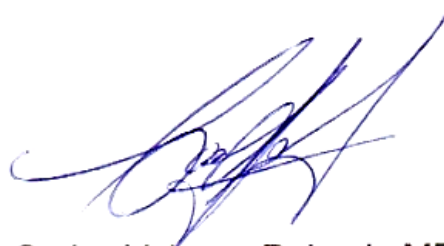
Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular proyecto de investigación bajo la autoría del estudiante Acuña Lucas Roberth Steven, legalmente matriculado en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2023-2024, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es **"La influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de la empresa PROSERMAGUA S.A en Manta, 2023"**.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 23 de Julio de 2024.

Lo certifico,



Ing. Carlos Velasco Delgado MBA.  
**Docente Tutor**

**Nota 1:** Este documento debe ser realizado únicamente por el/la docente tutor/a y será receptado sin enmendaduras y con firma física original.

**Nota 2:** Este es un formato que se llenará por cada estudiante (de forma individual) y será otorgado cuando el informe de similitud sea favorable y además las fases de la Unidad de Integración Curricular estén aprobadas.



# COMPILATION - ROBERTH

6%  
Textos sospechosos



6% Similitudes  
< 1% similitudes entre comillas  
0% entre las fuentes mencionadas  
< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: COMPILATION - ROBERTH.pdf  
ID del documento: 1c1fda80dda7cc1de63ff8806f660b2111d98ca0  
Tamaño del documento original: 713,35 kB

Depositante: Carlos Velasco Delgado  
Fecha de depósito: 22/7/2024  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 22/7/2024

Número de palabras: 9384  
Número de caracteres: 62.475

Ubicación de las similitudes en el documento:



## Fuentes de similitudes

### Fuentes principales detectadas

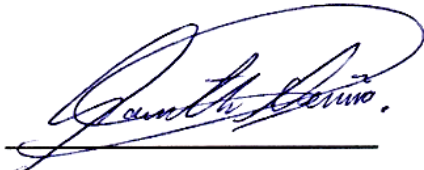
Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/20.500.12848/4590/1/T037_41596175_T.pdf">repositorio.upla.edu.pe</a> 19 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (387 palabras)
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/19487/1/Vargas_CV.pdf">repositorio.ucv.edu.pe</a> 19 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (363 palabras)
3	<a href="https://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/4481/1/ULEAM-ADM-0140.pdf">repositorio.uleam.edu.ec</a> 19 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (340 palabras)
4	<a href="http://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/20.500.14140/612/1/TESIS ERICK - DELCY.pdf">repositorio.uroosevelt.edu.pe</a> 13 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (328 palabras)
5	<a href="https://fs.unm.edu/NCML/ClimaOrganizacionalComplejidad.pdf">fs.unm.edu</a> 8 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (306 palabras)

### Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="https://1library.co/article/discusion-resultados-clima-organizacional-desempeño-docente-institución...">1library.co</a>   Discusión de resultados - Clima organizacional y desempeño docente ... https://1library.co/article/discusion-resultados-clima-organizacional-desempeño-docente-institución...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
2	<a href="http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/20.500.12969/2813/1/Herrera-Lovera-Ingri.pdf">repositorio.upt.edu.pe</a> http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/20.500.12969/2813/1/Herrera-Lovera-Ingri.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (11 palabras)
3	<a href="https://1library.co/document/qo5mj8jy-compromiso-organizacional-desempeño-laboral-trabajadore...">1library.co</a>   Compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajador... https://1library.co/document/qo5mj8jy-compromiso-organizacional-desempeño-laboral-trabajadore...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (11 palabras)
4	<a href="https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/11227/1907/1/TESIS_ANALISIS_DE_CLIMA_ORGAN...">repositorio.unicartagena.edu.co</a> https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/11227/1907/1/TESIS_ANALISIS_DE_CLIMA_ORGAN...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (12 palabras)
5	Documento de otro usuario #9e40a3 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)

## DECLARATORIA DE AUTORIA

Yo, ROBERTH STEVEN ACUÑA LUCAS, con cédula de identidad N°131681522-2, declaro que el presente trabajo de titulación: "LA INFLUENCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PROSERMAGUA S.A, EN MANTA, 2023.", cumple con los requerimientos que la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, y la Carrera de administración de empresas sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.



Roberth Steven Acuña Lucas

Correo: [e1316815222@live.uileam.edu.ec](mailto:e1316815222@live.uileam.edu.ec)

## APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACION

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema *"La influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA S.A, en Manta, 2023"*, elaborado por la estudiante Acuña Lucas Roberth Steven, con cédula N°131681522-2, el mismo que cumple con los estipulados por los reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, en la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio, y la carrera de administración de empresas.

Por constancia firman:



Ing. García Loor Ana del Rocío

**Presidente del tribunal**



Ing. Vélez Chávez Carlos Orlando

**Miembro del tribunal**



Ing. Holguín Briones Audrey Jacqueline.

**Miembro del tribunal**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de titulación a mis amados padres Rosa y Wilmington, a mis amados hermanos Willy y Viviana y a mis dos hermosas sobrinas Keyra y Alondra; porque son el motor de todo lo que soy y de lo que algún día seré.

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por darme la fuerza, vitalidad y salud para cumplir con esta meta de vida. Así mismo, me gustaría expresar mi más sincero agradecimiento a mi tutor, el Ing. Carlos Velazco, a la PhD Rocío Piguave, por su invaluable guía, paciencia y apoyo durante todo el proceso de investigación. Su experticia y conocimiento han sido fundamentales para el desarrollo de este trabajo.

Agradezco especialmente al querido Christian Manuel Pincay Díaz, por su apoyo incondicional y fundamental en todo este proceso.

A continuación, quiero agradecer a mis padres, Wilmington Cristobal Acuña Acuña y Rora Cristina Lucas Pincay; a mis hermanos Willy y Viviana por su amor incondicional, apoyo y por creer siempre en mí. Sus palabras de aliento me han motivado a seguir adelante en los momentos difíciles.

También quiero agradecer a mis amigos, por su amistad, apoyo y por estar siempre ahí para mí. Sus risas y consejos han hecho que este proceso sea más llevadero.

De igual manera, agradezco a mis compañeros de clase, por todo su apoyo durante los momentos difíciles. Juntos hemos compartido alegrías y frustraciones, lo que ha hecho de esta experiencia algo inolvidable.

Finalmente, quiero agradecer a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, por brindarme las instalaciones y recursos necesarios para llevar a cabo mi formación profesional.

## INDICE

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....	2
CERTIFICADO ANTIPLAGIO.....	3
DECLARATORIA DE AUTORIA.....	4
APROBACION DEL TRABAJO FINAL DE TITULACION.....	5
DEDICATORIA.....	6
AGRADECIMIENTO.....	7
RESUMEN.....	13
PALABRAS CLAVES:.....	13
ABSTRACT.....	14
KEYWORDS:.....	14
CAPITULO 1.....	15
1. INTRODUCCIÓN.....	15
1.1. JUSTIFICACIÓN.....	17
1.2. PERSPECTIVA TEÓRICA.....	19
1.2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	19
1.2.2. BASES TEÓRICAS.....	22
1.2.2.1. MODELOS TEÓRICOS VARIABLE X.....	22
1.2.3. MODELOS TEÓRICOS VARIABLE Y.....	24
CAPITULO 2.....	27
2. METODOLOGÍA.....	27
2.1. DISEÑO TEÓRICO.....	27
2.1.1. DEFINICIÓN DE VARIABLES.....	27
2.1.2. OBJETO Y CAMPO DE ACCIÓN.....	27
2.1.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.....	29
2.1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	31
2.1.4.1. PROBLEMA GENERAL.....	31
2.1.4.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	31



2.1.4.3.	OBJETIVO GENERAL.....	31
2.1.4.4.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	32
2.1.4.5.	HIPÓTESIS GENERAL.....	32
2.1.4.6.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	32
2.2.	DISEÑO METODOLÓGICO.....	33
CAPITULO 3 .....		34
3.1.	RESULTADOS.....	34
3.2.	COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.....	55
3.2.1.	DISCUSIÓN.....	59
CAPITULO 4 .....		60
4.	PROPUESTA.....	60
4.1.	TÍTULO DE LA PROPUESTA.....	60
4.2.	OBJETIVOS.....	60
4.2.1.	OBJETIVO GENERAL.....	60
4.2.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	60
4.2.8.	JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.....	60
4.2.9.	PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA.....	62
4.2.10.	PLAN.....	62
CONCLUSIÓN.....		66
RECOMENDACIONES.....		67
REFERENCIA.....		68
ANEXOS.....		70

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1 Modelo teórico Compromiso laboral según Meyer &amp; Allen (1991).....</b>	<b>23</b>
<b>Tabla 2 Modelo Teórico Desempeño laboral según Dessler (2009) .....</b>	<b>24</b>
<b>Tabla 3 Modelo teórico Desempeño laboral según Ayala &amp; Bustamante (2019).....</b>	<b>25</b>
<b>Tabla 4 Modelo teórico de Desempeño laboral según Estrada &amp; Mamami (2020).....</b>	<b>25</b>
<b>Tabla 5 Modelo teórico del Desempeño laboral según Chiavenato (2006) .....</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 6 Matriz de operacionalización de las variables .....</b>	<b>29</b>
<b>Tabla 7 Análisis de fiabilidad .....</b>	<b>34</b>
<b>Tabla 8 Resultados descriptivos para dimensión X1 Compromiso afectivo .....</b>	<b>35</b>
<b>Tabla 9 Resultados descriptivos para dimensión X2 Compromiso de continuidad ....</b>	<b>36</b>
<b>Tabla 10 Resultados descriptivos para dimensión X3 Compromiso normativo.....</b>	<b>38</b>
<b>Tabla 11 Resultados descriptivos para variable X Compromiso organizacional.....</b>	<b>39</b>
<b>Tabla 12 Resultados descriptivos para la dimensión Y1 Planeación.....</b>	<b>41</b>
<b>Tabla 13 Resultados descriptivos para la dimensión Y2 Responsabilidad .....</b>	<b>42</b>
<b>Tabla 14 Resultados descriptivos para dimensión Y3 Iniciativa.....</b>	<b>44</b>
<b>Tabla 15 Resultados descriptivos para dimensión Y4 Oportunidad .....</b>	<b>45</b>
<b>Tabla 16 Resultados descriptivos para la dimensión Y5 Calidad de trabajo.....</b>	<b>47</b>
<b>Tabla 17 Resultados descriptivos para la variable Y6 Confiabilidad y discreción.....</b>	<b>48</b>
<b>Tabla 18 Resultados descriptivos para dimensión Y7 Relaciones interpersonales ....</b>	<b>50</b>
<b>Tabla 19 Resultados descriptivos para dimensión Y8 Cumplimiento de normas .....</b>	<b>51</b>
<b>Tabla 20 Resultados descriptivos para la variable Y Desempeño laboral.....</b>	<b>53</b>
<b>Tabla 21 Correlación general Variable X sobre variable Y .....</b>	<b>55</b>
<b>Tabla 22 Correlacion especifica X1 sobre Y .....</b>	<b>56</b>
<b>Tabla 23 Correlacion especifica X2 - Y .....</b>	<b>57</b>
<b>Tabla 24 Correlacion especifica X3 - Y .....</b>	<b>58</b>
<b>Tabla 25 Matriz de consistencia. ....</b>	<b>70</b>
<b>Tabla 26 Formulario de encuesta.....</b>	<b>72</b>

**INDICE DE FIGURAS**

<b>Figura 1 Resultados para dimensión X1 Compromiso afectivo .....</b>	<b>35</b>
<b>Figura 2 Resultados para dimensión X2 Compromiso de continuidad.....</b>	<b>37</b>
<b>Figura 3 Resultados para dimensión X3 Compromiso de continuidad.....</b>	<b>38</b>
<b>Figura 4 Resultados para variable X Compromiso Organizacional.....</b>	<b>40</b>
<b>Figura 5 Resultados para dimensión Y1 Planeación.....</b>	<b>41</b>
<b>Figura 6 Resultados para dimensión Y2 Responsabilidad .....</b>	<b>43</b>
<b>Figura 7 Resultados para dimensión Y3 Iniciativa .....</b>	<b>44</b>
<b>Figura 8 Resultados para dimensión Y4 Oportunidad .....</b>	<b>46</b>
<b>Figura 9 Resultados para dimensión Y5 Calidad de trabajo.....</b>	<b>47</b>
<b>Figura 10 Resultados para dimensión Y6 Confiabilidad y discreción.....</b>	<b>49</b>
<b>Figura 11 Resultados para dimensión Y7 Relaciones interpersonales.....</b>	<b>50</b>
<b>Figura 12 Resultados para dimensión Y8 Cumplimiento de normas .....</b>	<b>52</b>
<b>Figura 13 Resultados para la variable Y Desempeño laboral .....</b>	<b>53</b>

**INDICE DE ILUSTRACIONES**

<b>Ilustración 1 Reunión con los colaboradores de PROSERMAGUA.....</b>	<b>74</b>
<b>Ilustración 2 Reunión con Personal directivo de PROSERMAGUA .....</b>	<b>75</b>
<b>Ilustración 3 Reunión con el departamento de recursos humanos.....</b>	<b>76</b>

## RESUMEN

La presente investigación desarrolló la temática del compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores utilizando como caso de estudio a la empresa PROSERMAGUA S.A, en Manta, 2023. 0054uvo como objetivo determinar la influencia de la variable X compromiso organizacional, sobre Y Desempeño laboral. Para ello se desarrolló un estudio de alcance correlacional, diseño no experimental – transversal y de tipo cuantitativo. La población estudiada fueron el total de trabajadores de PROSERMAGUA S.A. es decir, 39 personas. Y se utilizaron los cuestionarios desarrollados por Meyer & Allen (1991) para medir el compromiso laboral en donde propone las dimensiones de compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Así mismo la teoría desarrollada por Chiavenato (2006) para identificar el desempeño de los trabajadores en donde se propone medirla según las dimensiones de; Planificación, Responsabilidad, Iniciativa, Oportunidad, Calidad de trabajo, Confiabilidad / discreción, Relaciones interpersonales y cumplimiento de normas. Se logró determinar luego del análisis estadístico que la existencia de correlación positiva muy alta entre las variables estudiadas, por lo cual de manera general se concluyó que la hipótesis generar es aceptada y con esto se da respuesta positiva a la pregunta de investigación inicialmente planteada. Este estudio además determinó que la variable que mayor correlación presenta es aquella que se menciona directamente con el compromiso normativo ya que aquí es donde se menciona la aplicación del reglamento interno, manuales, políticas empresariales, normativa, etc, la valoración dada por los colaboradores a esta dimensión responde a que el desempeño se mide en gran parte al detectar el cumplimiento de las demandas reglamentarias de la organización para con el colaborador, de esta manera se puede entender que cumplir con las normas, reglamentos y exigencias de la empresa desde el aspectos normativo hará más visible el compromiso y por lo tanto el desempeño de cada colaborador.

### Palabras claves:

Manuales (A33), Estudio cuantitativo (B23), Prueba de hipótesis (C12)

**ABSTRACT**

The present research developed the theme of organizational commitment and its influence on the work performance of workers using the company PROSERMAGUA S.A, in Manta, 2023, as a case study. The objective was to determine the influence of the variable X organizational commitment, on Y Job performance. For this purpose, a study of correlational scope, non-experimental – cross-sectional and quantitative design was developed. The population studied was the total number of workers at PROSERMAGUA S.A. that is, 39 people. And the questionnaires developed by Meyer & Allen (1991) were used to measure work commitment where he proposes the dimensions of affective commitment, continuity commitment and normative commitment. Likewise, the theory developed by Chiavenato (2006) to identify the performance of workers where it is proposed to measure it according to the dimensions of; Planning, Responsibility, Initiative, Opportunity, Quality of work, Reliability/discretion, Interpersonal relationships and compliance with standards. After the statistical analysis, it was possible to determine the existence of a very high positive correlation between the variables studied, which is why it was generally concluded that the generated hypothesis is accepted and with this a positive answer is given to the research question initially posed. This study also determined that the variable that presents the greatest correlation is the one that is directly mentioned with the regulatory commitment since this is where the application of internal regulations, manuals, business policies, regulations, etc., the evaluation given by the collaborators to This dimension responds to the fact that performance is measured largely by detecting compliance with the regulatory demands of the organization towards the collaborator, in this way it can be understood that complying with the rules, regulations and demands of the company from the normative aspects It will make the commitment and therefore the performance of each collaborator more visible.

**Keywords:**

Manuals (A33), Quantitative study (B23), Hypothesis testing (C12)

## CAPITULO 1

### 1. Introducción

El presente trabajo de tesis responde a la necesidad de determinar si el compromiso organizacional logra influir en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa a PROSERMAGUA S.A. La cual es una destacada empresa ecuatoriana con sede en la ciudad de Manta, en la provincia de Manabí. Fundada el 24 de abril de 2012, la empresa se especializa en la prestación de servicios de carga y descarga de mercancía, operando principalmente en el sector de Servicios Relacionados con la operación portuaria. Su crecimiento y consolidación en el mercado han sido notables, evidenciados por su certificación bajo la norma ISO 9001:2015, que subraya su compromiso con la calidad y la excelencia en la gestión de sus procesos.

Prosermagua S.A. opera bajo la dirección de su representante legal, Manuel Arcadio Guagua Cedeño, quien ha liderado la empresa con visión y estrategia, orientando su crecimiento hacia nuevos horizontes. La empresa refleja una estructura compacta pero eficiente, capaz de manejar las demandas del sector con agilidad.

La empresa está registrada bajo el RUC 1391794363001 y ha obtenido el Acuerdo Ministerial MPCEIP-SRP-2023-0119-A, emitido el 8 de mayo de 2023, que valida su conformidad con los estándares nacionales y regulaciones vigentes. Este acuerdo destaca el cumplimiento de Prosermagua S.A. con las normativas del Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, lo que refuerza su reputación como una entidad confiable y bien regulada. Se posiciona como un actor clave en la industria de servicios de carga y descarga en Ecuador, contribuyendo al desarrollo económico regional a través de su capacidad para gestionar eficientemente la logística y el transporte de mercancías. Con una base sólida y un historial de crecimiento impresionante, la empresa está bien posicionada para seguir expandiendo su influencia en el mercado y enfrentar los desafíos futuros con resiliencia y capacidad. Para ello se diseña una investigación que en el primer capítulo toma en cuenta la perspectiva teórica de los diferentes autores que han logrado evaluar las variables planteadas y han llegado a definir las, primero con el estudio y análisis de antecedentes investigativos los cuáles han aportado una visión amplia de los diferentes efectos que la misma variable puede tener en

función del tipo de empresa a evaluar, así mismo se toma en cuenta las diferentes ideologías, teorías y conceptos en un análisis del planteamiento teórico de las distintas visiones conceptuales sobre las variables, identificando amplias formas de medirlas y entenderlas. Además, en el capítulo dos, se desarrolla el diseño de la metodología de la investigación, se logra definir el tipo de investigación, el enfoque, alcance y diseño de esta, al igual que se deja en claro el público a estudiar y fundamentalmente se definen objetivos generales y específicos al igual que hipótesis de investigación. En el capítulo tres, una vez que se ha aplicado el cuestionario definido a partir de escoger una teoría que mejor se adapte a lo que se pretende medir de las variables, se realiza el análisis de los resultados desde dos perspectivas, la estadística descriptiva ya que se quiere conocer específicamente la postura cierta y real de los trabajadores en función de lo consultado y luego se realiza un análisis correlacional para lograr dar respuestas a los objetivos y definir qué hipótesis eran ciertas. Aquí se logra obtener un diagnóstico claro del nivel de influencia de X sobre Y, y, además, permitió identificar los aspectos a mejorar. En el capítulo cuatro, se diseña una propuesta que implica objetivos, estrategias, acciones, recursos y plazos a tomar en cuenta, es decir este proyecto de tesis termina con el diseño de un plan integral para mejorar el compromiso y ampliar su influencia en el desempeño de los colaboradores de PROSERMAGUA S.A.

Finalmente, el presente trabajo de investigación realiza una conclusión general y específica que dan respuesta a los objetivos de investigación inicialmente planteados, igual que recomendaciones para tener en cuenta.



## **1.1. Justificación**

La presente investigación aborda un tema fundamental para la gestión del capital humano en organizaciones: la relación entre el compromiso de los trabajadores y su desempeño. Esta justificación se apoya en tres perspectivas clave: teórica, práctica y social, que subrayan la relevancia y la necesidad de examinar este vínculo en Prosermagua S.A., una prominente empresa ecuatoriana en el sector de servicios portuarios.

Desde una perspectiva teórica, la literatura existente ofrece una base sólida que establece la conexión entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral. Diversos estudios teóricos han demostrado que el compromiso de los empleados influye directamente en su motivación, productividad y calidad del trabajo. Teóricos como Meyer y Allen han desarrollado modelos de compromiso organizacional que destacan cómo el compromiso afecta el rendimiento y la actitud de los empleados hacia su trabajo. Este estudio se nutre de tales teorías, proporcionando un marco conceptual robusto para investigar cómo estas variables interactúan en un contexto específico, como el de Prosermagua S.A. La teoría proporciona herramientas para definir, medir y analizar el compromiso y el desempeño, facilitando una comprensión más profunda de los factores que impulsan el éxito organizacional.

En términos prácticos, el análisis del compromiso de los trabajadores y su impacto en el desempeño es crucial para la mejora continua de cualquier organización. Prosermagua S.A., una empresa con un historial de crecimiento significativo y una sólida certificación bajo la norma ISO 9001:2015, puede beneficiarse enormemente de una comprensión detallada de esta relación. La investigación permitirá identificar áreas donde el compromiso puede ser reforzado y cómo este puede traducirse en una mejora tangible del desempeño. Además, dado que Prosermagua S.A. opera en un sector altamente competitivo y regulado, entender cómo el compromiso impacta el desempeño puede ofrecer una ventaja competitiva significativa, optimizando la eficiencia operativa y la satisfacción del cliente. La implementación de un plan integral basado en los hallazgos de la investigación puede resultar en una mayor motivación de los empleados, lo que a su vez puede impulsar el rendimiento general de la empresa.

Desde una perspectiva social, el compromiso laboral y el desempeño tienen implicaciones significativas para el entorno laboral y la comunidad en general. Prosermagua S.A.

no solo es un actor clave en el desarrollo económico regional, sino que también influye en la vida de sus empleados y en su bienestar social. Mejorar el compromiso de los trabajadores puede llevar a un ambiente laboral más positivo y a un mayor sentido de pertenencia, lo que contribuye a la estabilidad y el crecimiento económico local. Al abordar el compromiso y el desempeño, la investigación también puede generar recomendaciones que promuevan prácticas laborales más justas y efectivas, beneficiando tanto a los empleados como a la comunidad en la que la empresa opera. Esta investigación es relevante desde una perspectiva teórica, práctica y social. Al examinar la relación entre el compromiso de los trabajadores y su desempeño en Prosermagua S.A., se busca no solo mejorar el rendimiento de la empresa, sino también contribuir al bienestar general de sus empleados y a la prosperidad de la comunidad.

## **1.2. Perspectiva teórica.**

### **1.2.1. Antecedentes investigativos.**

Encontramos con el trabajo de Chuquirachi & Hinojosa (2014) titulada *“El clima organizacional y su relación con el desempeño de docentes en la institución educativa particular Ingeniera en el año 2014”* del nivel primario, conjuga importantes variables que se abordan en toda organización, principalmente el clima organizacional y el desempeño laboral, que son de mayor importancia entre el rol de los docentes, la cultura o filosofía de la institución para el desarrollo que determina los éxitos o fracasos de acuerdo a la personalidad de los docentes que afectan su desempeño laboral. La presente investigación hace mención a una principal variable la cual es el clima organizacional, definida por Hall como un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores que se supone son una fuerza que influye en la conducta de los empleados. Un clima organizacional favorable, se genera mediante un buen liderazgo, el cual es definido por Stoner y Freeman, como el dirigir e influir en las actividades con relación a las funciones de los miembros del grupo. A su vez como la motivación, relación de cooperación; calor humano, que se define según la percepción, por parte de los miembros de la organización, acerca de la existencia de un ambiente de trabajo agradable, grato y de buenas relaciones. En relación con la presente investigación se muestra que el clima organizacional tiene una relación directa con el desempeño de docentes. Propiciando espacios de menor conflicto entre los docentes de la institución, estimando las buenas relaciones interpersonales, para desarrollar un desempeño laboral favorable, en un espacio de eficiencia y eficacia. Se concluyó según los resultados obtenidos de la investigación que existe una correlación significativa entre las dos variables. Aprobando la hipótesis de investigación.

De igual manera encontramos que Guerrero & Rodríguez (2020) presentó la investigación titulada *“Estrés laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la I.E.I. 0094 – Shilcayo, 2019”* tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y su relación con el desempeño laboral, en los colaboradores de la de la I.E.I. 0094- Shilcayo, 2019. El diseño es no experimental, según, Fernández & Baptista (2014), describe que es un estudio

de investigación que se relaciona sin la manipulación deliberada de variables; y que sólo se pueden observar los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. La investigación es de corte transversal, porque se aplica el instrumento una sola vez. La población del proyecto consta con una población de 75 colaboradores en la I.E.I. 0094 -Shilcayo, en el distrito de la Banda de Shilcayo; nuestra muestra es no probabilística por conveniencia. El estrés laboral como síntoma de una empresa: El síntoma nos sirve como representante en la realidad de algo inconsciente, que no queremos reconocer de nosotros mismos (una falla). Las empresas pueden ser analizadas como los individuos a mayor escala, se pueden intentar combatirlos directamente sin ver las causas inconscientes que lo activan, Los resultados que se describen en este capítulo son sociodemográfica de la muestra de los niveles de las variables en estudio Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento mostraron que existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la I.E.I. 0094 -Shilcayo; por lo que establecimos que las dimensiones que comprenden al estrés laboral en los colaboradores de la I.E.I., influyen de manera significativa en su desempeño, que según los resultados obtenidos el estrés si afecta en el desarrollo de sus actividades.

También encontramos a Panduro (2019) con su artículo *“Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la Red Asistencial - EsSalud, Tarapoto, 2019”* El cual cumple con el objetivo de e determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral de los colaboradores en EsSalud Tarapoto, 2019. La investigación tiene tipo correlacional y un diseño no experimental transversal, así mismo aplicó el instrumento o cuestionario de Maslach y Leiter para poder medir el estrés laboral. Y el de Vallejo, para medir el desempeño laboral. Este formulario se aplicó a 80 personas. Los resultados se realizaron con la correlación mediante el análisis estadístico de Rho Spearman, la cual se obtuvo el coeficiente de correlación de  $-0,040$  (correlación negativa baja) y un valor igual a  $0,724$  (P-Valor  $> 0,05$ ) lo que se determinó rechazar la  $H_a$  y aceptar la  $H_o$ . Es decir que no existe una relación entre estrés laboral y desempeño laboral en los colaboradores de EsSalud, Tarapoto, 2019.

Encontramos también el artículo de Cedeño (2014) que se titula *“EL PROCESO DE INDUCCIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE VIGILANCIA DE AMBASEG CIA. LTDA.”* En la cual tiene como objetivo general conocer la

aplicación del método de inducción para lograr el compromiso en las organizaciones de los trabajadores del área de seguridad de la empresa AMBASEG Cía LTDA. La investigación se presenta con una metodología enfocada en la estadística descriptiva y correlacional, por lo que el enfoque es mixto, es decir cualitativo y cuantitativo. Utilizará fundamentación teórica y bibliográfica. La población será los trabajadores de la empresa AMBASEG Cía LTDA. Y se sacó una muestra sesgada no probabilística de 40 personas. Se miden dimensiones como proceso, desempeño, rendimiento, cumplimiento de objetivos. Se pudo concluir que se acepta la hipótesis de investigación por lo que se afirma una relación entre el método de inducción y el compromiso de los trabajadores.

Así mismo, se presenta la investigación de Ayala & Bustamante (2019) titulada *“Compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa OPEMIP S. A. C. Arequipa 2018”* que intenta demostrar que existe una influencia directa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral por lo que este objetivo es el punto de partida de la investigación. Se utilizaron técnicas como la encuesta, escala de Likert, el programa SPSS estadístico, que permite hacer una vinculación con un enfoque cuantitativo. Con el alfa de Cronbach se pudo encontrar confiabilidad en el cuestionario para ambas variables. Es una investigación exploratoria no experimental y descriptiva en la que se consulta a una muestra finita de 31 colaboradores de la empresa OPEMIP S. A. C entre mecánicos, personal administrativo y personas de seguridad. Como resultados se pudo conocer que la relación está presente entre las variables, pues al estar bajas las dimensiones que miden al compromiso. Esto afecta directamente a el desempeño de los trabajadores. Con lo cual se recomienda centrar la atención en un plan de intervención en el capital humano, y se busca estudiar mas a fondo las variables que mayor relación presentan para poder mejorarlas y por lo tanto elaborar un plan de capacitación que refuerce el compromiso con distintos factores motivacionales.

De igual manera, se encuentra la investigación realizada por Estrada & Mamani (2020) la cual tiene como título *“Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica”* y pretende establecer una relación entre el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de las instituciones de educación básica. El diseño metodológico de este trabajo fue de tipo no experimental – transversal, diseño correlacional con enfoque

cuantitativa. La población general para esta investigación fue de 106 docentes reducidos en una muestra significativa de 83. Los resultados y datos estadísticos fueron procesados según Statical Package for the Social Sciences (SPSS) según el análisis de resultados se muestra una correlacion fuerte, es decir que el nivel de significancia es inclusive menor a 0.000 y el coeficiente de correlacion de 0.724 con lo cual se aprueba la hipótesis que hace referencia a la correlacion existente entre las variables.

Así mismo la investigación propuesta por Tiwari & Singh (2014) el cual se titula *“Moderation Effect of Job Involvement on the Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction”* tiene como objetivo estudiar el impacto que la satisfacción laboral tiene en el compromiso de los trabajadores. Este estudio se realizó a una población de 600 trabajadores, por lo que se presenta como una investigación de metodología cuantitativa, correlacional y no experimental. Para determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional se estableció con la ayuda de un diseño factorial  $2 \times 2$ , y el efecto de moderación de implicación laboral sobre la relación entre SL y CO se verificó con la ayuda de un análisis de regresión múltiple jerárquico. Los resultados de la investigación arrojaron que CO está relacionado positivamente con SL. Además, la IL modera la relación entre SL y CO, pero de manera negativa, y se ha descubierto que el impacto es débil.

### **1.2.2. Bases teóricas.**

#### **1.2.2.1. Modelos teóricos Variable X.**

**Variable independiente:** Compromiso laboral

Según Ayala Bustamante & Bustamante Sanchez (2019) el compromiso laboral se mide en función de seis dimensiones las cuales son; Permanencia, Lealtad, Compromiso con objetivos, identificación, involucramiento, cumplir metas. Con esto intenta determinar que el trabajador esté realmente comprometido, no únicamente con su puesto de trabajo y su accionar propio sino también con aspectos organizacionales que le podrán permitir adaptarse a la cultura empresarial y potenciar su participación.

Sin embargo, no considera aspectos tales como el sentirse parte de la familia empresarial que es algo más afectivo, o el estar comprometido con la empresa en su trayectoria para continuar trabajando sin importar las posibles ofertas de la competencia. De manera

específica se cree que este modelo no es realmente el óptimo desde la perspectiva del investigador autor de este proyecto de investigación para poder determinar la correlación que se busca y en función del giro de negocio ya que el compromiso que mide es genérico y formal, más no emocional.

Por otro lado, Cedeño (2014) propone que el compromiso se mide únicamente en el rendimiento del trabajador y el cumplimiento de los objetivos. No toma en cuenta la participación, los esfuerzos realizados u otros aspectos que traten a la vinculación emocional del trabajador y los lazos forjados con la empresa. Únicamente mide el rendimiento, es muy visible que incluso estando comprometido un trabajador puede no rendir al 100% por la falta de recursos y todos esos otros aspectos que pueden llegar a afectar, este modelo teórico desde el enfoque del investigador no determina realmente el compromiso de los trabajadores según el objeto de esta investigación y si se lograra determinar el nivel de compromiso de los trabajadores se cree que no sería fiable ya que deja de lado muchos aspectos importantes.

### Tabla 1

*Modelo teórico Compromiso laboral según Meyer & Allen (1991)*

Autor	Dimensiones
Meyer & Allen	Efectivo
	De continuidad
	Normativo

*Nota.* Datos tomados de Meyer & Allen (1991) *Fuente.* Elaboración propia.

La tabla 1 muestra el modelo de Meyer & Allen que relaciona al compromiso efectivo, de continuidad y normativo. Desde la visión investigativa esta teoría se presenta realmente interesante, debido a que mide aspectos de rendimiento, pero también trata de alcanzar a conocer el tipo de compromiso emocional que es fundamental, un trabajador no solo debe ver al lugar donde desempeña sus actividades como una obligación sino como un proceso bilateral en el cual los réditos son compartidos uniformemente, no es solo una transacción de fuerza de trabajo por dinero, sino también sentirse parte de algo importante. El trabajador debe considerar según lo que miden los autores como su futuro se ve ligado a la empresa. Entre sus dimensiones se evidencia el por qué este modelo teórico podría ser el escogido, puesto que

consulta acerca de las diferentes ocasiones en el que los trabajadores logran dar un poco más de lo que regularmente se murmura.

### 1.2.3. Modelos teóricos Variable Y.

**Variable dependiente:** Desempeño laboral.

Para la variable Y, se encontraron distintos modelos teóricos, expuesto a continuación.

**Tabla 2**

*Modelo Teórico Desempeño laboral según Dessler (2009)*

Autor	Dimensiones
<b>Dessler</b>	Conocimiento / Habilidad para el puesto
	Calidad / Cantidad de trabajo
	Planeación / organización
	Iniciativa / Compromiso.
	Solución de problemas / Creatividad.
	Trabajo de equipo y cooperación.
	Habilidades interpersonales.
	Comunicación.

*Nota.* Datos tomados del modelo propuesto por Dessler (2009) *Fuente.* Elaboración propia.

La tabla 2 muestra de manera gráfica el modelo teórico desarrollado por Dessler (2009) en donde se propone que para medir al desempeño laboral se deben tomar en cuenta aspectos como el conocimiento o habilidades que tengan según las funciones que va a desarrollar, la calidad y cantidad de trabajo que ejecuta un colaborador en la empresa, el nivel de planificación y organización en las actividades diarias, la iniciativa y el compromiso con llevar y sacar adelante a la organización, la capacidad que existe en el individuo de solucionar problemas y ser creativo, así mismo, la capacidad de trabajar en equipo y ser cooperativo, por otro lado, se toma en cuenta habilidades interpersonales de vincularse que mantenga el colaborador y finalmente se le da valor a la capacidad comunicacional.



**Tabla 3**

*Modelo teórico Desempeño laboral según Ayala & Bustamante (2019)*

<b>Autor</b>	<b>Dimensiones</b>
Ayala & Bustamante	Competencia
	Productividad
	Calidad de trabajo
	Motivación

*Nota.* Datos del modelo teórico de Ayala & Bustamante (2019) *Fuente.* Elaboración propia

La tabla 3 grafica el modelo teórico para medir el desempeño laboral, propuesto por Ayala & Bustamante (2019) en donde se toman en cuenta especialmente 4 factores como lo son; Las competencias en función de la capacidad de ejecutar una actividad laboral, la productividad en función del rendimiento del tiempo igual que los recursos disponibles, la calidad del trabajo realizado y la motivación que logra mantener.

**Tabla 4**

*Modelo teórico de Desempeño laboral según Estrada & Mamani (2020)*

<b>Autor</b>	<b>Dimensiones</b>
Estrada & Mamani	Preparación
	Enseñanza
	Participación
	Desarrollo

*Nota.* Datos tomados a partir del modelo teórico utilizado por Estrada & Mamani (2020)

*Fuente.* Elaboración propia

La tabla 4 muestra la relación de 4 factores distintos a los anteriores en función de lo que proponen Estrada & Mamani (2020) donde se propone que el desempeño laboral se ve conformado por elementos como el nivel de preparación, las enseñanzas recibidas, la participación en el flujo de los procesos de la organización, el desarrollo o crecimiento del colaborador.

**Tabla 5***Modelo teórico del Desempeño laboral según Chiavenato (2006)*

<b>Autor</b>	<b>Dimensiones</b>
Chiavenato	Planificación
	Responsabilidad
	Iniciativa
	Oportunidad
	Calidad de trabajo
	Confiabilidad y discreción
	Relaciones interpersonales
	Cumplimiento de normas

*Nota.* Datos tomados a partir del modelo teórico propuesto por Chiavenato (2006)

*Fuente.* Elaboración propia

La tabla 5 muestra las dimensiones propuestas por Chiavenato como factores que determinan al desempeño laboral del individuo dentro de una organización. Con ello refleja la importancia de estos como cualidades esenciales, un colaborador debe ser planificado, responsable, debe tener iniciativa propia, así mismo, debe saber aprovechar e identificar las oportunidades, el trabajo debe ser de calidad y confiable, finalmente como característica fundamental debe ser capaz de relacionarse con los demás y cumplir efectivamente con las normas de la empresa.

## CAPITULO 2

### 2. Metodología

#### 2.1. Diseño teórico

##### 2.1.1. Definición de variables.

- **Compromiso organizacional**

Según Coll Morales (2020) *“El compromiso organizacional hace referencia al compromiso, valga la redundancia, que tiene un empleado con una organización de la que forma parte, es decir, la afinidad que presenta un empleado con su empresa, así como con sus objetivos.”* Este aspecto organizacional es realmente importante al momento de hacer un estudio de una visión organizacional en términos productivos del recurso humano utilizado, el compromiso como se define es un factor preponderante para la ejecución efectiva de acciones que permitan llevar a cabo el plan de la empresa.

- **Desempeño laboral.**

Según Chiavenato (2006) El desempeño en un puesto, es decir cómo se comporta un trabajador en función de la labor que lleva a cabo, es situacional y varía en función de diversos factores que pueden condicionar o influir mucho en su perspectiva, podemos considerar al valor que le da a las recompensas, el reconocimiento al esfuerzo pueden determinar la cantidad de esfuerzo que una persona esté dispuesta a realizar, esta relación se presenta como un costo - beneficio. De la misma forma, el desempeño también se ve condicionado por las habilidades y capacidades de la persona al igual que los recursos y su visión de la importancia del rol que cumple en la organización.

##### 2.1.2. Objeto y campo de acción.

- **Objeto de investigación.** – Desempeño laboral de los colaboradores.
- **Campo de acción.** – PROSERMAGUA S.A.

**PROSERMAGUA S.A.** es una empresa líder en el sector de procesamiento y comercialización, con sede en Manta, Provincia de Manabí. Fundada bajo el acuerdo ministerial MPCEIP-SRP-2023-0119-A, fechado el 8 de mayo de 2023, nuestra compañía se dedica a ofrecer productos de alta calidad con un enfoque innovador y eficiente.

Bajo la representación legal de Manuel Arcadio Guagua Cedeño, PROSERMAGUA S.A. se distingue por su compromiso con la excelencia en cada etapa de su proceso. Contamos con un equipo altamente capacitado que garantiza la satisfacción de nuestros clientes mediante productos que cumplen con los más altos estándares de calidad y seguridad.

Su actividad principal abarca tanto el procesamiento como la comercialización, con una sólida infraestructura y tecnología de punta que les permite atender de manera óptima las necesidades del mercado. En PROSERMAGUA S.A., se enorgullecen de la capacidad para adaptarse a las demandas del sector, promoviendo un desarrollo sostenible y contribuyendo al crecimiento económico local.

### 2.1.3. Operacionalización de la variable.

**Tabla 6**

*Matriz de operacionalización de las variables*

Tema.	La influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la empresa PROSERMAGUA S.A, en Manta, 2023.	
Variables.	Dimensiones	Ítems
Compromiso laboral (Meyer & Allen, 1991))	Compromiso	¿En qué medida los problemas de la empresa los considero como míos?
	Afectivo	¿Comparto plenamente los objetivos y valores de la empresa?
		¿Me considero como "parte de la familia" trabajando en la empresa?
		¿Comento con otras personas que formo parte de la empresa?
	Compromiso	¿He tenido otras alternativas laborales?
	de continuidad	¿Considero que en otra empresa me brindarían mejores beneficios?
		¿He considerado renunciar a la empresa porque la remuneración no cubre mis expectativas?
		¿He considerado en cambiar de empresa para mejorar mi desarrollo personal?
	Compromiso	¿Estoy comprometido con la empresa por toda la inversión que ha realizado en mí?
	normativo	¿Considero que la empresa merece mi lealtad?
Desempeño laboral (Y) (Chiavenato, 2006)	planificación	Desarrolla su trabajo en función a un plan estructurado en la institución.
		Ejecuta y evalúa su trabajo y el personal a su cargo.
		Planifica cada actividad que realiza en su área de trabajo.
		Tiene habilidad para racionalizar los recursos asignados.

Responsabilidad	Tiene compromiso con el trabajo.
d	Cumple oportunamente y en forma adecuada con las funciones encomendadas.
iniciativa	Actúa espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.
	Genera soluciones con originalidad ante los problemas de trabajo
	Se le asignan tareas e instrucciones para realizar su trabajo.
Oportunidad	Entrega los trabajos en los plazos establecidos o antes de los fijados.
	Considera usted que es una gran oportunidad laborar para la institución
Calidad de trabajo	Las presentaciones de los trabajos encomendados son conscientes, ordenados y precisos
	Mantiene un orden de prioridades para el correcto manejo del trabajo pendiente.
	Generalmente las relaciones que usted realiza tienen más aciertos que errores.
Confiabilidad y discreción	Usa adecuadamente la información para el cumplimiento de sus funciones.
	Guarda reserva de la información confidencial de la institución.
	Guarda reserva de la información confidencial de los compañeros.
Relaciones interpersonales	Mantiene buena relación con sus compañeros de trabajo.
	Fomenta el trabajo en equipo.
	Facilita la comunicación entre el personal que labora en la institución

	Considera usted que el buen manejo de la comunicación interna es importante para el logro de los resultados.
Cumplimiento	Cumple con las normas institucionales
de normas	Cumple y aplica el reglamento interno de trabajo.
	Aplica procedimientos, instructivos y otros para realizar el trabajo

*Nota.* La tabla muestra el ejercicio de operacionalización de las variables definiendo dimensiones e ítems a utilizar en función de los modelos teóricos escogidos.

La tabla 6 muestra la matriz de operacionalización de las variables, en donde se relaciona a las variables y se logra determinar las dimensiones y los ítems que formarán parte del formulario de recolección de datos, estos a partir de los modelos teóricos escogidos de las bases teóricas.

#### **2.1.4. Formulación del problema**

##### **2.1.4.1. Problema general**

¿El compromiso organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023?

##### **2.1.4.2. Problemas específicos**

- ¿El compromiso afectivo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023?
- ¿El compromiso de continuidad influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023?
- ¿El compromiso normativo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023?

##### **2.1.4.3. Objetivo general**

Definir la influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA S.A, en Manta, 2023.

#### **2.1.4.4. Objetivos específicos**

- Definir si el compromiso afectivo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023.
- Definir si el compromiso de continuidad influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023.
- Definir si el compromiso normativo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023.

#### **2.1.4.5. Hipótesis general.**

- $H_0$ : El compromiso organizacional no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA S.A, en Manta, 2023.
- $H_1$ : El compromiso organizacional si influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA S.A, en Manta, 2023.

#### **2.1.4.6. Hipótesis específicas.**

- $H_0$ : El compromiso afectivo no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023.
- $H_1$ : El compromiso afectivo si influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023.
- $H_0$ : El compromiso de continuidad no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023.
- $H_1$ : El compromiso de continuidad si influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023.
- $H_0$ : El compromiso normativo no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023.
- $H_1$ : El compromiso normativo si influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023.



## **2.2. Diseño metodológico.**

### **2.2.1. Enfoque, Alcance y diseño de la investigación**

Este proyecto de investigación tendrá un enfoque cuantitativo, un alcance correlacional y un diseño no experimental.

### **2.2.2. Población y muestra**

Se estudiará a la población total de la empresa es decir a sus 39 colaboradores por ello no se realizó muestreo estadístico.

### **2.2.3. Instrumento de medición y recolección de datos**

Se utilizó el cuestionario desarrollado por Meyer & Allen (1991) para medir el compromiso laboral y el cuestionario de Chiavenato (2006) para identificar el desempeño de los trabajadores.

## CAPITULO 3

### 3.1. Resultados

**Tabla 7**

*Análisis de fiabilidad*

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	33

*Nota.* Datos extraídos del SPSS STATISTIC a partir de resultados de encuesta realizada a los colaboradores.

Para el análisis de fiabilidad se basó en el instrumento de fiabilidad Alfa de Cronbach para el análisis de 33 ítems, el resultado de este coeficiente de fiabilidad fue de 0,971, es decir, que el instrumento de recolección de datos es muy confiable.

- **Análisis estadístico descriptiva.**

**Tabla 8**

*Resultados descriptivos para dimensión X1 Compromiso afectivo*

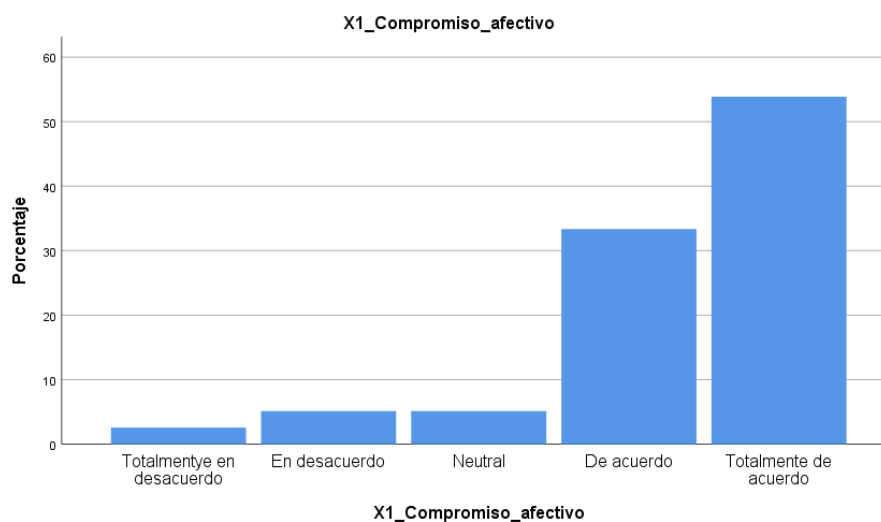
**X1\_Compromiso\_afectivo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	En desacuerdo	2	5,1	5,1	7,7
	Neutral	2	5,1	5,1	12,8
	De acuerdo	13	33,3	33,3	46,2
	Totalmente de acuerdo	21	53,8	53,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

*Nota.* Datos extraídos a partir de resultados de encuesta para dimensión Compromiso afectivo.

**Figura 1**

*Resultados para dimensión X1 Compromiso afectivo*



*Nota.* La figura muestra los resultados agrupados para la dimensión X1 compromiso afectivo.

**Análisis:**

La tabla 8 y la figura 1 muestran los datos obtenidos para la dimensión X1\_Compromiso afectivo, en donde el 53.8% de los encuestados afirma que están o se encuentran de acuerdo con que mantienen un compromiso afectivo dentro de la organización, puesto que consideran a la empresa como parte suya, una extensión de su hogar. Es decir, sienten que son una familia y alinean sus objetivos a los objetivos empresariales. Así mismo, los resultados muestran un nivel de compromiso muy bueno puesto que las opciones de respuesta negativa suman únicamente un 7.7% lo cual es una porción muy pequeña.

**Tabla 9**

*Resultados descriptivos para dimensión X2 Compromiso de continuidad*

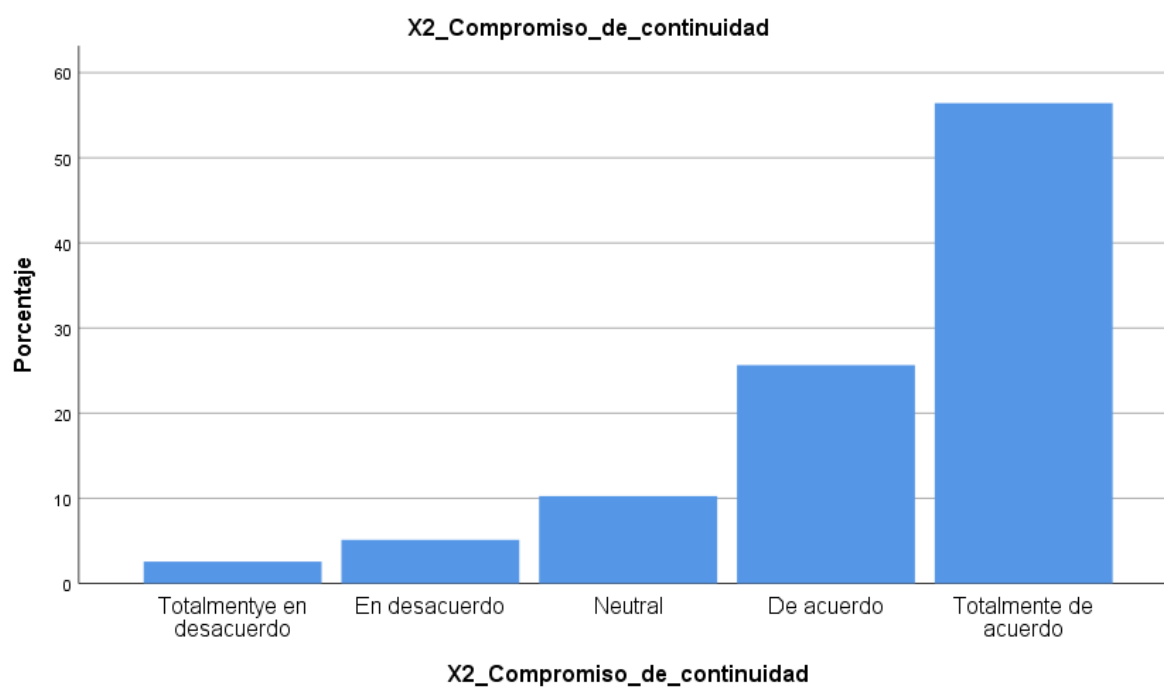
**X2\_Compromiso\_de\_continuidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	En desacuerdo	2	5,1	5,1	7,7
	Neutral	4	10,3	10,3	17,9
	De acuerdo	10	25,6	25,6	43,6
	Totalmente de acuerdo	22	56,4	56,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

*Nota.* Datos extraídos a partir de resultados de la encuesta para la dimensión X2 Compromiso de continuidad.

**Figura 2**

*Resultados para dimensión X2 Compromiso de continuidad*



*Nota.* La figura muestra los resultados agrupados para la dimensión X2 compromiso de continuidad.

**Análisis:**

Según los datos obtenidos para la dimensión X2\_Compromiso de continuidad y reflejados en la tabla 9 y figura 2, el 56.4% de los encuestados sostienen que está totalmente de acuerdo en función de lo consultado para esta dimensión, así mismo la tendencia positiva sigue con un 25.6% que respondió estar de acuerdo, con lo cual los resultados muestran que su nivel de compromiso con la empresa garantiza su continuidad en el trabajo. Es decir, que no consideran una salida inminente de la empresa y son leales a la organización. No pretenden dejarla ya que se sienten a gusto y comprometidos.

**Tabla 10**

*Resultados descriptivos para dimensión X3 Compromiso normativo.*

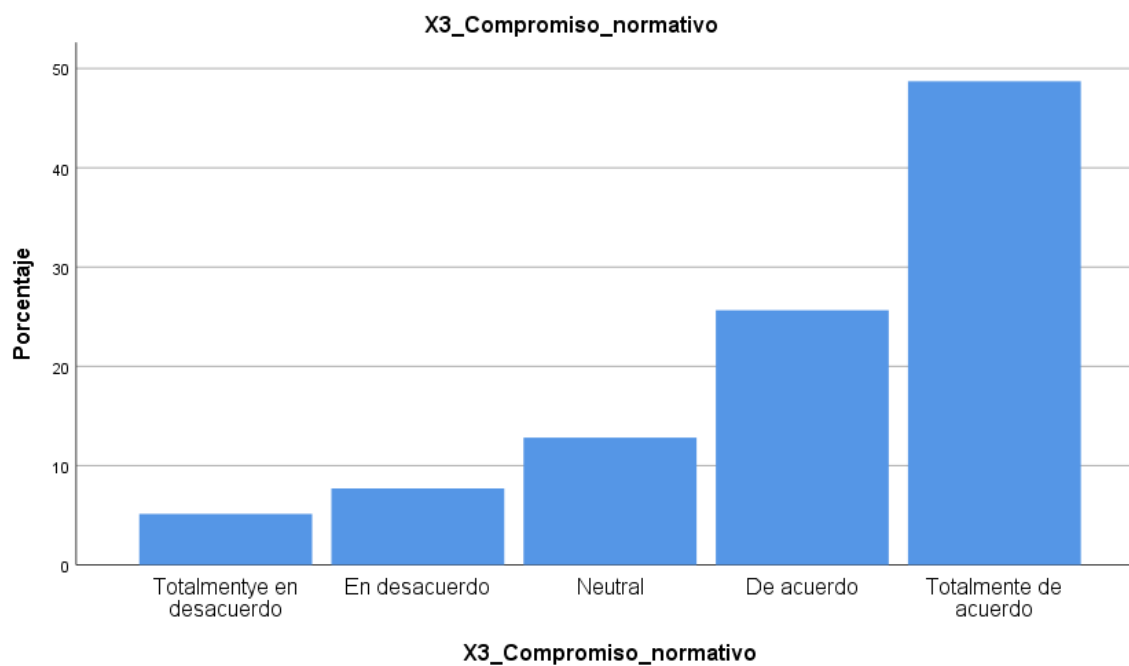
**X3\_Compromiso\_normativo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,1	5,1	5,1
	En desacuerdo	3	7,7	7,7	12,8
	Neutral	5	12,8	12,8	25,6
	De acuerdo	10	25,6	25,6	51,3
	Totalmente de acuerdo	19	48,7	48,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

*Nota.* Datos extraídos de los resultados de la encuesta para X3 Compromiso normativo.

**Figura 3**

*Resultados para dimensión X3 Compromiso de continuidad*



*Nota.* La figura muestra los resultados en barras para la dimensión Compromiso normativo.

**Análisis:**

Según resultados presentados en la tabla 10 y figura 3, el 48.7% de los colaboradores sostienen que se encuentran totalmente de acuerdo con estar comprometidos con la empresa y así mismo un 25.6% respondió estar de acuerdo, sobre todo en un aspecto de agradecimiento y lealtad, puesto que son conscientes de que se han invertido recursos en su desarrollo y capacitación y de cierta manera consideran que intentar salir luego de todo este proceso de formación sería algo contraproducente, es un compromiso que se ve normado especialmente por la gratitud.

**Tabla 11**

*Resultados descriptivos para variable X Compromiso organizacional*

**X\_Compromiso\_organizacional**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en 1	2,6	2,6	2,6
	En desacuerdo	1	2,6	2,6	5,1
	Neutral	4	10,3	10,3	15,4
	De acuerdo	11	28,2	28,2	43,6
	Totalmente de acuerdo	22	56,4	56,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

*Nota.* Datos extraídos de los resultados de la encuesta para la variable X Compromiso organizacional.

## Figura 4

### Resultados para variable X Compromiso Organizacional



*Nota.* La figura muestra la agrupación de resultados para la variable independiente X Compromiso organizacional.

### Análisis:

Según los datos obtenidos de la encuesta realizada para la variable independiente Compromiso organizacional expuestos en la tabla 11 y graficados en la figura 4, un 56.4% de los colaboradores sustentan que están comprometidos con la organización, puesto que en función de los 3 factores medidos por este cuestionario se ven reflejados en el compromiso afectivo ya que se sienten involucrados y partes de la familia empresarial, sienten también que deberían continuar en la empresa por la valoración que le dan a los esfuerzos individuales de del personal. Pero además sienten que le deben de cierta forma positiva gratitud a una organización que ha confiado en ellos y les ha brindado herramientas que les han permitido mejorar. Esta posición de afirmación se mantiene con un 28.2% de consultados de acuerdo, mientras que únicamente un 5.2% no está de acuerdo. Hay que destacar que el porcentaje neutral es de 10.3% y no lograría cambiar los resultados de descriptivos para esta variable.



**Tabla 12**

*Resultados descriptivos para la dimensión Y1 Planeación*

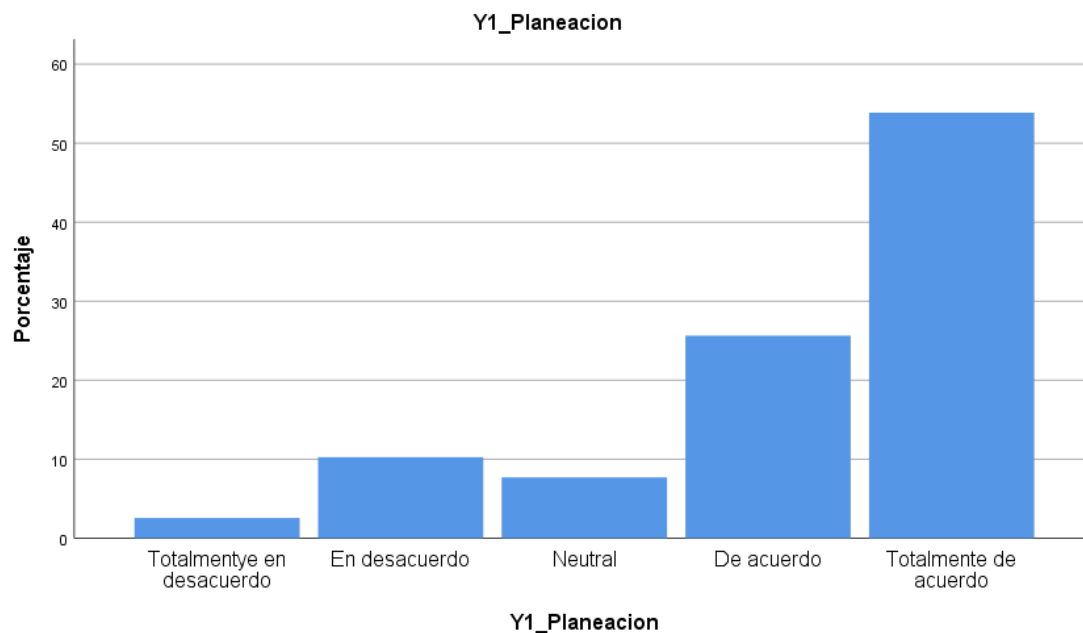
**Y1\_Planeacion**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	En desacuerdo	4	10,3	10,3	12,8
	Neutral	3	7,7	7,7	20,5
	De acuerdo	10	25,6	25,6	46,2
	Totalmente de acuerdo	21	53,8	53,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

*Nota.* Datos extraídos de los resultados de la encuesta para la dimensión Y1 Planeación.

**Figura 5**

*Resultados para dimensión Y1 Planeación*



*Nota.* La figura muestra la agrupación de resultados para la dimensión Y1 Planeación.

**Análisis:**

La tabla 12 y figura 5 muestran los resultados de la encuesta realizada para la dimensión Y1\_Planeacion, y sostienen que el 53.8% de los colaboradores encuestados aseveran que en la empresa se les permite planificar sus actividades, además están de acuerdo en un 25.6 % en que pueden ejecutar sus actividades y evaluar su trabajo según sus propias metas propuestas. Se les permite priorizar y racionalizar sus actividades de tal manera que siempre lo urgente e importante se resuelva primero. Esta especie de autonomía en la planificación y ejecución de la planificación de sus actividades es un factor que se presenta de forma positiva.

**Tabla 13**

*Resultados descriptivos para la dimensión Y2 Responsabilidad*

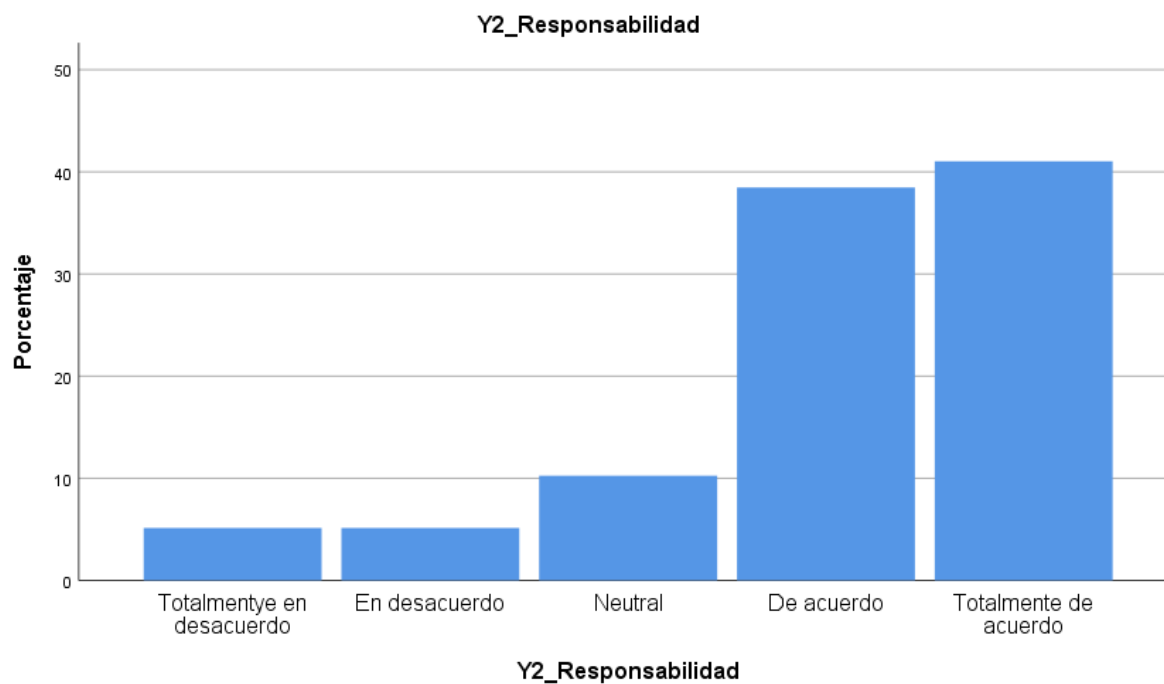
**Y2\_Responsabilidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en 2	5,1	5,1	5,1
	En desacuerdo	2	5,1	5,1	10,3
	Neutral	4	10,3	10,3	20,5
	De acuerdo	15	38,5	38,5	59,0
	Totalmente de acuerdo	16	41,0	41,0	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

*Nota.* Datos extraídos de los resultados de la encuesta para la dimensión Y2 Responsabilidad.

**Figura 6**

*Resultados para dimensión Y2 Responsabilidad*



*Nota.* La figura muestra la agrupación visual de resultados para la dimensión Y2 Responsabilidad.

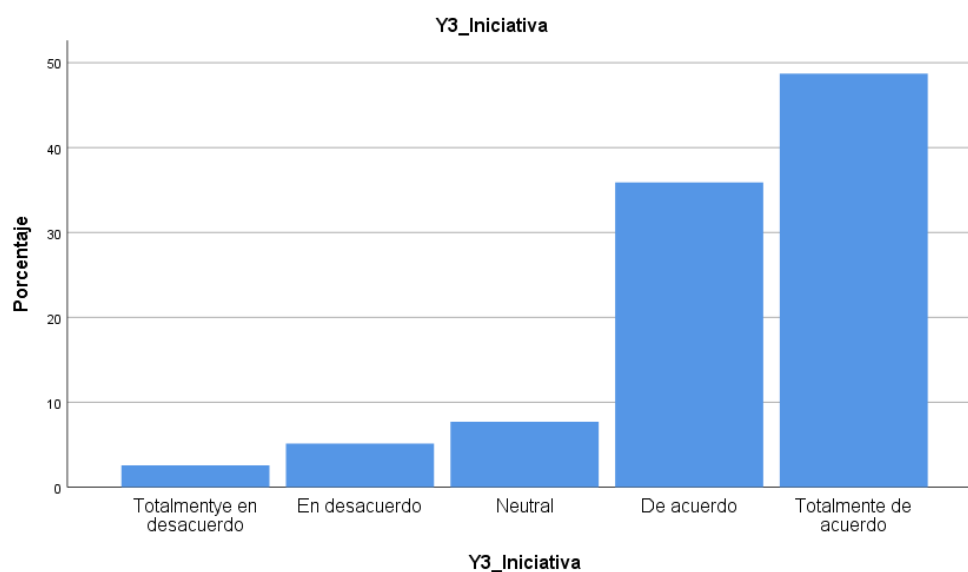
**Análisis:**

Según los resultados de la encuesta expuestos en la figura 6 y tabla 13, para la dimensión Y2\_Responsabilidad, la mayor parte de los colaboradores un 41.0% y un 38.5% están totalmente de acuerdo o de acuerdo en que son responsables, si se relaciona esto con los ítems que forman parte de esta dimensión encontramos que estos porcentajes se dan debido a que los consultados afirman que pueden ser responsables en el trabajo con las actividades, las tareas que se les encarga al igual que están comprometido en siempre rendir de la mejor manera, ser puntual y eficiente cumpliendo órdenes e indicaciones de forma ordenada y oportuna.

**Tabla 14***Resultados descriptivos para dimensión Y3 Iniciativa***Y3\_Iniciativa**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	En desacuerdo	2	5,1	5,1	7,7
	Neutral	3	7,7	7,7	15,4
	De acuerdo	14	35,9	35,9	51,3
	Totalmente de acuerdo	19	48,7	48,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

*Nota.* Datos extraídos de los resultados de la encuesta para la dimensión Y3 Iniciativa.

**Figura 7***Resultados para dimensión Y3 Iniciativa*

*Nota.*

La

figura muestra la agrupación visual de resultados para la dimensión Y3 Iniciativa.

**Análisis:**

Los resultados de la encuesta mostrados en la gráfica para la dimensión Y3\_Iniciativa según la tabla 14 y figura 7, indican una tendencia positiva, es decir que el 48.7% y el 35.9% de los colaboradores sostienen que este indicador es muy bueno dentro de la empresa puesto que según lo consultado se les permite actuar de manera espontánea sin la necesidad de siempre tener que enmarcarse en una estructura o metodología fija, los cambios para ser más efectivos siempre son bien recibidos. Así mismo, sostienen los consultados que se les permite sobre todo ofrecer soluciones nuevas y originales a los diferentes problemas o situaciones que se puedan presentar, esto hace que el espíritu de innovación cada vez crezca exponencialmente.

**Tabla 15**

*Resultados descriptivos para dimensión Y4 Oportunidad*

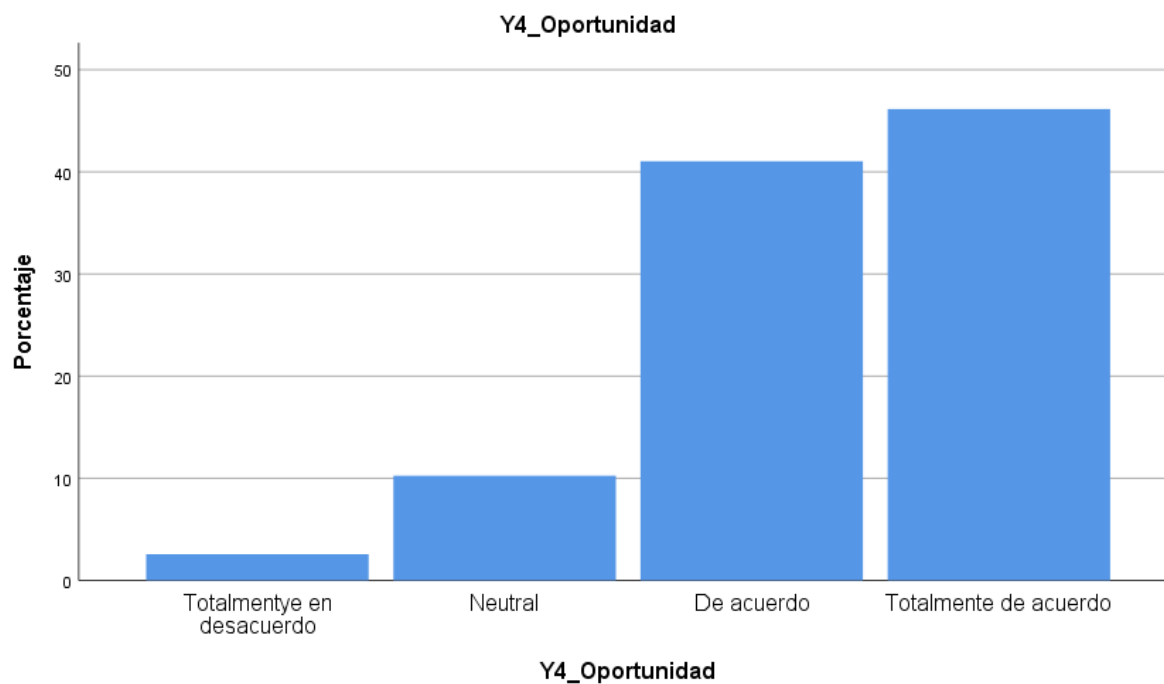
**Y4\_Oportunidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en 1	2,6	2,6	2,6
	Neutral	4	10,3	10,3	12,8
	De acuerdo	16	41,0	41,0	53,8
	Totalmente de acuerdo	18	46,2	46,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

*Nota.* Datos extraídos de los resultados de la encuesta para la dimensión Y4 Oportunidad.

**Figura 8**

*Resultados para dimensión Y4 Oportunidad*



*Nota.* La figura muestra la agrupación visual de resultados para la dimensión Y4 Oportunidad.

**Análisis:**

Según los datos obtenidos de los resultados de la encuesta realizada para la dimensión Y4\_Oportunidad en la tabla 15 y figura 8, la mayor parte de los colaboradores encuestados, es decir, un 46.2% y un 41.0% sostienen que están totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente con que ven como una oportunidad el poder formar parte de una organización como esta, ya que logran darse a conocer y tener una experiencia en el mundo laboral. Es por ello por lo que también es para ellos una oportunidad lograr cumplir con los trabajos solicitados en tiempo, plazos incluso antes de los fijados. Sostienen que intentan aprovechar al máximo sus horas de trabajo y encuentran una oportunidad de crecimiento en el rendimiento efectivo. Únicamente el 2.6% tiene una posición negativa y el porcentaje de consultados que están en una posición neutral es de 10.3% lo cual no logra cambiar la tendencia, por lo tanto, los resultados son concluyentes.

Tabla 16

Resultados descriptivos para la dimensión Y5 Calidad de trabajo

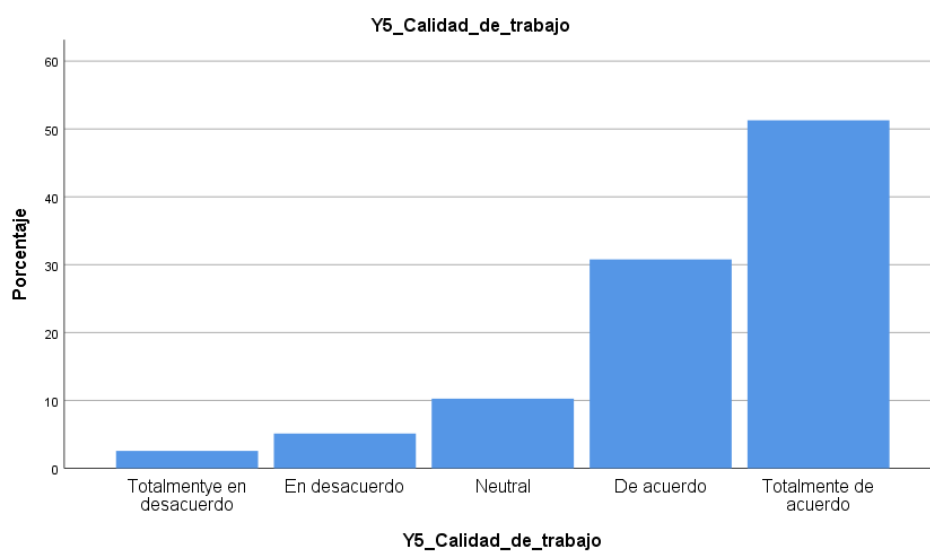
**Y5\_Calidad\_de\_trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	En desacuerdo	2	5,1	5,1	7,7
	Neutral	4	10,3	10,3	17,9
	De acuerdo	12	30,8	30,8	48,7
	Totalmente de acuerdo	20	51,3	51,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota. Datos extraídos de los resultados de la encuesta para la dimensión Y5 Calidad de trabajo.

Figura 9

Resultados para dimensión Y5 Calidad de trabajo



Nota. La figura muestra la agrupación visual de resultados para la dimensión Y5 Calidad de trabajo.

**Análisis:**

Para la dimensión Y5\_Calidad de trabajo los resultados de la encuesta que se encuentran plasmados en la tabla 16 y figura 9, muestran que el 51.3% de los colaboradores consultados están totalmente de acuerdo y un 30.8% respondieron estar de acuerdo en que su desempeño es correcto en cuanto a la calidad de su trabajo se refiere, de manera más específica se les consultó sobre el orden y precisión de las actividades realizadas además del orden en la priorización de tareas pendientes a lo que como bien lo muestra la gráfica la respuesta fue positiva, la calidad de su trabajo se ve reflejado especialmente en que reflejan mayores aciertos que errores. Por lo tanto, se concluye que la calidad del trabajo, según los consultados es muy buena y brinda mayor soporte al desempeño laboral.

**Tabla 17**

*Resultados descriptivos para la variable Y6 Confiabilidad y discreción*

**Y6\_Confiabilidad\_y\_discrecion**

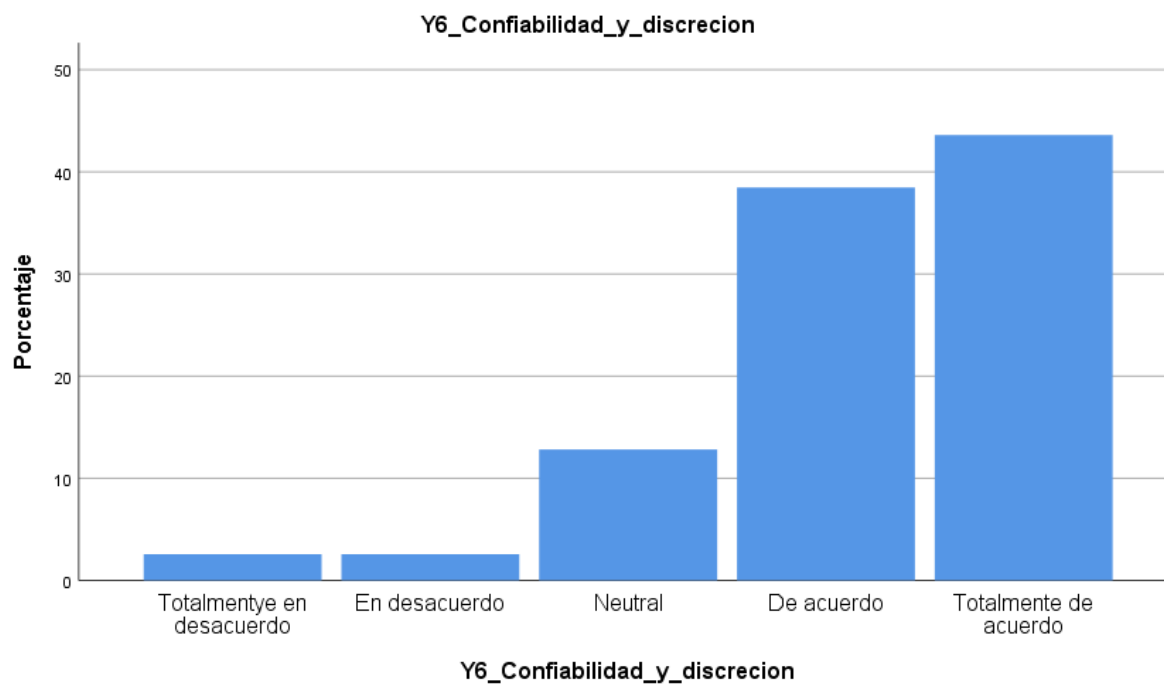
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	En desacuerdo	1	2,6	2,6	5,1
	Neutral	5	12,8	12,8	17,9
	De acuerdo	15	38,5	38,5	56,4
	Totalmente de acuerdo	17	43,6	43,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

*Nota.* Datos extraídos de los resultados de la encuesta para la dimensión Y6 Confiabilidad y discreción.



**Figura 10**

Resultados para dimensión Y6 Confiabilidad y discreción



*Nota.* La figura muestra la agrupación visual de resultados para la dimensión Y6 Confiabilidad y discreción.

#### **Análisis:**

La tabla 17 y figura 10 muestran los resultados de la encuesta realizada, clasificados para la dimensión Y6\_confiabilidad y discreción, en ellos se refleja que el 43.6% de los colaboradores consultados están totalmente de acuerdo y un 38.5% afirman estar de acuerdo en que son personas confiables y discretas, no se exponen ni siquiera a posibles malas interpretaciones, es por ello por lo que no guardan copias de datos empresariales ni de sus compañeros de forma personal, sino que toda la información necesaria es archivada dentro de los sistemas de la empresa. Además, en sus funciones diarias utilizan esta información importante para ejecutar adecuadamente los procesos que de ellos dependen.

**Tabla 18**

*Resultados descriptivos para dimensión Y7 Relaciones interpersonales*

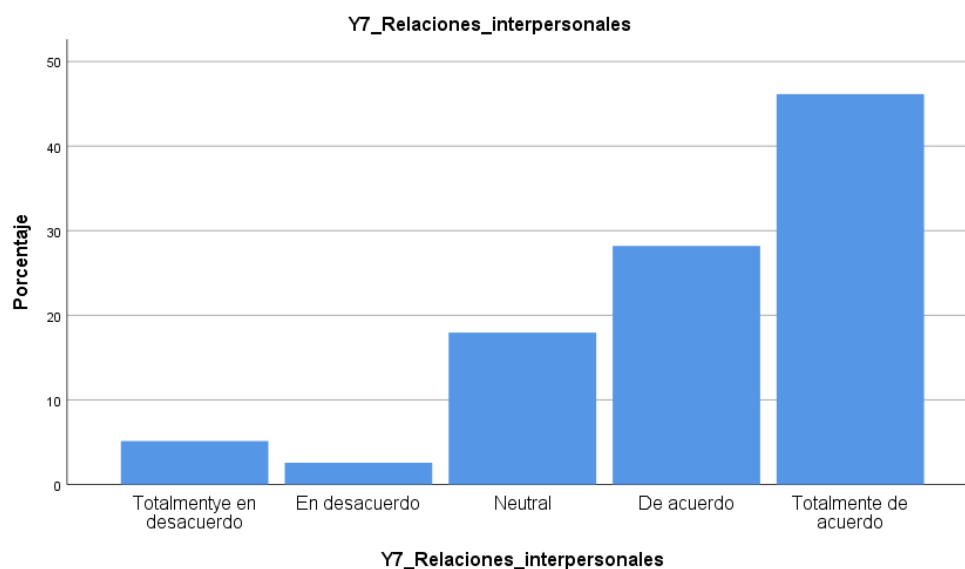
**Y7\_Relaciones\_interpersonales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,1	5,1	5,1
	En desacuerdo	1	2,6	2,6	7,7
	Neutral	7	17,9	17,9	25,6
	De acuerdo	11	28,2	28,2	53,8
	Totalmente de acuerdo	18	46,2	46,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

*Nota.* Datos extraídos de los resultados de la encuesta para la dimensión Y7 Relaciones interpersonales.

**Figura 11**

*Resultados para dimensión Y7 Relaciones interpersonales*



*Nota.* La figura muestra la agrupación visual de resultados para la dimensión Y7 Relaciones interpersonales.

**Análisis:**

Según los datos obtenidos en la encuesta realizada para la dimensión Y7\_Relaciones interpersonales de la tabla 18 y figura 11, un porcentaje alto de 46.2% sostienen que las relaciones interpersonales es un factor muy bien valorado y que para ellos es muy importante, tanto así que además el 28.2% está de acuerdo en que son capaces de fomentar el trabajo en equipo, facilitar la comunicación entre todos los miembros de la empresa y mantener buenas relaciones, considerar las opiniones ajenas y ponerse siempre en los zapatos del otro con la suficiente empatía. El porcentaje de neutralidad es del 17.9% lo cual muestra que este factor no está completamente definido por una tendencia clara, puesto que si los metros se inclinan hacia la tendencia en desacuerdo estaríamos hablando de que un porcentaje importante de colaboradores no están de acuerdo con su valoración sobre las relaciones personales en la organización. Cuando se trata de medir este tipo de factores, es común que los resultados no sean completamente concluyentes, sin embargo, debe prestarse especial atención para el análisis de resultados final.

**Tabla 19**

*Resultados descriptivos para dimensión Y8 Cumplimiento de normas*

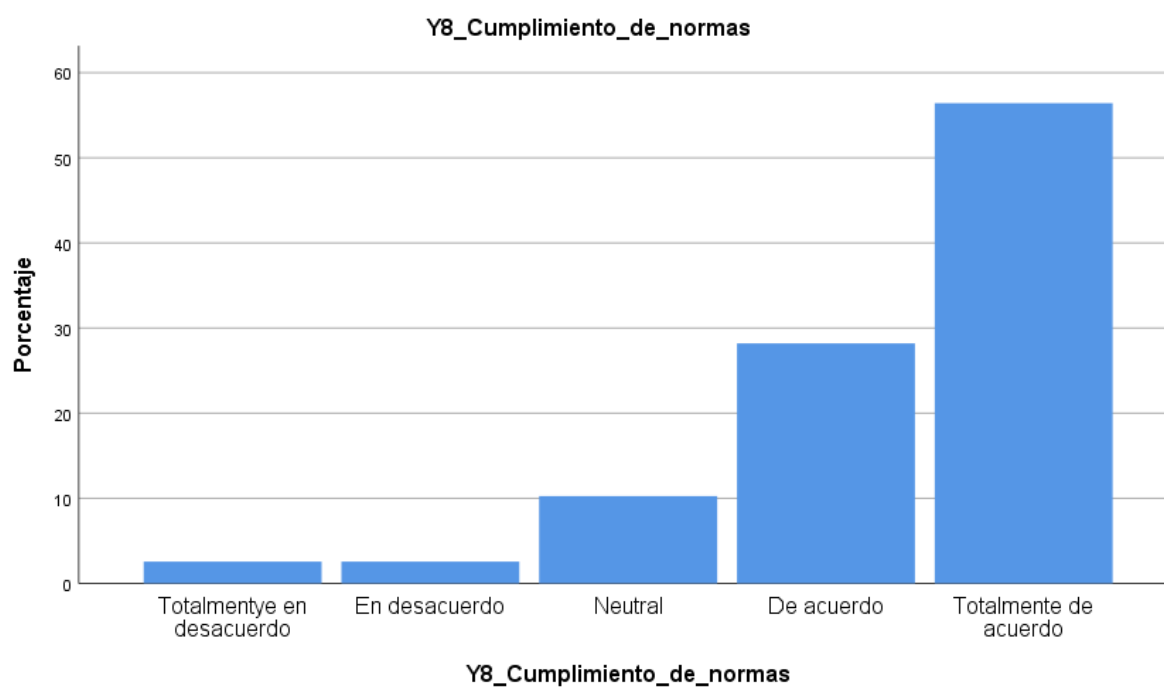
**Y8\_Cumplimiento\_de\_normas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	En desacuerdo	1	2,6	2,6	5,1
	Neutral	4	10,3	10,3	15,4
	De acuerdo	11	28,2	28,2	43,6
	Totalmente de acuerdo	22	56,4	56,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

*Nota.* Datos extraídos de la encuesta para la dimensión Y8 Cumplimiento de normas.

**Figura 12**

*Resultados para dimensión Y8 Cumplimiento de normas*



*Nota.* La figura muestra la agrupación visual de resultados para la dimensión Y7 Relaciones interpersonales.

**Análisis:**

Según la encuesta realizada los resultados expresados en la tabla 19 y figura 12 para la dimensión Y8\_Cumplimiento de normas, el 56.4% de los colaboradores encuestados se encuentran totalmente de acuerdo y un 28.2% están de acuerdo, ellos sostienen que si logran cumplir adecuadamente con las normas, su desempeño se ve reflejado en la importancia, formalidad que le brindan al correcto cumplimiento de las políticas, lineamientos internos, a la aplicación de procedimientos, instructivos y otros para realizar el trabajo.

Tabla 20

Resultados descriptivos para la variable Y Desempeño laboral

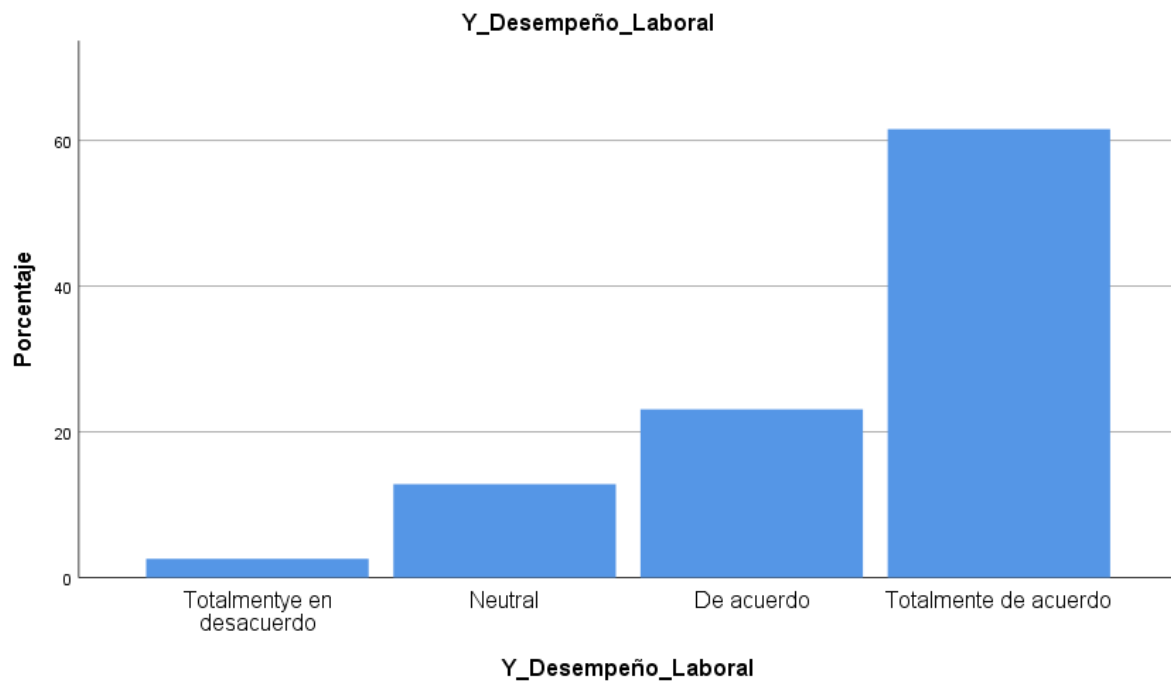
**Y\_Desempeño\_Laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	Neutral	5	12,8	12,8	15,4
	De acuerdo	9	23,1	23,1	38,5
	Totalmente de acuerdo	24	61,5	61,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota. Datos extraídos de la encuesta para la variable dependiente Y Desempeño laboral.

Figura 13

Resultados para la variable Y Desempeño laboral



Nota. La figura muestra la agrupación visual de resultados para la variable dependiente.

**Análisis:**

Los resultados graficados en la figura 13 y tabla 20 luego de la encuesta realizada para la variable dependiente Y\_Desempeño\_Laboral, muestran que el 61.5% de los colaboradores encuestados sostienen que el desempeño laboral según las dimensiones que lo miden es muy bueno, puesto que cumplen con sus actividades de una manera planificada, son responsables, tienen y se les permite tener iniciativa, aprovechan las oportunidades, su trabajo es de calidad, son confiables y discretos, aportan positivamente al clima laboral mediante el buen manejo de relaciones interpersonales y además cumplen con las normas de la empresa. El porcentaje neutral es de 12.8% y no logra cambiar la tendencia, mientras que el porcentaje negativo es de apenas del 2.6%, con lo cual los resultados se presentan concluyentes para un correcto desempeño laboral.

### 3.2. Comprobación de hipótesis.

#### 3.2.1. Hipótesis general.

- $H_0$ : El compromiso organizacional no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA S.A, en Manta, 2023.
- $H_1$ : El compromiso organizacional si influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA S.A, en Manta, 2023.

**Tabla 21**

*Correlación general Variable X sobre variable Y*

			<b>Correlaciones</b>	
			X_Compromiso_organizacional	Y_Desempeño_Laboral
Rho de Spearman	X_Compromiso_organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,777**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	39	39
	Y_Desempeño_Laboral	Coeficiente de correlación	,777**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	39	39

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

*Nota.* Datos correlacionales extraídos de la encuesta con SPSS STATISTIC.

La tabla 21 muestra un nivel de correlación Spearman positiva muy alta (0,777), lo cual equivale a un 77.7%. El análisis de la significación (SIG Bilateral) es 0,000 es menor a 0,05, e incluso menor a 0,01, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. Se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

### 3.2.2. Hipótesis específica X1-Y

- H<sub>0</sub>: El compromiso afectivo no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023.
- H<sub>1</sub>: El compromiso afectivo si influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023.

**Tabla 22**

*Correlacion especifica X1 sobre Y*

			X1_Compromiso_afectivo	Y_Desempeño_Laboral
Rho de Spearman	X1_Compromiso_afectivo	Coefficiente de correlación	1,000	,641**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	39	39
	Y_Desempeño_Laboral	Coefficiente de correlación	,641**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	39	39

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

*Nota.* Datos correlacionales extraídos de la encuesta con SPSS STATISTIC.

La tabla 22 muestra un nivel de correlación Spearman positiva (0,641), lo cual equivale a un 64.1% de correlacion entre la dimensión y la variable dependiente. El análisis de la significación (SIG Bilateral) es 0,000 es menor a 0,05, e incluso menor a 0,01, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. Se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa (H<sub>1</sub>).



### 3.2.3. Hipótesis específica X2-Y

- H<sub>0</sub>: El compromiso de continuidad no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023.
- H<sub>1</sub>: El compromiso de continuidad si influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023.

**Tabla 23**

*Correlacion especifica X2 - Y*

			X2_Compromiso_de_continuidad	Y_Desempeño_Laboral
Rho de Spearman	X2_Compromiso_de_continuidad	Coefficiente de correlación	1,000	,584**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	39	39
	Y_Desempeño_Laboral	Coefficiente de correlación	,584**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	39	39

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

*Nota.* Datos correlacionales extraídos de la encuesta con SPSS STATISTIC.

La tabla 23 muestra un nivel de correlación Spearman positiva (0,584), lo cual equivale a un 58.4%. El análisis de la significación (SIG Bilateral) es 0,000 es menor a 0,05, e incluso menor a 0,01, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. Se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa (H<sub>1</sub>).

### 3.2.4. Hipótesis específica X3-Y

- H<sub>0</sub>: El compromiso normativo no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023.
- H<sub>1</sub>: El compromiso normativo si influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023.

**Tabla 24**

*Correlacion especifica X3 - Y*

			<b>Correlaciones</b>	
			X3_Compromiso_normativo	Y_Desempeño_Laboral
Rho de Spearman	X3_Compromiso_normativo	Coeficiente de correlación	1,000	,664**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	39	39
	Y_Desempeño_Laboral	Coeficiente de correlación	,664**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	39	39

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

*Nota.* Datos correlacionales extraídos de la encuesta con SPSS STATISTIC.

La tabla 24 muestra un nivel de correlación Spearman positiva (0,664), lo cual equivale a un 66.4%. El análisis de la significación (SIG Bilateral) es 0,000 es menor a 0,05, e incluso menor a 0,01, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. Se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa (H<sub>1</sub>).

### **3.2.1. Discusión.**

Los resultados obtenidos en los diversos análisis correlacionales muestran que existe una relación positiva desde la variable independiente X hacia la variable dependiente Y. Una vez que esta relación ha sido probada y verificada, este trabajo se centra en analizar que los factores del Compromiso organizacional varían su nivel de relación con Y, en ello encontramos a el compromiso de continuidad y el compromiso afectivo como los elementos sobre los que se realizará una propuesta de mejora, siguiendo la lógica de que X influye en Y, si se logra fortalecer los factores débiles de X va a mejorar Y, de esta manera el coeficiente de correlación general también va a acrecentarse.

## **CAPITULO 4**

### **4. Propuesta.**

#### **4.1. Título de la propuesta.**

Programa para el fortalecimiento del compromiso de continuidad y retención del recurso humano en la empresa PROSERMAGUA S.A.

#### **4.2. Objetivos**

##### **4.2.1. Objetivo general**

Fortalecer el compromiso de continuidad del recurso humano incrementando el nivel de retención de personal en la empresa PROSERMAGUA S.A. en un 30% en los próximos 5 años.

##### **4.2.2. Objetivos específicos.**

**4.2.3.** Mejorar e incrementar el sentido de pertenencia de los colaboradores de PROSERMAGUA S.A.

**4.2.4.** Mejorar los canales de comunicación interna con énfasis en la comunicación bidireccional para los colaboradores de PROSERMAGUA S.A.

**4.2.5.** Incentivar el desarrollo profesional, personal y dar la oportunidad de hacer carrera dentro de la organización para los colaboradores de PROSERMAGUA S.A.

**4.2.6.** Mejorar clima laboral y las condiciones físicas de trabajo en PROSERMAGUA S.A.

**4.2.7.** Desarrollar un sistema de incentivos y reconocimiento práctico, justo y alcanzable por todos los colaboradores de PROSERMAGUA S.A.

##### **4.2.8. Justificación de la propuesta.**

La siguiente propuesta se sostiene principalmente en la realidad expuesta por el diagnóstico previo realizado en este trabajo de investigación integral que dio como resultado la conclusión de que se debía mejorar el compromiso de continuidad en la empresa PROSERMAGUA ya que se presentaba como una dimensión que podría llegar a afectar el desempeño del recurso humano, por ello se define especialmente la idea de desarrollar un programa de fortalecimiento del compromiso de continuidad y retención del personal para ello se identificaron diferentes aspectos que pueden llegar a incrementar el nivel de esta variable.

El sentido de pertenencia del recurso humano se define como “La sensación de conexión, identidad y aceptación que experimentamos al ser parte de un grupo” (Neurocenter, 2023) es decir que se hace mención al nivel emocional de los colaboradores, al presentarse el ser humano como una criatura que se deja llevar por sus emociones, reforzar el sentido de pertenencia tendría un efecto positivo en el compromiso de los colaboradores debido a que pasarían a sentirse parte y miembros activos de la organización.

Así mismo otro factor sería la comunicación, puesto que según el (Banco central de Cuba, 2022) *“La comunicación organizacional, constituye la herramienta esencial a través de la cual se establecen las acciones de las personas en una organización y que agregan valor al proyecto de vida profesional y al plan de negocios de una empresa.”* Es decir, la comunicación dentro de las organizaciones es esencial ya que sirve para la coordinación y la generación de conocimiento, buenas relaciones y agregar valor en el éxito de un proyecto, los trabajadores que se sienten escuchados son más participativos y por lo consecuente logran aportar a la gestión gerencial de la empresa ya que aportan con ideas, estrategias, soluciones inclusive más allá de sus competencias, la mejora de la comunicación interna proporciona una mayor productividad, aumentan la calidad y por lo tanto impacta mejor en los resultados. (Universidad de Cundinamarca., 2020)

También, es importante tomar en cuenta los incentivos como herramientas para la mejora del compromiso del personal de trabajo. Al hablar de incentivos nos siempre se hace referencia necesariamente a dinero o incentivos económicos, puesto que diferentes autores han mencionado a lo largo del tiempo que estos pueden ser diversos, monetarios, emocionales, interpersonales, de desarrollo, familiares, etc. Así mismo es importante atender el clima laboral, debido a que se sabe por diferentes y multitudinarias investigaciones que es una variable de la gestión de recurso humano que puede llegar a afectar el compromiso de un colaborador e incluso terminar en una renuncia a un puesto de trabajo.

Esta propuesta se justifica en la necesidad de mejorar un factor debilitado en la gestión del personal de PROSERMAGUA S.A. Y la renuncia voluntaria de cerca de 12 personas en los últimos 2 años, alrededor del 30% de la población laboral actual de la empresa, para ellos se

utilizarán estrategias enfocadas en aspectos y factores que han comprobado incontables veces su relación con la decisión del trabajador de formar parte o no de una empresa.

#### **4.2.9. Planteamiento de la propuesta**

Esta propuesta contempla lo siguientes puntos; objetivos específicos, estrategias, acciones a realizar, recursos a utilizar, medios necesarios, y plazo de cumplimiento.

#### **4.2.10. Plan.**

Tabla 25

*Esquematización de la propuesta.*

<b>Objetivo específico</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Acciones</b>	<b>Recursos</b>	<b>Medios</b>	<b>Plazo y presupuesto</b>
<b>Mejorar e incrementar el sentido de pertenencia de los colaboradores de PROSERMAGUA S.A.</b>	Implementar planes de bienestar y vinculación de valores y objetivos corporativos con los del personal de trabajo.	1. Creación de un plan de crecimiento del colaborador con énfasis en las necesidades de la organización. 2. Creación de un programa de esparcimiento laboral que contemple acciones como, pausas activas, sopas de letras, crucigramas y sudoku.	Asignar presupuesto para actividades de bienestar laboral y el tiempo del personal de recursos humanos	Internet de la empresa, plataforma empresarial, zoom, correo electrónico Instalaciones de la empresa.	Mediano plazo de 6 a 12 meses. El presupuesto para actividades de bienestar laboral designado será de \$750.
<b>Mejorar los canales de comunicación interna con énfasis en la comunicación bidireccional para los colaboradores de PROSERMAGUA S.A.</b>	Abrir los canales de comunicación y fomentar el feedback de manera efectiva y práctica mediante plataformas como chats grupales de	1. Implementación de reuniones regulares uno a uno entre colaboradores y supervisores. 2. Creación de un sistema de retroalimentación anónima	Herramientas de comunicación, software y hardware. Capacitación en habilidades blandas.	Reuniones presenciales, virtuales y Google forms.	Corto plazo de 2 a 4 meses. El presupuesto designado para este objetivo será de \$500.00

	WhatsApp y correo institucional, respetando las políticas de uso corporativo para estas herramientas de comunicación.	para evaluar el clima laboral			
<b>Incentivar el desarrollo profesional, organizacional y dar la oportunidad de hacer carrera dentro de la organización para los colaboradores de PROSERMAGUA S.A.</b>	Establecer un sistema justo y eficaz de promoción interna que tome en cuenta rendimientos, y méritos.	1. Brindar la oportunidad de desarrollo profesional con un programa de capacitación y acceso a estudio de tercer y cuarto nivel. 2. Establecimiento de un sistema transparente de evaluación de desempeño y promoción.	Asignar presupuesto a capacitaciones y tiempo de los líderes del programa de desarrollo laboral.	Reuniones virtuales, capacitaciones presenciales, correo electrónico, zoom.	Mediano plazo de 6 a 12 meses. El presupuesto asignado para este objetivo es de \$1500.00
<b>Mejorar clima laboral y las condiciones de trabajo en PROSERMAGUA S.A.</b>	Adaptar la infraestructura empresarial en búsqueda de la eficacia y eficiencia del colaborador.	1. Realizar un diagnóstico para identificar las áreas y aspectos a mejorar. 2. Implementar las acciones de mejora según los resultados del diagnóstico.	Asignar presupuesto para remodelación, tiempo de equipo de recursos humanos.	Encuestas, reuniones, Comunicados y memorándum internos.	Mediano y largo plazo de 6 meses a 2 años. El presupuesto de asignación para este objetivo no es posible



					determinarlo actualmente.
<b>Desarrollar un sistema de incentivos y reconocimiento práctico, justo y alcanzable por todos los colaboradores de PROSERMAGUA S.A.</b>	Establecer un sistema de incentivos y reconocimiento justo y eficaz con enfoque en el desempeño del recurso humano.	1. Formación de un sistema de reconocimiento formal con incentivos y reconocimientos públicos. 2. Implementación de un sistema de incentivos basados en el desempeño.	Asignar presupuesto de incentivos y reconocimiento, tiempo del personal de recursos humanos.	Ceremonias, boletines y memorándum, redes sociales.	Corto, mediano y largo plazo, de 3 a 12 meses. El presupuesto designado para este objetivo será de \$500.00

Nota. La tabla muestra de manera gráfica el diseño de la propuesta de mejora.

## Conclusión

Según los datos que se pudieron obtener en la encuesta realizada a los 39 colaboradores de la empresa PROSERMAGUA S.A. se pudo determinar luego de un análisis estadístico correlacional y descriptivo que efectivamente como lo afirma la hipótesis alternativa general para este trabajo de investigación, el compromiso organizacional sí logra influir en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, esto luego de encontrar que según el método de análisis de correlación Rho de Spearman, el coeficiente de correlación entre las variables independiente X, y dependiente Y, es de 0.777 lo cual equivale a una correlación positiva alta.

Así mismo se puede dar respuesta al primer objetivo específico y aceptar la primera hipótesis alternativa específica ya que se logra definir que sí, X<sub>1</sub> Compromiso afectivo logra influir en el desempeño laboral, para ello la estadística correlacional dio como resultado un coeficiente de correlación de 0.641 lo cual se establece como una relación o influencia positiva buena y con ello se acepta la Hipótesis específica nula X<sub>1</sub> y se rechaza la hipótesis nula.

Por otro lado, el análisis de los resultados para X<sub>2</sub> Compromiso de continuidad, muestran un coeficiente de correlación de 0.584 y sigue siendo una correlación positiva por lo tanto se acepta la hipótesis específica alternativa X<sub>3</sub> y se rechaza la nula ya que inclusive el nivel de significancia es menor a 0.01 lo cual muestra que la relación establecida no solo es positiva sino también cierta.

Así pues, llegamos al análisis concluyente de los resultados correlacionales para X<sub>3</sub> Compromiso normativo, en donde los resultados dados por la estadística correlacional y abalados por la estadística descriptiva evidencian una correlación positiva entre el compromiso normativo y su influencia en el desempeño de los trabajadores ya que el coeficiente Rho Spearman es de 0.664 y se sostiene como positivo bueno, con lo cual se acepta la hipótesis específica X<sub>3</sub> Compromiso normativo, ya que inclusive el nivel de significancia es menor a 0.01 por lo que la influencia y relación establecida es real.

De esta manera, se concluye con el análisis de los datos que confirman la relación cierta de influencia positiva entre las variables investigadas, sin embargo este trabajo muestra datos

importantes como la necesidad de mejorar todos los aspectos relacionados con el compromiso de continuidad de los trabajadores ya que es la subvariable que menos correlacion apporto al estudio general. Para la conclusión de este trabajo de investigación es significativo dar una solución a este inconveniente detectado en el diagnóstico realizado como producto de una amplia investigación teórica y aplicada a la práctica con la encuesta como método de gran relevancia. Es sustancial destacar que la veracidad de los datos expuestos en este examen concluyente se sostiene en el análisis alfa de Cronbach que demostró una fiabilidad del 97.1% al cuestionario utilizado y así mismo se sostiene en toda la base teórica estudiada, siendo herramienta principal el método investigativo, deductivo y la herramienta SPSS Statistics. Es así como a continuación se desarrolla una propuesta que buscará mejorar los aspectos detectados como debilidades y que pueden llegar a afectar al desempeño de los trabajadores de PROSERMAGUA S.A.

### **Recomendaciones**

- Se recomienda seguir la línea de gestión y administración debido a que, si bien los resultados son perfectibles, la base sobre la que se trabaja es sólida y permite tener evaluaciones satisfactorias.
- Acoger las estrategias, ideas y actividades propuestas en este proyecto de investigación para mejorar el nivel de desempeño laboral del recurso humano.
- Prestar especial atención a los factores que determinan el compromiso laboral, buscando fortalecerlos para que puedan aportar al mejoramiento del desempeño laboral.

## Referencia

- Ayala Bustamante, C. M., & Bustamante Sanchez, A. J. (2019). *repositorio.utp.edu.pe*. Recuperado el 2023, de repositorio.utp.edu.pe:  
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2552>
- Banco central de Cuba. (09 de 02 de 2022). *www.bc.gob.cu*. Recuperado el 15 de 06 de 2024, de *www.bc.gob.cu*: <https://www.bc.gob.cu/noticia/importancia-de-laa-comunicacion-en-las-organizaciones/1447#:~:text=%2D%20La%20comunicaci%C3%B3n%20organizacional%20promueve%20la,del%20colectivo%20y%20mejores%20resultados>.
- CEDEÑO MENDOZA, G. S. (2014). *repositorio.ulead.edu.ec*. Recuperado el 2023, de repositorio.ulead.edu.ec: <https://repositorio.ulead.edu.ec/handle/123456789/3030>
- Chiavenato, I. (2006). Administración de recursos humanos: Gestion del Capital Humano. En I. Chiavenato, *Administración de recursos humanos: Gestion del Capital Humano*. (pág. 510). Mexico: Mc Graw Hill. doi:<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Chuquirachi Cairampoma, R. M., & Hinojosa Gutiérrez, C. P. (2014). *repositorio.uncp.edu.pe*. Recuperado el 08 de Junio de 2022, de repositorio.uncp.edu.pe:  
<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/3825/Chuquirachi%20Cairampoma-Hinojosa%20Gutierrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Coll Morales, F. (01 de Noviembre de 2020). *Economipedia.com*. Recuperado el 08 de Mayo de 2024, de *Economipedia.com*: <https://economipedia.com/definiciones/compromiso-organizacional.html>
- Estrada, E., & Mamani, H. (31 de 01 de 2020). *revistainnovaeducacion.com*. Recuperado el 18 de 09 de 2023, de *revistainnovaeducacion.com*:  
<https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70>
- Guerrero Castro, A. E., & Rodríguez Vásquez, D. (Febrero de 2020). *repositorio.upeu.edu.pe*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2021, de repositorio.upeu.edu.pe:  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3444/Alicia\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3444/Alicia_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 61-89.  
doi:[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Neuroscenter. (03 de 10 de 2023). *Neuroscenter.com*. Recuperado el 15 de Junio de 2024, de Neuroscenter.com: <https://neuroscenter.com/blog/sentido-de-pertenencia/#:~:text=El%20sentido%20de%20pertenencia%20se,esencial%20para%20nuestro%20bienestar%20psicol%C3%B3gico.>
- Panduro Carbajal, R. (Agosto. de 2019). *repositorio.upeu.edu.pe*. Recuperado el 19 de Noviembre. de 2021, de repositorio.upeu.edu.pe:  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2339/Ronal\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2339/Ronal_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pedraza Melo, N. A. (18 de 11 de 2020). *scielo.org.mx*. Recuperado el 2023, de scielo.org.mx:  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672020000100105](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000100105)
- Pérez Martínez, C. B. (2013). *eprints.uanl.mx*. Recuperado el 2023, de eprints.uanl.mx:  
<http://eprints.uanl.mx/3646/>
- Soberanes Rivas, L. T. (2009). *uaeh.edu.mx*. Recuperado el 2023, de uaeh.edu.mx:  
<https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/producto.php?producto=1660>
- Tiwari, V., & Singh, S. (08 de Mayo de 2014). Moderation Effect of Job Involvement on the Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Sage Open*, 30.  
doi:<https://doi.org/10.1177/2158244014533554>
- Universidad de Cundinamarca. (14 de 07 de 2020). *www.ucundinamarca.edu.co*. Recuperado el 15 de 06 de 2024, de [www.ucundinamarca.edu.co](http://www.ucundinamarca.edu.co):  
<https://www.ucundinamarca.edu.co/index.php/noticias-ucundinamarca/84-institucional/1901-la-comunicacion-y-su-importancia-en-las-organizaciones#:~:text=La%20comunicaci%C3%B3n%20organizacional%20favorece%20la,se%20genera%20un%20mayor%20impacto.>
- Vidal Rischmoller, J. C. (09 de 07 de 2022). *ciencialatina.org*. Recuperado el 2023, de [ciencialatina.org](http://ciencialatina.org): <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2487>

## Anexos

Tabla 26

Matriz de consistencia.

Tema.	La influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la empresa PROSERMAGUA S.A, en Manta, 2023.			
Variables.	Dimensiones	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis.
<b>Compromiso laboral (Meyer &amp; Allen, 1991)</b>	<b>X1. Compromiso afectivo</b>	X1 - Y. ¿El compromiso afectivo influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023?	X1 - Y. Definir si el compromiso afectivo influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023.	Hi: El compromiso afectivo si influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023. Ho: El compromiso afectivo no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023.
	<b>X2. Compromiso de continuidad</b>	X2 - Y. ¿El compromiso de continuidad influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023?	X2 - Y. Definir si el compromiso de continuidad influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023.	Hi: El compromiso de continuidad si influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023. Ho: El compromiso de continuidad no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023.

PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023.

<b>X3. Compromiso normativo</b>	X3 - Y. ¿El compromiso normativo influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023?	X3 - Y. Definir si el compromiso normativo influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023.	Hi: El compromiso normativo si influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023.
			Ho: El compromiso normativo no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROSERMAGUA SA, en Manta, 2023.

**Desempeño laboral (Y)**  
(Chiavenato, 2006)

**planificación**

---

**Responsabilidad**

---

**iniciativa**

---

**Oportunidad**

---

**Calidad de trabajo**

---

**Confiabilidad y discreción**

---

**Relaciones interpersonales**

---

**Cumplimiento de normas**

*Nota.* La tabla muestra la matriz de consistencia para definir la metodología.

**Tabla 27***Formulario de encuesta*

<b>Desde su perspectiva, responda cómo se ve identificado según las opciones de respuesta para las siguientes afirmaciones:</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Neutro</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo.</b>
Los problemas de la empresa los considero míos.					
Comparto los objetivos y valores de la empresa.					
Me considero como "parte de la familia" trabajando en la empresa.					
Comento con otras personas que formo parte de la empresa.					
Prefiero no pensar en otras alternativas laborales.					
La empresa me brindarian los mejores beneficios.					
La remuneración percibida cubre mis expectativas.					
La empresa me permite mejorar mi desarrollo personal.					
Estoy comprometido con la empresa por toda la inversión que ha realizado en mí.					
Considero que la empresa merece mi lealtad.					
Desarrollo mi trabajo en función a un plan estructurado en la institución.					
Ejecuto y evalúo mi trabajo y el personal a mi cargo.					
Planifico cada actividad que realizo en mi área de trabajo.					
Tengo habilidad para racionalizar los recursos asignados.					
Tengo compromiso con el trabajo.					
Cumpló oportunamente y en forma adecuada con las funciones encomendadas.					



---

Actúo espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión constante.

---

Genero soluciones con originalidad ante los problemas del trabajo.

---

Asigno tareas con instrucciones claras y precisas evaluando continuamente avances y logros.

---

Entrego los trabajos en los plazos establecidos o antes de los fijados.

---

Considero que soy una gran oportunidad laborar para la institución.

---

Las presentaciones de los trabajos encomendados son conscientes, ordenados y precisos

---

Mantengo un orden de prioridades para el correcto manejo del trabajo pendiente.

---

Generalmente las relaciones que realizo tienen más aciertos que errores.

---

Uso adecuadamente la información para el cumplimiento de mis funciones.

---

Guardo reserva de la información confidencial de la institución.

---

Guardo reserva de la información confidencial de los compañeros.

---

Mantengo buena relación con mis compañeros de trabajo.

---

Fomento el trabajo en equipo.

---

Facilito la comunicación entre el personal que labora en la institución

---

Considero que el buen manejo de la comunicación interna es importante para el logro de los resultados.

---

Cumplo con las normas institucionales

---

Cumplo y aplica el reglamento interno de trabajo.

---

Aplico procedimientos, instructivos y otros para realizar el trabajo

---

*Nota.* La tabla muestra el formulario de encuesta realizado a partir del modelo teórico de Chiavenato (2006) y Meyer & Allen (1991)

**Ilustración 1**

*Reunión con los colaboradores de PROSERMAGUA*



*Nota.* La fotografía se realizó luego de la toma de encuesta de recolección de datos.

**Ilustración 2**

*Reunión con Personal directivo de PROSERMAGUA*



*Nota.* La fotografía se realizó en la reunión para coordinar encuesta de recolección de datos.

**Ilustración 3**

*Reunión con el departamento de recursos humanos*



*Nota.* La fotografía se realizó en la reunión para coordinar encuesta de recolección de datos.