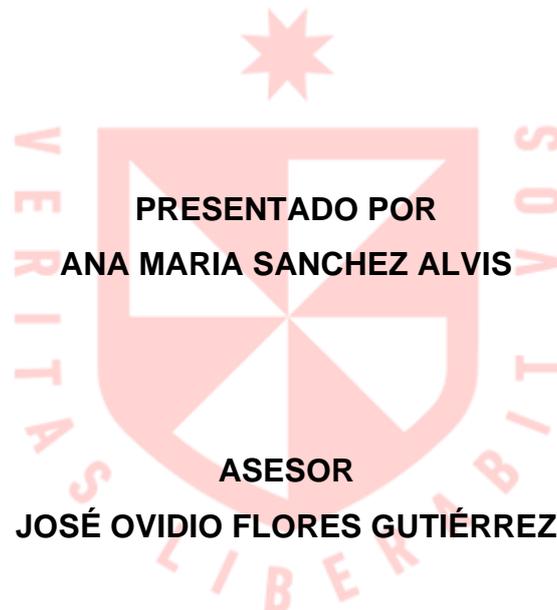




**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**INFLUENCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL  
EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE LUYA – LÁMUD, AMAZONAS, 2021**



**PRESENTADO POR  
ANA MARIA SANCHEZ ALVIS**

**ASESOR  
JOSÉ OVIDIO FLORES GUTIÉRREZ**

**TESIS  
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**LIMA – PERÚ  
2023**



**CC BY-NC-ND**

**Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**INFLUENCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN  
LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
DE LUYA – LÁMUD, AMAZONAS, 2021**

**PARA OPTAR**

**EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR:**

**ANA MARIA SANCHEZ ALVIS**

**ASESOR:**

**DR. JOSÉ OVIDIO FLORES GUTIÉRREZ**

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

Dedico mi trabajo a Dios, quien me ha dado fuerza y vida para culminar esta investigación.

A mis padres por estar ahí cuando más los necesitaba, por apoyarme y ayudarme en los tiempos más difíciles a pesar de la distancia.

## **Agradecimientos**

A todos los docentes que me brindaron los conocimientos para mi formación profesional.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos .....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas .....	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen .....	viii
Abstract.....	ix
INTRODUCCIÓN .....	10
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO .....	17
1.1. Antecedentes de la investigación .....	17
1.2. Bases teóricas.....	25
1.3. Definición de términos básicos .....	39
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	41
2.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas.....	41
2.1.1. Hipótesis General.....	41
2.1.2. Hipótesis específicas.....	41
2.2. Variables y definición operacional.....	41
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	43
3.1. Diseño Metodológico .....	43

3.2. Diseño Muestral .....	44
3.3. Técnicas de Recolección de Datos.....	45
3.4. Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de Información .....	48
3.5. Aspectos Éticos .....	48
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....</b>	<b>50</b>
4.1. Estadística descriptiva .....	50
4.2. Prueba de normalidad.....	57
4.3. Estadística inferencial .....	59
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....</b>	<b>64</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>67</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>69</b>
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN .....</b>	<b>71</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>78</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Componentes del Compromiso Organizacional.....	29
<b>Tabla 2.</b> Las tres dimensiones del compromiso en relación con otros elementos .....	30
<b>Tabla 3.</b> Dimensiones de la Productividad Laboral.....	37
<b>Tabla 4.</b> Confiabilidad del Compromiso Organizacional .....	46
<b>Tabla 5.</b> Casos de Productividad Laboral.....	47
<b>Tabla 6.</b> Confiabilidad de la escala de productividad laboral .....	47
<b>Tabla 7.</b> Frecuencia de la variable compromiso organizacional.....	50
<b>Tabla 8.</b> Frecuencia de la dimensión componente afectivo .....	51
<b>Tabla 9.</b> Frecuencia de la dimensión componente de continuidad.....	52
<b>Tabla 10.</b> Frecuencia de la dimensión componente de normativo .....	53
<b>Tabla 11.</b> Frecuencia de la variable productividad laboral .....	54
<b>Tabla 12.</b> Frecuencia de la dimensión eficiencia .....	55
<b>Tabla 13.</b> Frecuencia de la dimensión remuneración .....	56
<b>Tabla 14.</b> Frecuencia de la dimensión capacitación .....	57
<b>Tabla 15.</b> Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones.....	57
<b>Tabla 16.</b> Escala de correlación.....	59
<b>Tabla 17.</b> Influencia del compromiso organizacional en la productividad laboral .....	60
<b>Tabla 18.</b> Influencia del componente afectivo en la productividad laboral .....	61
<b>Tabla 19.</b> Influencia del componente de continuidad en la productividad laboral.....	62
<b>Tabla 20.</b> Influencia del componente normativo en la productividad laboral .....	63

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Organigrama de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud .....	39
---	----

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del compromiso organizacional (CO) en la productividad laboral (PL) de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas. En lo que respecta a la metodología, se orientó bajo una perspectiva cuantitativa, aplicada con un diseño no experimental de índole transversal. Asimismo, para efectuar la medición de las variables se emplearon dos cuestionarios tipo Likert que fueron aplicados a una muestra censal de 50 colaboradores. Los resultados obtenidos evidenciaron que se encontró un coeficiente de correlación Rho Spearman de  $= 0.936$  ( $p < 0,005$ ), que demuestra la existencia de una correlación moderadamente positiva entre CO y PL. Por ese motivo, se concluyó que existe una influencia positiva y significativa del compromiso organizacional (CO) en la productividad laboral (PL) de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas.

**Palabras clave:** Compromiso organizacional, productividad laboral, municipalidad.

## **ABSTRACT**

The objective of the research was to determine the influence of Organizational Commitment (OC) on Labor Productivity (LP) of the workers of the Provincial Municipality of Luya - Lámud, Amazonas. Regarding the methodology, it was oriented under a quantitative perspective, applied with a non-experimental design of transversal nature. Two Likert-type questionnaires were used to measure the variables, which were applied to a census sample of 50 collaborators. The results obtained showed a Rho Spearman correlation coefficient of  $= 0.936$  ( $p < 0.005$ ), which demonstrates the existence of a moderately positive correlation between CO and PL. For this reason, it was concluded that there is a positive and significant influence of Organizational Commitment (OC) on Labor Productivity (LP) of the collaborators of the Provincial Municipality of Luya - Lámud, Amazonas.

**Key words:** Organizational commitment, labor productivity, municipality.

NOMBRE DEL TRABAJO

ANA MARIA SANCHEZ ALVIS 8jun2023.docx

RECuento DE PALABRAS

16002 Words

RECuento DE CARACTERES

91486 Characters

RECuento DE PÁGINAS

81 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.9MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 1, 2023 6:06 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 1, 2023 6:08 PM GMT-5

● 17% de similitud general

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

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

## INTRODUCCIÓN

Actualmente, el compromiso organizacional, como expresa Bernal et al. (2021), es un tema muy importante y se constituye como un factor que influye en las organizaciones y colaboradores, así como la permanencia y desempeño de estos; de igual manera, permite identificar y abordar las áreas problemáticas que tiene una institución. Por otro lado, la productividad de los colaboradores representa un gran desafío al interior las organizaciones, por ende, estas deben buscar incrementarla, lo cual conllevaría a un incremento significativo en diversos aspectos de la institución, tales como el logro de objetivos, cumplimiento de metas, etc.

Entendiendo la productividad como el valor generado por el trabajador y la calidad del empleo (Marvel et al., 2011), conseguir un mayor índice de productividad se vuelve crucial, sin embargo, esta labor depende de diversos factores como el clima laboral, equipamiento y recursos, motivación laboral, salario, compromiso organizacional, entre otros; éstos son algunos factores clave necesarios para alcanzar una buena productividad, ya que tienen una clara influencia hacia los colaboradores; por ello, deben implementarse estrategias que permitan fortalecer el compromiso institucional en base a la productividad de los trabajadores.

A nivel internacional, según Daude (2010), Ros (2011) y Figal et al. (2020) el nivel de productividad en América latina aún es bajo. Según Calvalcanti et al. (2013), la época de alta productividad en países de América latina fue entre los años 1960 -1980. Sin embargo, según la Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2022), respecto a la dinámica de productividad laboral

en Latinoamérica, está aún no ha alcanzado los niveles de productividad logrados el año 1980, siendo solamente las actividades de agricultura, silvicultura y pesca; electricidad, gas y agua; y transporte almacenamiento y comunicaciones, aquellas que en las dos últimas décadas presentaron un incremento constante. Aun así, la productividad latinoamericana sigue manteniendo incrementos anuales constantes.

El incremento en la productividad en América Latina obedece, en gran medida a la reasignación de los recursos de sectores de baja productividad, asociados a empleos de baja calidad; además, se destaca que los niveles de productividad pueden incrementarse con el uso eficiente de recursos, el cierre de sectores poco productivos, el incremento de capital humano y los cambios tecnológicos (CEPAL, 2022).

De este modo, los bajos niveles de productividad exigen a las instituciones impulsar el compromiso organizacional para, así, obtener resultados que favorezcan a la institución; un trabajador comprometido con la institución se siente más feliz y contribuye a crear un ambiente de trabajo óptimo; es por ello que, se debe tener en cuenta varios elementos que permitan reforzar el compromiso de los trabajadores, tales como: una comunicación abierta, buena cultura laboral y trabajo colaborativo, llevando a cabo mejores prácticas laborales, esto significa un aporte positivo para las empresas.

Weller (2020) señala que la crisis sanitaria a causa del COVID 19 en América Latina golpeó de manera abrupta a los empleados, debido a la interrupción de labores y, como tuvieron que adaptarse al cambio que generó estacoyuntura, el empleo de plataformas de trabajo virtual (teletrabajo), además, esta situación generó un impacto en la productividad laboral, ya que no se contaba con

una estructura definida de mercado laboral. Entonces, el uso de estas nuevas herramientas conllevó a la caída de la productividad laboral media, entre el primer trimestre del año 2020, lo cual gradualmente se fue mejorando e implementando nuevas técnicas, habilidades y competencias de los colaboradores para que se desempeñen correctamente en la empresa.

En la realidad laboral del Perú, se suscita una alta tasa de informalidad, lo que evidencia una disminución en la productividad, ya que la mayoría de las empresas informales no ofrecen condiciones de calidad suficientes a sus colaboradores; por otra parte, las empresas formales presentan mayor productividad y tienen empleos de mayor calidad, de modo que los colaboradores gozan de mayor protección laboral (Chong et al., 2007). En el 2018, tal como expresa Franco et al. (2021) se realizó la Encuesta Económica Actual (EEA) que señaló que la productividad media se había incrementado en promedio 3% cada año, esto refleja el valor generado por cada trabajador, además de que gozan de diversos beneficios por las utilidades que generan para la empresa; esto se debe a las ganancias de la productividad y el compromiso del empleo que se originan por la contratación formal del personal.

En la región de Amazonas, tal como menciona Cuba (2021), el compromiso institucional disminuyó durante el año 2020 a causa de la pandemia generada por el Coronavirus, ya que los colaboradores de las instituciones se vieron obligados a trabajar de manera remota, presentaron diversas dificultades, principalmente motivadas por la dificultad de manejo de Tecnologías de información y comunicación, estrés generado por el aislamiento, lo cual derivó en una falta de compromiso y una eventual disminución en la productividad laboral. Además, se hace necesario mencionar que algunos de los colaboradores en esta región, no

contaban con computadoras o conexión a internet en casa, lo que afectó de una manera negativa a las organizaciones.

En la Municipalidad Distrital de Luya – Lámud, el compromiso organizacional que tienen los colaboradores ha tenido una disminución negativa con el paso de los años; lo cual puede obedecer a diversos aspectos: primero, la permanencia de un salario menor al mínimo fijado por el DL 276 (2018), dispuesto hace dos gestiones municipales; segundo, la ausencia de programas enfocados en el desarrollo y capacitación del personal, planes capacitación de uso de herramientas tecnológicas, programas de incentivos, reconocimiento de logros, realización de encuestas de satisfacción y promoción del compromiso organizacional. Por las razones expuestas, el trabajador no se siente motivado y como consecuencia no invierte mucho tiempo y esfuerzo en desarrollar las actividades.

Si la problemática descrita no es objeto de estudio, la productividad en la En la Municipalidad Distrital de Luya – Lamud continuaría en descenso, lo cual podría perjudicar seriamente el cumplimiento de metas trazadas, perjudicando a la población a nivel provincial.

Por lo expuesto, se hace necesarios, estudiar las variables relacionadas a la productividad municipal, ese es el caso del compromiso organizacional. Por este motivo, el presente estudio mediante el empleo de un diseño no experimental – transversal de nivel correlacional pretende contribuir con la solución del problema descrito.

En tal sentido, esta investigación consideró como problemática principal la siguiente interrogante: ¿De qué manera influye el compromiso organizacional en

la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, 2021?, del mismo modo, se consideró formular los siguientes problemas secundarios: a) ¿De qué manera influye el componente afectivo en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, 2021?, b) ¿De qué manera influye el componente de continuidad en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, 2021?, c) ¿De qué manera influye el componente normativo en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, 2021?

Como objetivo principal del estudio el determinar la influencia del compromiso organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, 2021, se consideraron presentar los siguientes objetivos específicos: a) Determina la influencia del componente afectivo en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, 2021, b) Determinar la influencia del componente de continuidad en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, 2021, c) Determinar la influencia del componente normativo en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya, Lámud, Amazonas, 2021.

Del mismo modo, se formularon las siguientes hipótesis. Hipótesis general, existe una influencia significativa del componente afectivo en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, 2021; hipótesis específicas: 1) existe una influencia significativa del componente afectivo en la productividad laboral de los colaboradores de la

Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas,2021, 2) existe una influencia significativa del componente de continuidad en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas,2021, y 3) existe una influencia significativa del componente normativo en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas,2021.

La realización del presente estudio resulta importante, pues en la coyuntura actual el compromiso institucional es una de las cuestiones cruciales al interior de una organización. Es por ello por lo que, la relevancia del presente estudio recae en que, a través de este, se promueve el conocimiento del compromiso institucional, ya que presenta diversas ventajas para la empresa, debido a que se puede obtener crecimiento referente a la productividad laboral; además, la organización tendrá como principal fin producir más, lo más rápido posible y eficientemente, basándose en factores sólidos como: los colaboradores, eficiencia y la organización del trabajo.

El presente estudio también busca dar a conocer la injerencia del compromiso institucional en base a la productividad de los trabajadores, asimismo, se podrá contribuir con la formulación de estrategias que permitan que los trabajadores se mantengan comprometidos y fidelizados con la institución, optimizando la realización de tareas y de los equipos de trabajo, considerando los tres niveles de compromiso que se deben de manifestar en la organización.

Finalmente, en esta investigación se busca identificar que variables tienen injerencia en el compromiso organizacional referente a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya-Lámud; tras la obtención de resultados pertinentes se podrá contribuir en brindar soluciones; permitiendo tomar medidas

que incrementen los niveles de productividad en base al compromiso; de este modo, con esta investigación, no solo se beneficiará la Municipalidad Provincial de Luya-Lámud, sino que también podría ser utilizado por otras municipalidades u organismos del Estado, puesto que el instrumento de recolección de datos del presente trabajo se podrá usar como referente y así conocer el estado de compromiso de los colaboradores. Por lo tanto, la presente investigación tendrá gran valor tanto en la Municipalidad Provincial de Luya-Lámud como para el sector doctrinal y académico, ya que se señalará que factores tienen mayor relevancia en el compromiso institucional y permitirá conocer las estrategias adecuadas para tener una buena productividad laboral.

La metodología de esta investigación se orientó bajo un enfoque cuantitativo de tipo aplicado con un diseño no experimental – transversal; asimismo, para medir las variables objeto de estudio, se aplicaron dos cuestionarios en escala Likert con una muestra de tipo censal compuesta por 50 colaboradores.

Este estudio se estructura en cinco capítulos, en el primero referido al marco teórico; en el segundo capítulo se trató la hipótesis y variables; en el tercer capítulo vinculado a la metodología; en el cuarto capítulo se presentaron los resultados obtenidos; en el quinto capítulo se efectuó la discusión de los resultados conseguidos; finalmente, se exponen las conclusiones, a las cuales se arribaron, y las correspondientes recomendaciones.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Antecedentes de la investigación**

#### **1.1.1. Antecedentes Internacionales**

Jarufe (2018) dio a conocer en su investigación denominada “Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral: estudio para cecinas Fanda”, publicada por la Universidad de Concepción de la Facultad de Ciencias y Tecnología para optar el grado de licenciado en ciencias de la administración de empresas, que presentó como finalidad establecer si existe vinculación entre compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la empresa de cecinas Fanda. El autor señala la presencia de una vinculación entre las variables de estudio mencionadas en la organización empresarial de cecinas Fanda, por ello se elaboró la presente tesis utilizando la revisión de fuentes de Información confiables. El nivel de investigación fue descriptivo y correlacional. En cuanto al instrumento se hizo uso de la encuesta estructurado para 81 trabajadores de la empresa de cecinas Fanda, lo cual respondieron al cuestionario; 65 colaboradores, 13 de ellas se abstuvieron y 2 no cumplían con las condiciones requeridas de acuerdo a su tipo de contrato y se ingresó los datos obtenidos por medio del paquete estadístico SPSS para ser procesados. La investigación concluye que la satisfacción laboral es un factor del compromiso organizacional.

Acosta (2018) en su tesis denominada “Teletrabajo y percepción de la productividad: Un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia - Colombia”; publicada en la Universidad de Antioquia, en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Escuela Profesional de Psicología, en Colombia; la cual

tuvo como problemática identificar en qué momento se priorizan la intensidad del trabajo y la producción respecto a las correctas condiciones laborales. Dentro de este marco, el autor señala como objetivo comprender las distinciones existentes entre las percepciones de los diversos autores en relación con el teletrabajo empleado por parte de las diferentes entidades que pertenecen al ámbito estatal de Medellín frente a la vinculación entre las variables consideradas en el estudio. En relación con la metodología empleada esta fue de perspectiva cuantitativa de los estudios de tipo exploratorio-descriptivo, la muestra se basó en 65 personas en las entidades del sector público en Antioquia, se realizó la técnica de entrevista y se ingresó los datos obtenidos al software Excel para ser procesados. En consecuencia, los resultados obtenidos en el estudio demostraron que las actividades laborales como el teletrabajo pueden acarrear consecuencias negativas para la salud porque sienten que se están aislando y no comparten con los demás compañeros de trabajo y puede traer consigo consecuencias negativas hacia la productividad laboral.

Por consiguiente, el autor llegó a la conclusión que, la investigación ha generado un amplio servicio a la comprensión de perspectivas y deseos laborales orientados a la productividad laboral y como pondera el componente humano como esencia en el desarrollo de las organizaciones. En el teletrabajo los colaboradores afirman que su eficiencia se incrementa al efectuar sus actividades bajo esta modalidad, pero esta va disminuyendo ante la alta exigencia y la sobrecarga de trabajo a la cual se somete a los colaboradores que realizan sus labores bajo esta modalidad.

Salazar (2018) en la investigación titulada “Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública

ecuatoriana”, que tuvo como finalidad de determinar si la satisfacción laboral presenta un vinculación o injerencia en relación al compromiso organización, teniendo como unidad de estudio al Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en el 2017. La metodología de la investigación antes mencionada se guio bajo una perspectiva cuantitativa, de grado correlacional y estructuración no experimental, asimismo, como técnica de acopio de datos e información utilizo a la encuesta la cual fue aplicada a través de su correspondiente instrumento el cuestionario, el cual conto con una muestra de 290 personas. En lo que a los resultados conseguidos respecta, estos permitieron al autor concluir que, entre las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional se evidencian ciertas cuestiones referentes al trabajador, pues este se encuentra rodeado de afectaciones familiares y de trabajo que pueden influenciar sus sentires y emociones, lo cual conlleva a que en algunos casos los empleadores produzcan o propicien escenarios especiales de trabajo, que permitan a los colaboradores desarrollar sus actividades de forma tranquila y adecuada.

Hernández y López (2018) en la investigación titulada “Influencia del compromiso organizacional en la productividad laboral. Un resultado que refuta la hipótesis”, que tuvo como finalidad realizar una descripción respecto a la injerencia del compromiso organizacional en la productividad de los trabajadores de una organización cuya actividad empresarial era la producción y la exportación de fruta. La metodología utilizada en la investigación referida, esta se orientó bajo una perspectiva mixta, de tipología básica, con un diseño no experimental y un nivel descriptivo, asimismo, en lo que respecta a la técnica de acopio de datos utilizada esta fue la encuesta, la cual se efectivizo a través de su correspondiente instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos tras el desarrollo del estudio

posibilitaron al autor concluir que, la productividad no tiene vinculación al nivel o grado de compromiso organización, sino que esta se encuentra relacionada a cuestiones externas vinculadas a la actividad funcional de propio colaborador, a las estrategias que implemente tanto el empleador como el trabajador a fin de beneficiar la productividad.

Mora et. al. (2021) en el artículo “Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia” que tuvo como finalidad estudiar los componentes del Compromiso organizacional y su vinculación con las cuestiones demográficas en la ciudad de Barranquilla en Colombia. La metodología empleada en la investigación antes mencionada se orientó bajo una perspectiva cuantitativa, de tipo básica, con un grado descriptivo y una estructuración no experimental, del mismo modo, en lo que se refiere a la técnica de acopio de información se empleó a la encuesta la cual se vio ejecutada a través de su instrumento el cuestionario, el cual conto con una muestra de 155 personas. En lo referido a los resultados obtenidos tras el desarrollo y ejecución del estudio estos permitieron al autor concluir que, existe un grado elevado de ausentismo laboral en esta organización y ello se encuentra vinculado a cuestiones demográficas, en algunos casos por compromisos devenidos de los colaboradores con sus familiares y en otras la distancia entre sus domicilios y la ubicación del centro de trabajo.

Chávez (2022) realizó un estudio titulado “Análisis del compromiso organizacional en relación a la productividad laboral de los profesionales del área de Anestesiología del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo.” Analizar el compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral de los profesionales del área de Anestesiología del Hospital de Especialidades

Teodoro Maldonado. El estudio fue de nivel correlacional y tuvo como muestra a 87 personas. El estudio concluye que existe relación positiva y significativa entre ambas variables.

Gil (2022) realizó un estudio titulado “Compromiso organizacional y su relación con la productividad del personal en una empresa forestal”, que tuvo como objetivo analizar la relación entre ambas variables. El estudio fue de nivel correlacional, de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 105 trabajadores. La conclusión del estudio señala que existe correlación entre ambas variables, el compromiso organizacional influye en la productividad del personal.

### **Antecedentes Nacionales**

Para Hernández (2018) en su tesis denominada “Compromiso institucional y gestión del cambio en trabajadores de una municipalidad de Ica, 2018”, publicada por la Universidad César Vallejo Facultad de Ciencias Empresariales para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública, que tuvo como finalidad analizar la vinculación existente entre compromiso institucional y gestión del cambio de los colaboradores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el 2018. La metodología empleada por parte de la investigación se orientó bajo una perspectiva cuantitativa, de tipología básica con un grado descriptivo – correlacional y una estructuración no experimental, del mismo modo, la técnica de acopio de información utilizada fue la de la encuesta, la cual se viabilizó a través de su instrumento el cuestionario, contando con una muestra de 151 colaboradores de la Municipalidad de Ica. Los resultados que se obtuvieron permitieron concluir que, se suscita una vinculación importante y significativa entre las condiciones laborales y el nivel de compromiso de los colaboradores de la municipalidad frente a dicha institución.

Coronel (2019) en su tesis de investigación denominado “Procesos administrativos y los niveles de productividad en los colaboradores de la Financiera confianza, agencia El Agustino”, que tuvo como principal finalidad el establecer la vinculación existente entre los procesos administrativos y los niveles de productividad en los colaboradores de la Financiera Confianza, sede El Agustino – 2018. En lo que respecta a la metodología utilizada por la referida investigación fue de perspectiva cuantitativa, de tipología básica con un grado relacional y una estructuración no experimental, asimismo, como técnica de recopilación y acopio de datos e información se utilizó a la encuesta y como instrumento empleo a el cuestionario, la muestra estuvo conformada por 18 trabajadores de la financiera Confianza, sede Agustino. Los resultados permitieron al autor concluir que, existe una vinculación entre las variables de nivel moderado, razón por la cual se afirma que son dependientes, dado que al utilizar un procedimiento de carácter administrativo se beneficia los grados de producción de los trabajadores de la organización.

Según León (2018) en su tesis que se denominó “Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el 2016”, que presento como finalidad el establecer la vinculación existente entre el compromiso organización y la productividad laboral. En lo que respecta a la metodología empleada esta se orientó como una investigación de perspectiva cuantitativa de tipo aplicada, con un grado correlacional y una estructuración no experimental, asimismo, en lo referido a la técnica de acopio de datos e información se empleó fue la encuesta la cual se efectivizó a través de su correspondiente instrumento el cuestionario, la investigación conto con una muestra de 164 trabajadores. En lo que respecta a

los resultados obtenidos permitieron al autor concluir que, se presenta una vinculación importante y significativa entre la variable de compromiso organización y la de productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto durante el año 2016, la cual se verifica a través de Rho de Spearman de 0.793.

Según Chuquija y Gonzales (2021) en su tesis denominada “El compromiso organizacional y la productividad laboral en la Financiera CrediScotia en la ciudad de Juliaca año 2021” que tuvo como finalidad el establecer la vinculación existente entre el compromiso organización y la productividad laboral en la financiera CrediScotia en Juliaca. La metodología utilizada por el estudio antes aludido se orientó bajo una perspectiva cuantitativa, con un nivel correlacional y una estructuración no experimental, del mismo modo, en lo referido a la técnica de acopio de información se utilizó a la encuesta, la cual se viabilizó a través de su correspondiente instrumento el cuestionario, contando con una muestra de 60 personas. Los resultados conseguidos tras el desarrollo de la investigación posibilitaron al autor concluir que, entre las variables objeto de estudio existe una vinculación significativa positiva con un Rho de 0.4888.

Zapata (2018) en su en su investigación denominada “Compromiso organizacional y productividad en una entidad pública de salud, Lima – 2016” que tuvo como finalidad presentar la vinculación existente el compromiso organizacional y la variable de productividad laboral de los colaboradores de una Institución Pública de Salud en Lima en el 2016. La metodología se orientó como un estudio de perspectiva cuantitativa, con un grado correlacional y una estructuración no experimental, del mismo modo, en lo que respecta a la técnica de recopilación de datos e información empleada por la investigación esta fue la encuesta la cual se efectivizó a través de su instrumento el cuestionario, la investigación contó con una

muestra de 25 colaboradores del Centro de Salud Santa María de Huachipa. Los resultados que se consiguieron posibilitaron al autor concluir que, se presenta una vinculación importante y significativa entre las variables de estudio en los colaboradores de una Institución Pública de Salud en Lima durante el 2016, pues se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.844.

## **1.2. Bases teóricas**

### **1.2.1. Compromiso Organizacional**

#### **1.2.1.1. Definición**

Ávila y Pascual (2020), define al compromiso organizacional como la fuerza de identificación y participación del individuo con su organización (p. 2).

Respecto a su importancia, según Domínguez et al. (2013), el Compromiso Organizacional tiene implicancia en el sentido afectivo, en donde los trabajadores están vinculados emocionalmente, ello forma un fuerte sentido de lealtad hacia la empresa; de igual manera, el sentido normativo, este se basa en las políticas, normas, regulaciones que está sujeto el contrato y que conlleva a retener al personal, ya que si se infringe las políticas esto puede traer problemas hacia el colaborador. Por otro lado, el componente calculado se refiere a ver los elementos humanos, materiales, infraestructura y el entorno laboral que tienen la organización.

Cernas et al. (2018) sostienen que el compromiso organizacional se basa en el involucramiento total del personal con la empresa y como conlleva a una evolución interna positiva de la organización, mediante un comportamiento planificado y el intercambio social que se genera de empleado a empleador; es por ello que, a un alto compromiso se debe cuidar del colaborador por parte de la empresa ya con esto se da un mayor beneficio y en tal sentido el cuidado incrementa el soporte percibido para la organización.

Por otro lado, Salvador (2012) señala que este tipo de compromiso implica que los colaboradores de una organización ponen todo su esfuerzo y dedicación para el bienestar de la empresa, esto conlleva a una percepción y expresión emocional que genera el apego emocional hacia la empresa por el cual se desempeñan de una manera positiva. En ese sentido, el Compromiso organizacional es la relación que se fija entre el colaborador y una empresa o institución. Según Hurtado (2017) esta presenta tres elementos principales: el elemento afectivo, el elemento de continuidad y el elemento normativo; dichos elementos presentan una vinculación emocional e influyen en cómo los trabajadores estén contentos y satisfechos de formar parte de la organización en la que laboran, también señalan el reconocimiento de los colaboradores y como se debe cuidar y valorar a ellos ya que si tiene compromiso con la empresa está crecerá de una manera positiva y así aumentará su nivel de compromiso.

#### **1.2.1.2. Teorías de compromiso organizacional**

##### Teoría de valores personales y valor empresarial

Según Ruiz (2013) considera que el valor personal en base al compromiso organizacional depende mucho de los colaboradores y ello se basa en las evaluaciones propias del trabajo que realizan y del balance entre lo que contribuyen a la organización y lo que adquieren de ella; el aporte principal de los trabajadores es el compromiso a las políticas empresariales, el cual variará en función a las diferentes áreas que tiene la organización, por ello el valor personal se basa en tomar decisiones atendiendo a las situaciones existentes en la empresa. El compromiso empresarial se rige de acorde al valor que persiguen y como acrecentar el grado de involucramiento de sus *stakeholders*; se deberá llevar a la par el compromiso por parte de los colaboradores y de los altos funcionarios que

dirigen la empresa y así se tendrá un compromiso óptimo y de calidad, la cual requiere y así sea sostenible para la empresa.

Asimismo, Osorio et al. (2016) refieren que la teoría del compromiso organizacional se basa principalmente en los valores humanos y como ello sirve de guía para las demás personas, de igual modo el compromiso organización se encuentra compuesto por los valores propios del colaborador en relación a la organización y se vincula a como ello genera un beneficio o una utilidad para la empresa.

Por otro lado, Álvarez (2009) señala que el valor del compromiso organizacional es la pieza central en la relación entre el trabajador y la organización, pues se involucra las actitudes del personal y como la acción de recibir recompensas generan resultado, lo cual conlleva a que su compromiso se acrecenté junto con resultados positivos para la empresa u organización, es por ello que el compromiso organizacional que se considera que es un intercambio valorativo del personal en su involucramiento con la organización por los beneficios e incentivos que esta le otorga.

En definitiva, el compromiso organizacional se vincula los valores personales y empresariales, esto se basa en definitiva en las valoraciones y conductas propias del trabajador en base a su trabajo, la actitud del compromiso sostiene que el trabajo es un valor por naturaleza. Ante ello podría inferir que pese al trabajo se puede medir por el tiempo ocupado en la actividad y en el desarrollo productivo y las relaciones interpersonales y sociales involucradas en ello.

### **1.2.1.3. Dimensiones del compromiso organizacional**

En referencia a Betanzos et al. (2006) define los componentes del compromiso organizacional como:

- **Compromiso Afectivo:** Conlleva a involucrar sentimientos hacia la organización como sentimiento positivo o involucramiento afectivo con la organización. Sobre todo, el anhelo de perdurar en la empresa o institución en base a un afecto emocional. Cabe destacar que el liderazgo afectivo presenta una vinculación provechosa en la productividad del colaborador.
- **Compromiso Continuidad:** Está relacionado a los esfuerzos y empeño que generan los colaboradores con la empresa, por lo cual colaboradores permanecen más tiempo en la empresa ya que no les gusta ver que su esfuerzo sea en vano. No es deseado por los dirigentes, porque esperan más que solo la conformidad de los colaboradores. Los directivos confían que los colaboradores sean más comprometidos con sus labores y generen utilidades.
- **Compromiso normativo:** Relacionado a las percepciones de obligatoriedad por parte del trabajador por mantenerse en la organización, con ello se mantienen comprometidos de una manera forzada ya que se comprometieron con las normativas de la empresa. Al mismo tiempo es el anhelo de permanencia en una empresa a raíz de una percepción de deber, mediante el estudio sobre las percepciones de los trabajadores lo cual conlleve a que puedan sentirse obligados a ser leales con la empresa.

Tras la revisión de la literatura y el apartado doctrinal vertido por Betanzos et al. (2006) se puede efectuar el desarrollo de la subsecuente tabla (Tabla 1), en la cual se sintetizan y se estructuran los conceptos antes mencionados:

**Tabla 1.***Componentes del Compromiso Organizacional*

<b>Componentes del compromiso organizacional</b>	<b>Orientación</b>	<b>Vinculación</b>
Compromiso afectivo	Orientación afectiva	Vinculado emocionalmente y con atadura a la organización, mediante el compromiso e identificación con la empresa u organización.
Compromiso de continuidad	Orientación basada en la necesidad y costo.	Vinculado a las pocas oportunidades laborales
Compromiso normativo	Responsabilidad u obligación moral.	Obligación de índole moral por parte del colaborador, el obtener una bonificación o recompensa.

Fuente: Elaboración propia con información extraída de Betanzos et al. (2006)

De igual manera Ruiz (2013) señala que los ámbitos del compromiso organizacional, son el compromiso afectivo, se basa en la vinculación afectiva que genera el trabajador con la empresa o institución y ellos están orgullosos de pertenecer, a la vez, se fidelizan con la empresa, de igual modo el compromiso de continuidad se vincula con las relaciones fijadas por parte del colaborador con la organización, ya que es un apego de tipo material, quiere decir que es porque el colaborador ha invertido esfuerzo, cuestiones de tiempo o dinerarias en la empresa y abandonarla conllevaría a perder lo que ya avanzo.

Sin embargo, el compromiso normativo se rige en base al sentir personal o el deber de mantenerse en la organización, tal como se muestra en la (Tabla 2), el compromiso normativo resulta ser algo particular del colaborador, en base a los valores y el compromiso que tienen como persona, en la cuales se destacan el ambiente del trabajo, la representación del cargo, las políticas internas, la coordinación, la colaboración en la empresa y los las estrategias empleadas por

los empleadores o directivos. Al evaluar a los colaboradores se toma en cuenta el género, edad, el tiempo en el cargo, aspiraciones y valores respecto al trabajo, compromisos familiares y motivación. En base al contrato entre los colaboradores y la empresa se relacionan con el compromiso normativo basándose en la relación sólida de lo moral por el colaborador con la empresa.

**Tabla 2.**

*Las tres dimensiones del compromiso en relación con otros elementos*

<b>Tipo de compromiso</b>	<b>Características</b>	<b>El individuo</b>	<b>Valores</b>	<b>Resultados</b>
De continuidad	Se siente conminado a mantenerse	Tiene que estar en la organización.	Transaccional (coste de oportunidad)	Desempeño mínimo. Absentismo. Aceptación de cambios
Afectivo	Aparecen percepciones de pertenencia y afecto.	Quiere mantenerse en la organización.	Relacional (vínculo emocional).	Satisfacción laboral. Deseo de mantenerse en la empresa.
Normativo	Lealtad, al sentirse en el fondo obligado	Está determinado mantenerse en la organización.	Relacional (fidelización)	Contribución a la misión.

Fuente: Elaboración propia con información extraída de Ruiz (2013).

Resumiendo lo planteado por los autores referente a los tres elementos del compromiso organizacional, ello forma variables que se involucrarán en el ámbito sentimental o emocional, el deseo de permanecer obligados con su lealtad a la empresa y el compromiso con lo que los colaboradores demuestran un trabajo productivo y eficiente en base a la calidad de su trabajo. Además, el compromiso organizacional se vincula con las características del trabajo, mediante la relación de grupo y Estado de rol del colaborador. Es por ello que el objetivo de la dimensión del compromiso es hacia los colaboradores de la organización.

#### **1.2.1.4. Importancia de compromiso organizacional**

Soberanes y De la Fuente (2009) expresan que al tener un clima organizacional influencia de una manera muy marcada en el comportamiento organizacional, ya que ahí se observa el comportamiento y las percepciones que tienen los trabajadores con la organización; un factor determinante es el ambiente interno y los juicios de valor que emite la empresa hacia el personal; por otro lado, las percepciones que se encuentran atribuidas como las situacionales y temas personales que traen consigo cada trabajador. Dicho esto, el clima laboral debe ser óptimo y debe traer consigo un buen trato de jefe a colaboradores para que ésta tenga una vinculación integrada con el compromiso organizacional.

Omar y Florencia (2008) expresan que el compromiso organizacional se basa en concreto al personal y como ellos se identifican con la empresa; es por este motivo que se deben enfocar en influenciar el bienestar y la eficiencia de los miembros, a fin de que los colaboradores se identifiquen y se comprometan con sus laborales para el beneficio de la organización. Por consiguiente, esto genera que el empleado forje un vínculo estrecho con el lugar de trabajo.

Al respecto Domínguez et al. (2013) mencionan que la importancia del compromiso organizacional, recae en la adquisición de una disposición positiva encaminada al cumplimiento de visión, misión y beneficios de la organización y en función a las actitudes y conductas que realizan los empleados, para que se genere ventajas y beneficios a la organización, por lo cual esta debe plantear e implementar metas que permitan evaluar la eficiencia de sus colaboradores. Por tanto, una corporación comprometida fortalecerá la competitividad y tendrá un crecimiento para la organización.

Llapa et al. (2009) mencionan que la importancia del compromiso organizacional es la importancia del factor de involucramiento total del personal con la organización; el compromiso es la actitud y la motivación que mantienen al desempeñarse en su puesto laboral; en tal sentido el perfil del colaborador mantiene relación en base a tema sentimental, afectivo, de vinculo y normativo, los cuales la organización deberá tomar en consideración para que haya un crecimiento entre el trabajador con el área.

A modo de resumen, los autores mencionan que la importancia del compromiso organizacional y como ello marca drásticamente a los trabajadores, ya que esto influye como ellos se deberán de mantener comprometidos en base a la eficiencia y el bienestar que la empresa genera; para ellos la organización deberá vincularse con el sentimiento de identidad, autonomía y adhesión en base a los valores que la empresa genera.

## **1.2.2. Productividad Laboral**

### **1.2.2.1. Definición**

Tapasco y Giraldo (2016) define la productividad laboral como la efectividad con la que un trabajador aplica sus habilidades y talento para desempeñar su

trabajo haciendo uso de los materiales disponibles en un tiempo especificado (p. 5). Urgilés et al. (2019) mencionan que la productividad implica otorgar o brindar algo acorde de un actividad o trabajo, que se ejecutan en base a un lapso determinado, se debe de considerar indispensable la comunicación y coordinación organizacional por los directivos de la empresa, de igual modo, no se deberá de evadir la gestión del conocimiento porque esta resulta ser sumamente necesaria para optimizar la productividad laboral; dada la vulnerabilidad del cambio que el mundo tiene con la alta demanda y competencias que tienen las empresas o grupos de interés.

La productividad laboral se basa en el capital y capacidad del ser humano que se encuentra presente en los trabajadores, referente al cumplimiento de metas en un tiempo establecido. Una organización será considerada como productiva si esta logra alcanzar sus fines convirtiendo sus materias o insumos en productos con la menor inversión o con el menor costo. De igual modo, la productividad necesita de la presencia de la eficiencia como de la eficacia. Dado que una empresa será estimada como eficaz al momento de conseguir sus metas en el apartado de ventas o de participación, pero su productividad se encuentra sujeta a conseguir estos objetivos de forma eficiente.

#### **1.2.2.2. Medidas de la Productividad Laboral**

Jaimes et al. (2018) consideran que la productividad laboral resulta ser una cuestión sumamente importante dentro de una organización, pues una compañía es fructífera si el logro de sus objetivos y metas, convierten las materias en productos con la menor inversión, pues la productividad laboral requiere que exista un nivel considerable de eficacia, pero además requerirá de eficiencia.

- Eficiencia: Se basa en la obtención y concretización de las metas de la

organización, asimismo, implica una magnitud o atributo relevante de las organizaciones u empresas cuyo fin siempre es lograr objetivos, la cual conllevará escenarios complejos y muy competitivos. Además, la eficiencia se orienta especialmente en los medios para solucionar conflictos, economizar costos, efectuar obligaciones y labores.

- **Efectividad:** Correlación entre los logros fijados y los alcanzados, ello conlleva a calcular el nivel de cumplimiento de las metas establecidas, la cual estima la cantidad como criterio exclusivo y lo importante es lo que se produce, no interesa a qué costo. La efectividad se relaciona con la productividad mediante el impacto de logros grandes y mejores beneficios para la organización.
- **Eficacia:** Relacionada con la percepción de productividad la cual genera una idea de deseabilidad o expectativa. Es por ello que la eficacia implica no solo efectuar las actividades, sino que también conlleva realizarlas de forma adecuada, dirigiéndose a cumplir las metas trazadas.

### **1.2.2.3. Beneficios de la Productividad Laboral**

Al respecto Quijia et al. (2021) indican que la importancia de la productividad laboral radica en el crecimiento económico de la empresa, lo cual se traduce en beneficios para la organización, para sus directivos y para los propios colaboradores, puesto que el crecimiento económico es un factor clave en el desarrollo de cualquier tipo de organización que se verá reflejado en el ámbito social.

#### 1.2.2.4. Factores e indicadores de la Productividad Laboral

Según Fontalvo et al. (2017) manifiestan que existen elementos que interceden en la productividad, principalmente son: el desarrollo y exploración, la inversión en lo que respecta al capital, la correspondiente tecnología, los valores de las políticas gubernamentales y actitudes sociales. Es por ello que se considera cuatro factores primarios dentro de las organizaciones las cuales son: el entorno, las particularidades de la labor, las particularidades de la propia empresa, las habilidades y las actitudes de los colaboradores, los cuales se presentaran a continuación:

- El entorno: Es todo aquello que hace referencia a las cuestiones tanto al exterior como al interior que de la organización y como ésta condiciona las actividades laborales, las actitudes sociales y valores de los colaboradores.
- Particularidades del trabajo: En base a la cultura organizacional se rige los colaboradores, su desempeño laboral, el comportamiento en el puesto laboral y la efectividad de la empresa. De igual modo se ve como los individuos interactúan entre sí e inclusive, la forma en la que se comportan entre sí, cómo se desenvuelven las labores dentro de la empresa.
- Satisfacción con el trabajo: El trabajo se establece un punto principal las que es motivación o un estado emocional positivo, en la cual se desarrollan estos factores: las particularidades del cargo, la relevancia de la naturaleza de la labor con una cuestión principal que es la satisfacción del colaborador.
- Valores: Son criterios básicos de los individuos, en la que el individuo tiene un juicio positivo e ideas particulares sobre aquello que conciben como lo correcto, lo deseable y lo bueno, en la que se clasificará dichos valores de acuerdo a la intensidad que lo manifiesta cada persona; en la que se asignará una ponderación que establezca una estructura de valores como

son el respeto propio, libertad, justicia, placer y honestidad.

- **Actitudes:** Se conciben como aquellos juicios de evaluación que pueden resultar ser buenos o malos, sobre una determinada persona o un hecho que propicia que otros individuos planteen una determinada opinión.
- **Remuneración:** Es el elemento sin duda más esencial en el trabajador en la que el individuo percibe todo ingreso por parte del empleador por sus servicios prestados en la que se brinda la puesta a disposición de su fuerza de trabajo. La remuneración permite satisfacer las necesidades de los colaboradores, en la cual se involucra los sentimientos de satisfacción por parte del colaborador con la empresa y lo hace más productivo para la organización.
- **Capacitación:** Se desarrolla las actividades planeadas y basadas en necesidades existentes de la empresa, la cual está dirigida al otorgamiento de comprensiones, actitudes y habilidades del colaborado. Ésta tiene como finalidad pulir las habilidades y conocimientos del trabajador en su cargo laboral, en función de las necesidades de la organización.
- **Desempeño Laboral:** Se basa fundamentalmente en las aspiraciones del colaborador respecto a su labor, sus motivaciones hacia la consecución de los objetivos y su anhelo de certidumbre, la cual se relaciona con sus capacidades y comprensiones que cooperan con su desenvolvimiento laboral, con el fin de lograr las metas de la organización.

#### **1.2.2.5. Dimensiones de la Productividad Laboral**

Batista y Quintero (2008) señalan que existen tres dimensiones de la productividad laboral, la primera de ellas la dimensión eficiencia, mientras que la segunda es la dimensión remuneración y la tercera es la dimensión de

capacitación, tal como se presentarán a continuación en la subsecuente tabla (Tabla 3):

**Tabla 3.**  
*Dimensiones de la Productividad Laboral*

<i><b>Productividad laboral</b></i>		
<i>Dimensión eficiencia</i>	<i>Dimensión remuneración</i>	<i>Dimensión capacitación</i>
Utilización de recursos	Satisfacción salarial	Oportunidades de progreso

*Fuente:* Elaboración propia con información extraída de Batista y Quintero (2008).

#### **1.2.2.6. Municipalidad Provincial de Luya - Lámud**

La Municipalidad Provincial de Luya - Lámud es un ente básico de la organización del Estado, generadora del impulso local, constituyendo un elemento básico del gobierno local, que efectúa sus actividades en los 22 distritos de la provincia, las facultades proporcionadas y funciones que le determina la Constitución Política y la Ley Orgánica de Municipalidades.

La Municipalidad Provincial de Luya - Lámud, fomenta la prestación de servicios públicos locales y el desarrollo integral y nacional, con el fin de facilitar la competencia local y apoyar las mejores situaciones de vida de su población.

#### **1.2.2.7. Misión**

Ser una Municipalidad Líder que fomenta el turismo, el progreso integral de la sociedad. Con una administración, eficiente, clara y participativa; posicionándose como una ciudad ordenada, segura, moderna, inclusiva y saludable donde se fomente la cultura.

#### **1.2.2.8. Visión**

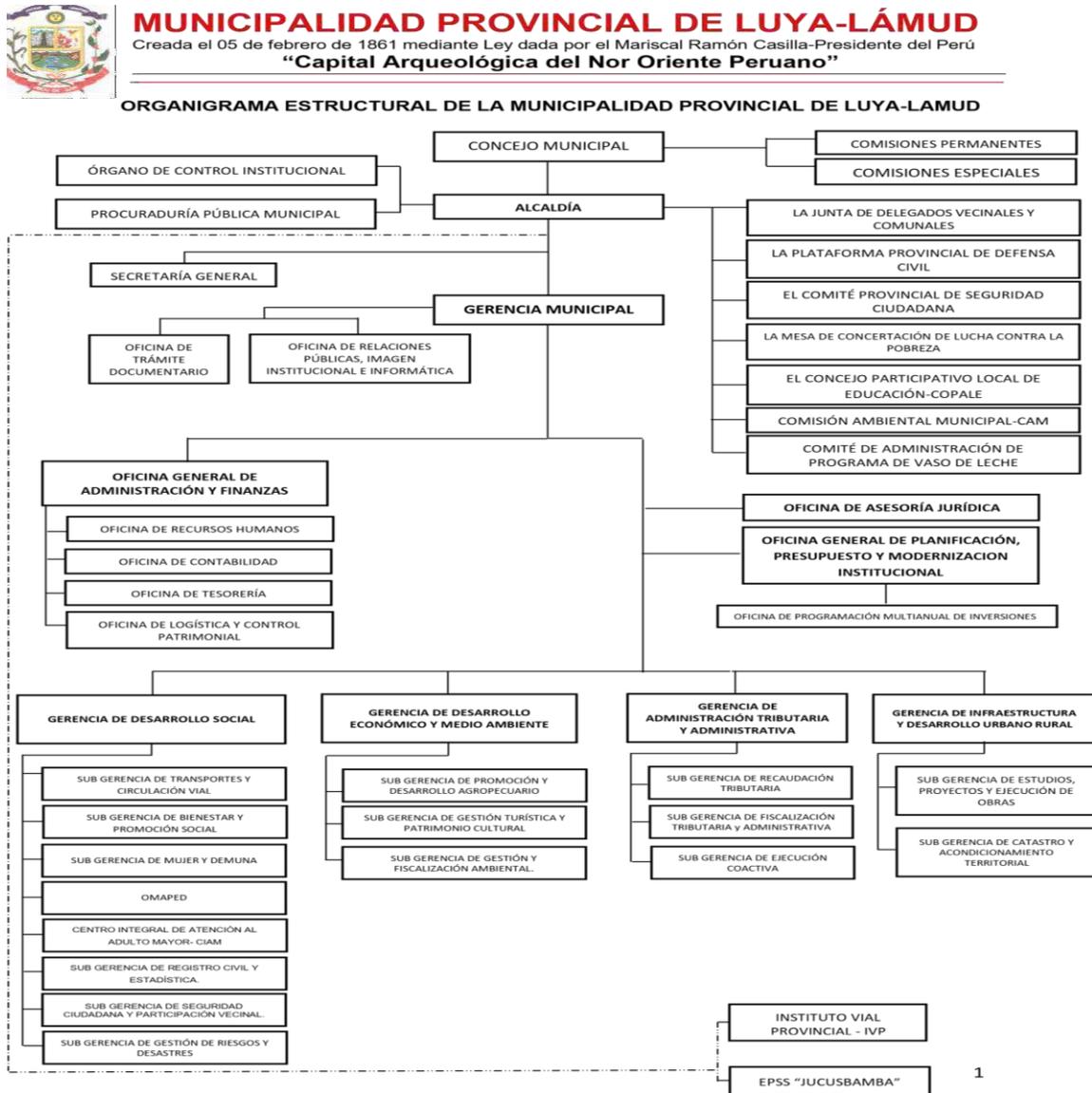
Respaldar el desarrollo de la agricultura y de la industria, así como de la actividad empresarial, la cual genera puestos de trabajo para sus pobladores, fomentado el desarrollo de una población sana con buena educación y formación de valores, rescatando sus tradiciones y costumbres como parte fundamental de su identidad cultural.

#### **1.2.2.9. Organigrama**

Se trata de una representación gráfica de la Municipalidad Provincial de Luya- Lámud está estructurada de forma jerárquica. En otras palabras, en el que se muestran los diversos y distintos cargos de la municipalidad, comenzando por los más altos, hasta los cargos más bajos. Recoge toda la exposición y sustento de la organización municipal, incluyendo los cargos jerárquicos tanto en forma horizontal como vertical.

**Figura 1.**

*Organigrama de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud*



Fuente: Área de Recursos Humanos de la Municipalidad de Luya – Lámud.

### 1.3. Definición de términos básicos

- Compromiso organizacional: Tal como menciona Ávila y Pascual (2020) el compromiso organización se comprende como la fuerza de determinación y participación del colaborador frente a su organización (p. 02).
- Productividad laboral: Según lo expresado por Tapasco y Giraldo (2016) la productividad laboral es la efectividad con la cual un colaborador

ejecuta sus conocimientos, habilidades y talentos para desenvolverse en su área laboral con el empleo de materias disponibles en un periodo de tiempo (p. 05)

- Eficiencia: Como menciona Rojas y Valencia (Rojas y otros, 2018) la eficiencia constituye aquella unidad de medición que calcula la capacidad o la habilidad para poder concretizar un determinado objetivo (p. 03).
- Liderazgo: Según Mendoza y Ortiz (2006) es aquella capacidad que presenta un determinado sujeto que pertenece a una organización a fin de poder dirigir a la misma para la consecución de sus objetivos (p. 03).

## **CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas**

#### **2.1.1. Hipótesis General**

Existe una influencia significativa del compromiso organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, 2021.

#### **2.1.2. Hipótesis específicas**

- 1) Existe una influencia significativa del componente afectivo en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, 2021.
- 2) Existe una influencia significativa del componente de continuidad en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, 2021.
- 3) Existe una influencia significativa del componente normativo en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, 2021.

### **2.2. Variables y definición operacional**

**Variable independiente:** Compromiso Organizacional

**Dimensiones:**

- Componente afectivo
- Componente de continuidad.
- Componente normativo.

**Indicadores:**

- Liderazgo.
- Involucramiento.
- Esfuerzo.
- Empeño.
- Oportunidades de progreso.

**Variable dependiente:** Productividad Laboral

**Dimensiones:**

- Dimensión eficiencia.
- Dimensión remuneración.
- Dimensión capacitación.

**Indicadores:**

- Utilización de los recursos.
- Satisfacción salarial.
- Oportunidades de progreso.

Se tiene como finalidad evidenciar que las variables objeto de estudio en esta investigación muestran una vinculación entre sí mismas, debido a que, si en una determinada organización se fomenta y se fortalece el compromiso organizacional, se mejorará y se beneficiará a la productividad laboral, lo cual generará una imagen positiva de la organización frente a sus usuarios.

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1. Diseño Metodológico

El diseño metodológico tal como señala Hernández – Sampieri y Mendoza (2018) es aquel por medio del cual, quien se encuentra a cargo de llevar la investigación avizore de manera práctica y objetiva las cuestiones interrogantes del estudio, asimismo, se cumpla con los objetivos establecidos, lo cual conlleva a que se seleccione uno o más diseños de estudio a fin de aplicarlos en la investigación. En relación con lo antes mencionado, se basa en resolver la interrogante de la investigación.

Hernández et al. (2014) mencionan que la perspectiva cuantitativa es aquel tipo de enfoque bajo el cual se busca medir, cuantificar y calcular un determinado nivel o cuestión respecto a una variable de estudio o la incidencia de una variable sobre otras.

Asimismo, el tipo de la investigación es aplicada, tal como expresan Hernández et al. (2014) es aquel tipo de investigación que busca dar solución a un problema existente. Por ello se tiene como objetivo principal el resolver un determinado problema, enfocado en la búsqueda y consolidación de conocimientos para la investigación.

El alcance de la investigación es correlacional, ya que según Hernández et al. (2014) las causas de los sucesos sociales o cuestiones físicas, el cual se concentra en manifestar por qué sucede dicho fenómeno y en qué contextos se suscitan o porque se vinculan las variables. Es por ello que, se busca la influencia de ambas variables (VI: compromiso organizacional y VD: Productividad laboral)

Por otro lado, como manifiestan Hernández et al. (2014) el diseño de la investigación fue no experimental, dado que en que este estudio se realizó sin manipular ni alterar las variables. En relación con lo antes mencionado lo que se suscita es ver cómo se desarrollan los fenómenos que se están investigando en su estado natural, el cual en dicho diseño no se produce ninguna situación, solo se observó las situaciones que ya existen sin provocarlas.

La investigación es de corte transversal, pues según Hernández et al. (2014) este corte de investigación se presenta cuando el recaudo la información y datos se da en un solo tiempo y se visualizará en un solo momento. Dicha recolección se basa principalmente en detallar variables y analizar su interrelación e incidencia en un momento determinado.

La unidad de análisis en la investigación estuvo conformada por los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya - Lámud - Amazonas.

### **3.2. Diseño Muestral**

#### **3.2.1. Población**

De acuerdo con Hernández et al. (2014) mencionan que la población constituye todo el universo o el conjunto total que es objeto de estudio por parte del investigador (p. 174). La población de esta investigación estuvo integrada por 50 colaboradores entre 18 a 65 años, los cuales trabajan en el área administrativa en donde se visualiza el compromiso laboral en base a la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud – Amazonas.

### **3.2.2. Muestra**

En la opinión de Hernández et al. (2014), define a la muestra como una sección o fracción del universo o población. En la presente investigación se trabajó con toda la población por ser esta pequeña, de modo que el muestreo fue no probabilístico de tipo censal, la muestra estuvo integrada por 50 colaboradores entre los 18 a 65 años, los cuales trabajan en el área administrativa de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud – Amazonas. (muestra censal).

### **3.3. Técnicas de Recolección de Datos**

En la presente investigación la técnica de acopio de información y datos fue la encuesta, pues tal como menciona Arias (2020) técnica de encuesta se basa principalmente en dos factores que puede ser oral o escrita, del cual el fin es la obtención de información en donde se aplica a individuos o grupos que están sujetos a toda la información requerida, de igual manera se relaciona con un tema en específico o la opinión sobre dichos individuos, siendo así que la información obtenida es valiosa en la que solo servirá en el momento que se realizó.

Asimismo, el instrumento empleado en esta investigación fue el cuestionario el cual fue elaborado por investigadora de este trabajo, pues tal como expresa Arias (2020) el instrumento es mediante un cuestionario siendo así que es una característica de encuesta en la que se puede manifestar de forma escrita mediante un papel que contenga las preguntas de las variables del estudio, de igual modo se puede aplicar el cuestionario digital que las preguntas de las variables van expresadas y pueden ser llenadas por los participantes.

Hernández et al. (2014) expresan que la escala de Likert es la agrupación de ítems presentado a manera de juicios o afirmaciones en la que el individuo deberá de reaccionar a cada respuesta y se solicitará que externalice su efecto optando por uno de las cinco categorías o puntos que presenta la escala, la cual se asignará un valor numérico y así el encuestado obtendrá una puntuación respecto a dicha afirmación, siguiendo el subsecuente formato de respuesta: Totalmente en desacuerdo (1); En desacuerdo (2); Indeciso (3); De acuerdo (4); Totalmente de acuerdo (5).

### **Variable de Compromiso Organizacional**

Tras la aplicación de la prueba piloto a un número reducido de participantes de la organización donde, de los 17 ítems del cuestionario de Compromiso organizacional; los participantes no tuvieron dudas o consultas al momento de efectuar su llenado. Por otra parte, mediante el análisis estadístico se obtuvo un valor alfa de Cronbach de 0.933, el cual se estima con un alto grado de confiabilidad (Tabla 4).

**Tabla 4.**  
*Confiabilidad del Compromiso Organizacional*

<b><i>Estadísticas de fiabilidad</i></b>	
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N.º de elementos</i>
0.933	17

*Fuente:* Elaboración propia.

## Variable de Productividad laboral

A continuación, se presenta una tabla (tabla 5) en la cual se detallan los casos de productividad laboral respecto a la variable de Productividad Laboral:

**Tabla 5.**  
*Casos de Productividad Laboral*

<b>Productividad Laboral</b>			
		<b>N.º</b>	<b>%</b>
<b>Casos</b>	<b>Válido</b>	50	100
	<b>Excluido</b>	0	0
	<b>Total</b>	50	100

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

*Fuente:* Elaboración propia.

Con la aplicación de una prueba piloto a un número reducido de colaboradores de la organización donde, expresaron comprender todos y cada uno de los 8 ítems del cuestionario de Productividad Laboral; así también, no mostraron dudas al respecto. Por otra parte, mediante el análisis estadístico se obtuvo un valor alfa de Cronbach de 0.885 (Tabla 6), que se considera en un alto grado de confiabilidad.

**Tabla 6.**  
*Confiabilidad de la escala de productividad laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N.º de elementos</i>
0.855	8

*Fuente:* Elaboración propia.

### **3.4. Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de Información**

Según Grecia et al. (2011) define que es una tabla de cálculo rápida, en el cual se determina las tablas de datos que integran una fracción del conglomerado de comandas. En el estudio, se hizo uso del programa Excel para la tabulación de los datos obtenidos con el instrumento; posteriormente, se empleó el software SPSS 25 para realizar el análisis estadístico descriptivo e inferencial.

### **3.5. Aspectos Éticos**

Para la Universidad de San Martín de Porres (2015) expresa que el código de ética contiene las normas adecuadas que debe formar parte de la cultura y conducta institucional en la que los estudiantes, docentes, graduados, personal administrativo y los que conforman el entorno social mantengan relaciones académicas y profesionales de acuerdo con la ley Universitaria N.º 23733 y al reglamento general de la universidad de San Martín de Porres.

Asimismo, se les brinda autenticidad y originalidad a los autores citados de manera correcta en normativa APA 7ma edición citando las fuentes de manera adecuada, respetar los derechos de autor y así evitar incurrir en el delito de plagio, respetando las directrices del alma mater. Adicionalmente mantener la aplicación de los siguientes valores, establecidos en la institución junto con el de la autora:

- Respeto a la persona: Dado que, al momento de desarrollar las encuestas, éstas serán de manera anónima para mantener la identidad de las personas y respetar su privacidad.
- Búsqueda de la verdad. Tratar de relacionar las preguntas para no caer en ambigüedad o mentira.

- Integridad (Honestidad, equidad, justicia, solidaridad y vocación de servicio). Se mantendrá en total reserva la integridad de los colaboradores que brinden información a la encuesta.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1. Estadística descriptiva

#### 4.1.1. Análisis de la variable compromiso organizacional

En la Tabla 7 se presenta el análisis de frecuencia de la variable compromiso organizacional, resultado que favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto solo el 4,00% de los encuestados están en desacuerdo, por lo cual se infiere que para este pequeño porcentaje colaboradores el nivel de compromiso organizacional es bajo. el 32,00% de los encuestados dan respuesta ala opción Indeciso, lo cual indica que para este porcentaje de trabajadores el nivel de compromiso organización es medio, el 48,00% indicaron la opción acuerdo, por último, el 16,00% de los encuestados considera la opción totalmente de acuerdo, lo cual indica que para este porcentaje de trabajadores el nivel de compromiso organización es alto.

**Tabla 7.**  
*Frecuencia de la variable compromiso organizacional*

<b>Compromiso organizacional</b>			
<i>Nivel</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>En desacuerdo (Bajo)</i>	2	4,0	4,0
<i>Indeciso (Medio)</i>	16	32,0	36,0
<i>De acuerdo (Alto)</i>	24	48,0	84,0
<i>Totalmente de acuerdo (Muy alto)</i>	8	16,0	100,0
Total	50	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia.

#### 4.1.2. Análisis de la dimensión Componente Afectivo

En la Tabla 8 se presenta el análisis frecuencia de la dimensión componente afectivo, resultado que favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 6.0% de los encuestados están en desacuerdo, por lo cual se infiere que para este pequeño porcentaje de trabajadores el componente afectivo es bajo, el 32,00% de los encuestado dan respuesta a la opción Indeciso, lo cual indica que para este porcentaje de trabajadores el componente afectivo es medio, el 42.0% indicaron la opción acuerdo, por último, el 20.0% de los encuestados considera la opción totalmente de acuerdo, lo cual indica que para este porcentaje de trabajadores el componente afectivo es alto.

**Tabla 8.**

*Frecuencia de la dimensión componente afectivo*

<b>Componente Afectivo</b>			
<i>Nivel</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>En desacuerdo (Bajo)</i>	3	6,0	6,0
<i>Indeciso (Medio)</i>	16	32,0	38,0
<i>De acuerdo (Alto)</i>	21	42,0	80,0
<i>Totalmente de acuerdo (Muy alto)</i>	10	20,0	100,0
<i>Total</i>	50	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

#### 4.1.3. Análisis de la dimensión Componente de continuidad

En la Tabla 9 se presenta el análisis frecuencia de la dimensión componente de continuidad, resultado que favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 4,00% de los encuestados están en desacuerdo, por lo cual se infiere que para este pequeño porcentaje de trabajadores el componente

de continuidad es bajo, el 28,00% de los encuestado dan respuesta a la opción Indeciso, lo cual indica que para este porcentaje de trabajadores el componente afectivo es medio, el 48,00% indicaron la opción acuerdo, por último, el 20,00% de los encuestados considera la opción totalmente de acuerdo, lo cual indica que para este porcentaje de trabajadores el componente de continuidad es alto.

**Tabla 9.**

*Frecuencia de la dimensión componente de continuidad*

<b>Componente de continuidad</b>			
<i>Nivel</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>En desacuerdo (Bajo)</i>	2	4,0	4,0
<i>Indeciso (Medio)</i>	14	28,0	32,0
<i>De acuerdo (Alto)</i>	24	48,0	80,0
<i>Totalmente de acuerdo (Muy alto)</i>	10	20,0	100,0
<i>Total</i>	50	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

#### **4.1.4. Análisis de la dimensión Componente normativo**

En la Tabla 10 se presenta el análisis frecuencia de la dimensión componente de normativo, resultado que favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 2,00% incidan la opción totalmente en desacuerdo, el 4,00% de los participantes están en desacuerdo, por lo cual se infiere que para este pequeño porcentaje de trabajadores el componente normativo es bajo, el 28,00% de los encuestado dan respuesta a la opción Indeciso, lo cual indica que para este porcentaje de trabajadores el componente normativo es medio, el 56,00% indicaron la opción acuerdo, por último, el 10,00% de los encuestados

considera la opción totalmente de acuerdo, lo cual indica que para este porcentaje de trabajadores el componente normativo es alto.

**Tabla 10.**

*Frecuencia de la dimensión componente de normativo*

<b>Componente de normativo</b>			
<i>Nivel</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	1	2,0	2,0
<i>En desacuerdo</i>	2	4,0	6,0
<i>Indeciso</i>	14	28,0	34,0
<i>De acuerdo</i>	28	56,0	90,0
<i>Totalmente de acuerdo</i>	5	10,0	100,0
Total	50	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia.

#### **4.1.5. Análisis de la variable Productividad Laboral**

En la Tabla 11 se presenta análisis frecuencia de la variable productividad laboral, resultado que favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 2,00% de los encuestados están en desacuerdo, por lo cual se infiere que para este pequeño porcentaje de trabajadores la productividad laboral es baja, el 36,00% de los encuestado dan respuesta a la opción Indeciso, lo cual indica que para este porcentaje de trabajadores la productividad laboral es media, el 40,00% indicaron la opción acuerdo, por último, el 22,00% de los encuestados considera la opción totalmente de acuerdo, de los encuestados considera la opción totalmente de acuerdo, lo cual indica que para este porcentaje de trabajadores la productividad laboral es alta.

**Tabla 11.**  
*Frecuencia de la variable productividad laboral*

<b>Productividad Laboral</b>			
<i>Nivel</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>En desacuerdo (Bajo)</i>	1	2,0	2,0
<i>Indeciso (Medio)</i>	18	36,0	38,0
<i>De acuerdo (Alto)</i>	20	40,0	78,0
<i>Totalmente de acuerdo (Muy alto)</i>	11	22,0	100,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración Propia.

#### **4.1.6. Análisis de la dimensión Eficiencia**

En la Tabla 12 se presenta el análisis frecuencia de la dimensión eficiencia, resultado que favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 12,00% de los encuestados están en desacuerdo, por lo cual se infiere que para este pequeño porcentaje de trabajadores la eficiencia es baja, el 32,00% de los encuestado dan respuesta a la opción Indeciso, lo cual indica que para este porcentaje de trabajadores la eficiencia es media, el 30,00% indicaron la opción acuerdo, por último, el 26,00% de los encuestados considera la opción totalmente de acuerdo, lo cual indica que para este porcentaje de trabajadores la eficiencia es alta.

**Tabla 12.**  
*Frecuencia de la dimensión eficiencia*

<b>Eficiencia</b>			
<i>Nivel</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>En desacuerdo (Bajo)</i>	6	12,0	12,0
<i>Indeciso (Medio)</i>	16	32,0	44,0
<i>De acuerdo (Alto)</i>	15	30,0	74,0
<i>Totalmente de acuerdo (Muy alto)</i>	13	26,0	100,0
<i>Total</i>	50	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

#### **4.1.7. Análisis de la dimensión Remuneración**

En la Tabla 13 se presenta el análisis frecuencia de la dimensión remuneración, resultado que favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto solo el 10,00% de los participantes están en desacuerdo, por lo cual se infiere que para este pequeño porcentaje de trabajadores la remuneración es baja, el 24,00% de los encuestado dan respuesta a la opción Indeciso, lo cual indica que para este porcentaje de trabajadores la remuneración es media, el 44,00% indicaron la opción acuerdo y el 22,00% de los encuestados considera la opción totalmente de acuerdo, lo cual indica que para este porcentaje de trabajadores la remuneración es alta.

**Tabla 13.**  
Frecuencia de la dimensión remuneración

<b>Remuneración</b>			
<i>Nivel</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje acumulable</i>
<i>En desacuerdo (Bajo)</i>	5	10,0	10,0
<i>Indeciso (Medio)</i>	12	24,0	34,0
<i>De acuerdo (Alto)</i>	22	44,0	78,0
<i>Totalmente de acuerdo (Muy alto)</i>	11	22,0	100,0
<i>Total</i>	50	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

#### **4.1.8. Análisis de la dimensión Capacitación**

En la Tabla 14 se presenta el análisis frecuencia de la dimensión capacitación, resultado que favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 4,00% de los encuestados están en desacuerdo, por lo cual se infiere que para este pequeño porcentaje de trabajadores la capacitación es baja, el 30,00% de los encuestado dan respuesta a la opción Indeciso, lo cual indica que para este porcentaje de trabajadores la capacitación es media, el 48,00% indicaron la opción acuerdo, por último, el 18,00% de los encuestados considera la opción totalmente de acuerdo, lo cual indica que para este porcentaje de trabajadores la capacitación es alta.

**Tabla 14.**  
*Frecuencia de la dimensión capacitación*

<b>Capacitación</b>			
Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<i>En desacuerdo (Bajo)</i>	2	4,0	4,0
<i>Indeciso (Medio)</i>	15	30,0	34,0
<i>De acuerdo (Alto)</i>	24	48,0	82,0
<i>Totalmente de acuerdo (Muy alto)</i>	9	18,0	100,0
<i>Total</i>	50	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

#### **4.2. Prueba de normalidad**

En la Tabla 15 se presenta la prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones atendiendo a ciertos criterios:

**Tabla 15.**  
*Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones*

<b>Pruebas de normalidad</b>						
Variables/dimensi ones	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<i>Compromiso organizacional</i>	0.262	50	0.000	0.853	50	0.000
<i>Componente afectivo</i>	0.232	50	0.000	0.868	50	0.000
<i>Componente de continuidad</i>	0.260	50	0.000	0.856	50	0.000
<i>Componente de normativo</i>	0.317	50	0.000	0.820	50	0.000
<i>Productividad Laboral</i>	0.227	50	0.000	0.841	50	0.000
<i>Eficiencia</i>	0.199	50	0.000	0.871	50	0.000
<i>Remuneración</i>	0.256	50	0.000	0.867	50	0.000
<i>Capacitación</i>	0.261	50	0.000	0.855	50	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En atención a la regla que orienta la investigación se considera el empleo de la prueba Kolmogórov-Smirnov como análisis estadístico cuando los valores sean los presentados.

Tras la aplicación del test de Kolmogórov-Smirnov se ha logrado ubicar un nivel de significación más bajo asumido por este estudio.

Sig.  $\geq 0.05$  la distribución de la variable se aproxima a la normal.

Sig.  $< 0.05$  la distribución de la variable no se aproxima a la normal.

La prueba de normalidad de las variables compromiso organizacional y Productividad Laboral, y sus dimensiones tras el procesamiento de los datos. En atención al tamaño de la muestra de 50 colaboradores se utilizó la prueba estadística Kolmogorov-Smirnov, obteniendo como resultado un nivel de significación de  $p < 0.05$ , por ello, las hipótesis de normalidad demuestran que las variables no presentan distribuciones aproximadas a la normal. Como resultado, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman para establecer la prueba de hipótesis y determinar si las variables están relacionadas o no, la cual se expresa a través de la siguiente tabla (Tabla 16):

**Tabla 16.**  
*Escala de correlación*

<b>Valor de Rho de Spearman</b>	<b>Significado</b>
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.2	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecto

*Fuente:* Coeficiente Rho de Spearman (Martínez et al. 2009)

#### **4.3. Estadística inferencial**

A continuación, se expone la hipótesis general alternativa que fue contrastada en la presente investigación:

Hipótesis general (HG1): existe una influencia significativa del compromiso organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas.

Se tiene un valor de p de .000, menor de 0.05. Esto permitió aprobar la relación de investigación. Además, se encontró un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.936, demostrando la existencia de una correlación

moderadamente positiva tal como se presenta en la (Tabla 17). Por ese motivo, se asumió que existe una influencia significativa del compromiso organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas.

**Tabla 17.**

*Influencia del compromiso organizacional en la productividad laboral*

<b>Correlaciones</b>			
		Compromiso Organizacional	Productividad Laboral
Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.936**
	Sig. (bilateral)	.	0.000*
Productividad laboral	Coeficiente de correlación	0.936**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000*.	

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

(bilateral).n= 50 colaboradores

Fuente: Elaboración propia.

Hipótesis específica 1: Existe una influencia significativa del componente afectivo en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas.

Se tiene un valor de p de 0.000, menor de 0.05. Esto permitió aprobar la relación de investigación. Además, se encontró un coeficiente de correlación Rho Spearman de  $\rho=0.850^*$ , demostrando la existencia de una correlación moderadamente positiva tal como se presenta en la (Tabla 18). Por ese motivo, se asumió que existe una influencia significativa del componente afectivo en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas.

**Tabla 18.**

*Influencia del componente afectivo en la productividad laboral*

<b>Correlaciones</b>			
		<i>Afectivo</i>	<i>Productividad Laboral</i>
Afectivo	Coeficiente de correlación	1.000	0.850**
	Sig. (bilateral)	.	0.000
Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	0.850**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	.

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

n= 50 colaboradores

Fuente: Elaboración propia.

Hipótesis específica 2: Existe una influencia significativa del componente de continuidad en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas.

Se tiene un valor de p de 0.000, menor de 0.05. Esto permitió aprobar la relación de investigación. Además, se encontró un coeficiente de correlación Rho Spearman de  $=0.925^*$ , demostrando la existencia de una correlación moderadamente positiva tal como se presenta en la (Tabla 19). Por ese motivo, se asumió que existe una influencia significativa del componente de continuidad en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas.

**Tabla 19.***Influencia del componente de continuidad en la productividad laboral*

		<b>Correlaciones</b>	
		<i>Continuidad</i>	<i>Productividad Laboral</i>
Continuidad	Coeficiente de correlación	1.000	0.925**
	Sig. (bilateral)	.	0.000
Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	0.925**	1.000
	Sig. (bilateral)	,000	.

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

n= 50 colaboradores

Fuente: Elaboración propia.

Hipótesis específica 3: Existe una influencia significativa del componente normativo en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas. Se tiene un valor de p de .000, menor de 0.05. Esto permitió aprobar la relación de investigación. Además, se encontró un coeficiente de correlación Rho Spearman de =0,826\*, demostrando la existencia de una correlación moderadamente positiva, tal como se presenta en la (Tabla 20). Por ese motivo, se asumió que existe una influencia significativa del componente normativo en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas.

**Tabla 20.***Influencia del componente normativo en la productividad laboral*

		<b>Correlaciones</b>	
		<i>Normativo</i>	<i>Productividad Laboral</i>
Normativo	Coeficiente de correlación	1.000	0.826**
	Sig. (bilateral)	.	0.000
Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	0.826**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	.

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

n= 50 colaboradores

Fuente: Elaboración propia.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos, respecto a la hipótesis general se determina la influencia del compromiso organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, se tiene un valor de  $p$  de 0.000, menor de 0.05. Esto permitió aprobar la relación de investigación. Además, se encontró un coeficiente de correlación Rho Spearman de  $=0.936^*$ , demostrando la existencia de una correlación moderadamente positiva. Lo expuesto confirma los hallazgos de Hernández (2018) quien indica que existe una relación positiva entre compromiso institucional y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad del distrito de Parcona-Ica, en el 2018.

En el mismo sentido, se corroboran investigaciones internacionales como la de Acosta (2018) indica que la investigación ha generado un amplio servicio a la conceptualización de enfoques y modelos del trabajo orientado a la productividad laboral y como pondera el factor humano como esencia en el crecimiento de las organizaciones. En el teletrabajo los colaboradores afirman el desempeño y la eficiencia aumentan cuando se realiza la modalidad de teletrabajo, pero cambian en el tiempo de entrega ya que no se cumplen cabalmente ya que existe alta exigencia y la sobrecarga de trabajo que están sometidos los colaboradores.

Respecto de la primera hipótesis específica 1, se determina la influencia del componente afectivo en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya - Lámud, Amazonas. En consecuencia, se tiene un valor de  $p$  de 0.000, menor de 0.05. Esto permitió aprobar la relación de investigación. Además, se encontró un coeficiente de correlación Rho Spearman de  $=0.850^*$ , demostrando la existencia de una correlación moderadamente positiva. Lo expuesto corrobora los resultados de Coronel (2019) indica que existe relación

moderadamente significativa entre los procesos administrativos y los niveles de productividad en los colaboradores de la empresa Financiera Confianza, esto refleja que el nivel es regular de gestión administrativa y que existe una relación directa y significativa entre la productividad laboral de los trabajadores, que no es lo óptimo, y que su incidencia influye si se implementa y se aplica adecuadamente para mejorar el rendimiento laboral.

Respecto a la segunda hipótesis específica 2, se determinó la influencia del componente de continuidad en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas. En consecuencia, se tiene un valor de  $p$  de 0.000, menor de 0.05. Esto permitió aprobar la relación de investigación. Además, se encontró un coeficiente de correlación Rho Spearman de  $=0.925^*$ , demostrando la existencia de una correlación moderadamente positiva. Lo expuesto corrobora los resultados de Jarufe (2018) los resultados se aprecian que los resultados logrados por la organización se aprecian que, en media ninguna dimensión de la satisfacción laboral supera el 68%. En cuanto al compromiso de los colaboradores, se observa que el compromiso afectivo es quien presenta el nivel más alto.

Respecto de la tercera hipótesis específica 3, se determinó la influencia del componente normativo en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, se tiene un valor de  $p$  de 0.000, menor de 0.05. Esto permitió aprobar la relación de investigación. Además, se encontró un coeficiente de correlación Rho Spearman de  $=0.826^*$ , demostrando la existencia de una correlación moderadamente positiva. Lo expuesto corrobora los resultados obtenidos en la investigación de Coronel (2019) indica que existe relación moderadamente significativa entre los procesos administrativos y los

niveles de productividad en los colaboradores de la empresa financiera confianza, esto refleja que el nivel es regular de gestión administrativa y que existe una relación directa y significativa entre la productividad laboral de los trabajadores, que no es lo óptimo, y que su incidencia influye si se implementa y se aplica adecuadamente para mejorar el rendimiento laboral.

## CONCLUSIONES

- Se concluye que, existe una influencia significativa del compromiso organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, en base a un coeficiente Rho de Spearman de 0.936, por lo que, según la significancia bilateral obtenida de 0.00, se afirma la hipótesis alterna del estudio, por lo tanto, si la institución se centra en el desarrollo de acciones que otorguen condiciones laborales más estables, se puede reforzar el compromiso organizacional y así incrementar sus niveles de productividad.
- Además, se concluye que, existe una influencia significativa del componente afectivo en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, acorde a un coeficiente Rho de Spearman de 0.850, por lo que, según la significancia bilateral obtenida de 0.00, se afirma la hipótesis alterna del estudio, por lo tanto, si se realizan tácticas de mejora en la compensación y valoración por su trabajo de los colaboradores de la municipalidad, ellos pueden desarrollar vínculos emocional y afectivos con la institución y así se fortalecerá sus niveles de productividad laboral.
- Del mismo modo, se arribó a la conclusión que, existe una influencia significativa del componente de continuidad en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, se basa un coeficiente Rho de Spearman de 0.925, por lo que, según la significancia bilateral obtenida de 0.00, se afirma la hipótesis alterna del estudio, por lo tanto, si se generan estrategias que permitan una mejor

calidad de vida laboral en la plana de los trabajadores municipales, además de fortalecer sus habilidades y la percepción de la utilidad de los esfuerzos de los colaboradores, ello genera sentimientos de retribución hacia la institución y un compromiso continuo y así incrementan la productividad laboral.

- Y finalmente se concluyó que, existe una influencia significativa del componente normativo en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, acorde a un coeficiente Rho de Spearman de 0.826, por lo que, según la significancia bilateral obtenida de 0.00, se afirma la hipótesis alterna del estudio, por lo tanto, si se mejoran las condiciones de contratación y retribución económica en con forme al tiempo laboral, se puede fortalecer el compromiso normativo, el cual permite que se mejore la productividad laboral.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas:

- Realizar un estudio inductivo para mejorar la comprensión del compromiso organizacional, luego diseñar e implementar estrategias y procedimientos que se dirijan a promover el compromiso organizacional dentro de su institución a fin de elevar la productividad laboral de sus colaboradores, lo cual no solo repercutirá en el ámbito laboral sino en la prestación de servicios que estos brindan para la población.
- Tomar la relación del existente entre el compromiso organizacional afectivo y la productividad laboral mediante la ejecución de cambios organizacionales a beneficio de la mejora de aquellos colaboradores que poseen mayor tiempo laborando en la entidad, para que con ello se logre incentivar la mejora en la productividad laboral.
- Mejorar las condiciones laborales, mediante una mayor duración de contrato de los locadores y una mayor remuneración económica, ya que, al corroborar que el compromiso de continuidad se relaciona con la productividad laboral, en vista de las falencias existentes en la mejora de la retribución al colaborador por su labor.
- Considerar la relación existente entre el compromiso normativo y la

productividad laboral, puesto que, al denotar la problemática existente sobre la lealtad hacia la institución por parte de los colaboradores, se requiere fortalecer la interacción de la institución con el personal, otorgando mayores programas, capacitaciones y charlas al personal y así tendrán la oportunidad de desarrollarse e incentivos, además de condiciones laborales estables en el tiempo de contratación que mejoren su calidad de vida.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Acosta, A. (2018). *Teletrabajo y percepción de la productividad: Un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia-Colombia*. [Tesis Pregrado, Universidad de Antioquia]. Repositorio institucional de la Universidad de Antioquia. <https://bit.ly/3MPkPxm>
- Álvarez, A. (2020). Justificación de la investigación. *Revista Universidad de Lima*, 1-3. <https://bit.ly/3MMVrlz>
- Álvarez, G. (2009). Determinantes del compromiso organizacional ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo? *Cuadernos de Estudios Empresariales*, XVIII(1), 73-88. <https://bit.ly/41cVZf4>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. <https://bit.ly/3L4wHdq>
- Ávila, S., & Pascual, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales*, I(1), 201-226. <https://bit.ly/43zF4oC>
- Batista, J., & Quintero, J. (2008). Gestión del conocimiento como fuente generadora de productividad laboral en las empresas del sector petrolero. *Revista Universidad Privada Rafael Belloso Chacín*, I(1), 21.
- Bernal, I., Ruíz, L., & Pastrana, J. (2021). Compromiso organización de profesionales de Salud ante COVID - 19. *Universidad y Sociedad*, XIII(6), 194-204. <https://bit.ly/40Lukkq>
- Betanzos, N., Andrade, P., & Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, XXII(1), 25-43. <https://bit.ly/43DaZEt>

- Cernas, D., Mercado, P., & Davis, M. (2018). Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad. *Journal of Work and Organizational Psychology*, XXXIV(1), 1-9. <https://bit.ly/40cIYkg>
- CEPAL. (2022). Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. *Comisión Económica para América Latina y el Caribe* <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/739ae556-32a5-42d9-911d-e8ad320acd11/content>
- Chuquija, L., & Gonzales, J. (2021). *El compromiso organizacional y la productividad laboral en la financiera CrediScotia en la ciudad de Juliaca año 2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3ogwScC>
- Congreso de la República del Perú. (10 de febrero de 2018). Decreto Legislativo N.º 276. *Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público*. Lima, Lima, Perú: El Peruano. <https://bit.ly/3KJ8Jml>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, I(60), 1-15. <https://bit.ly/3mDwp3S>
- Coronel, C. (2019). *Procesos administrativos y los niveles de productividad en los colaboradores de la Financiera Confianza, agencia El Agustino - 2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú] Repositorio institucional de la Universidad Autónoma del Perú. <https://bit.ly/3UE0igQ>
- Cuba, H. (2021). *La pandemia en el Perú. Acciones, impactos y consecuencias del COVID - 19*. Fondo Editorial Comunicacional. <https://bit.ly/3Ld6fxd>
- Chávez, M. (2022). *Análisis del compromiso organizacional en relación a la productividad laboral de los profesionales del área de Anestesiología del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/20151>

- Daude, C. (2010). *Innovation, Productivity and Economic Development in Latin America and the Caribbean*. OECD. <https://doi.org/10.1787/5kmlcz254421-en>
- Domínguez, L., & Ramírez, Á. G. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, IV(1), 59-70. <https://bit.ly/2RMPPhrP>
- Figueredo, A., León, R., & Martínez, M. (2019). Procedimiento para el procesamiento de información científica en la DPI en la carrera Ingeniería Forestal. *Biblios*, I(75), 46-61. <https://bit.ly/3KL6bV0>
- Fontalvo, T., De la Hoz, E., & Morelos, J. (2017). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Revista Universidad de Cartagena*, XV(2), 47-60. <https://bit.ly/30lgOQu>
- Franco, J., Uribe, J., & Agudelo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Instituto Tecnológico Metropolitano*, VII(15), 1-26. <https://bit.ly/41fTnNu>
- Figal Garone, L., López Villalba, P. A., Maffioli, A., & Ruzzier, C. A. (2020). Firm-level productivity in Latin America and the Caribbean. *Research in Economics*, 74(2), 186-192. <https://doi.org/10.1016/j.rie.2020.04.004>
- Gil, L. (2022). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad del personal en una empresa forestal*. <https://ri.ujat.mx/handle/200.500.12107/4056>
- Grecia, D., Cosmelli, D., Lino, P., Arturo, É., Ximena, G., & Soledad, J. (2011). Estrategias cognitivas para el cálculo mental. *Revista Latinoamericana de Investigación en matemática educativa*, XIV(1), 9-40. <https://bit.ly/3ogpMVx>
- Hernández, C. (2018). *Compromiso institucional y gestión del cambio en trabajadores de la municipalidad de Ica, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/41dtL3E>

- Hernández, M., & López, G. (2018). Influencia del compromiso organizacional en la productividad laboral. Un resultado que refuta la hipótesis. *Revista Universidad Católica de Pereira*, 1(1), 1-11. <https://bit.ly/3ogGpR4>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education. <https://bit.ly/2k0xHpb>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill. <https://bit.ly/3L6PXHq>
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. Universidad de Piura. <https://bit.ly/43w6vzH>
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Factores determinantes de la Productividad Laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, XXIX(5), 175-186. <https://bit.ly/3UHD9u6>
- Jaramillo, J. (2018). *Tendencias laborales en materia de calidad de vida en el trabajo y su relación con la productividad laboral*. [Tesis de Maestría, Universidad Militar Nueva Granada] Repositorio institucional de la Universidad Militar Nueva Granada. <https://bit.ly/3GO7I0L>
- Jurafe, S. (2018). *Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral: Estudio para cecinas fanda*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Concepción] Repositorio institucional de la Universidad de Concepción. <https://bit.ly/3MO5AES>
- León, L. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto] Repositorio institucional de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto. <https://bit.ly/3ok9PNY>

- Llapa, E., Trevizan, M., Shinyashiki, T., & Mendes, I. (2009). Compromiso organizacional y profesional del equipo de salud. *Enfermería Global*, *1*(1), 1-16. <https://bit.ly/3UCQp3a>
- Martínez, R., Tuya, L., Pérez, A., & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterización. *Revista de ciencia médica la Habana*, *VIII*(2), 1-19. <https://bit.ly/425ien7>
- Marvel, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, *VII*(2), 549-584. <https://bit.ly/3GNleMU>
- Mendoza, M., & Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, *XIV*(1), 118-134. <https://bit.ly/3L3IWH0>
- Mora, Y., Romero, C., & Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla - Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, *XXVII*(2), 1-16. <https://bit.ly/3ohMFIg>
- Omera, A., Florencia, & Alicia. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, *XIII*(2), 353-372. <https://bit.ly/30KqtFa>
- Osorio, L., Ramos, E., & Walteros, D. (2016). Valores personales y compromiso organizacional: Más que una simple relación. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la U.A.C.J.S*, *VII*(2), 33-51. <https://bit.ly/3MJli2H>
- Quijia, J., Guevara, C., & Ramírez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las empresas ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, *XLVII*(1), 1-14. <https://bit.ly/3o8IGi8>
- Ros, J. (2011). La productividad y el desarrollo en América Latina dos interpretaciones. *Economía UNAM*, *8*(23), 37-52.

- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, XXXIX(6), 11-27. <https://bit.ly/43AbUFP>
- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*, I(1), 67-86. <https://bit.ly/41dGPpW>
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, XX(4), 67-75. <https://bit.ly/40t5bLj>
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar] Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar. <https://bit.ly/41aL9Gh>
- Salvador, C. (2012). El compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional. *Sociedad Interamericana de Psicología*, XLVII(2), 255-260. <https://bit.ly/418zXtQ>
- Soberanes, L., & De la Fuente, A. (2009). El Clima y el compromiso organización en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 120-127. <https://bit.ly/3A67E3r>
- Tapasco, O., & Giraldo, J. (2016). Factores asociados a la disposición por el teletrabajo entre docentes universitarios. *Ciencia & trabajo*, I(56), 87-93. <https://bit.ly/3ojoAkj>
- Universidad San Martín de Porres. (01 de diciembre de 2015). Código de Ética para la investigación de la universidad de San Martín de Porres. *Código de Ética para la investigación de la universidad de San Martín de Porres*. 2015: Universidad San Martín de Porres. <https://bit.ly/3oiQBbN>
- Urguiles, S. (2019). El coaching y la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa Biblián. *Koinonia*, IV(1), 408-435. <https://bit.ly/3KGrelu>

Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID - 19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Naciones Unidas. <https://bit.ly/43OWduL>

Zapata, M. (2018). *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima - 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3A67b1b> Cavalcanti, P. C., De Abreu, S. D. A., & Veloso, F. A. (2013). On the Evolution of Total Factor Productivity in Latin America. *Economic Inquiry*, 51(1), 16-30. <https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.2011.00430.x>

## ANEXOS

### Anexo I Matriz de Consistencia

**INFLUENCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LUYA – LÁMUD, AMAZONAS, EN EL AÑO 2021**

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿De qué manera influye el compromiso organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas en el año 2021?	Determinar la influencia del compromiso organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, en el año 2021	Existe una influencia significativa del compromiso organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, en el año 2021.	<b>Variable independiente:</b> Compromiso organizacional	Componente afectivo	Liderazgo	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>		Componente de continuidad	Esfuerzo Empeño Oportunidades de progreso Utilización de los recursos	<b>Tipo de investigación:</b> Aplicada
¿De qué manera influye el componente afectivo en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, en el año 2021?	Determinar la influencia del componente afectivo en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya - Lámud, Amazonas, en el año 2021.	Existe una influencia significativa del componente afectivo en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, en el año 2021.		Productividad laboral	Satisfacción laboral Oportunidades de progreso	<b>Nivel de investigación:</b> Correlacional
¿De qué manera influye el componente de continuidad en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, en el año 2021?	Determinar la influencia del componente de continuidad en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, en el año 2021.	Existe una influencia significativa del componente de continuidad en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, en el año 2021.	<b>Variable dependiente:</b> Productividad Laboral		Obligación con la empresa	<b>Diseño de investigación:</b> No experimental
¿De qué manera influye el componente normativo en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, en el año 2021?	Determinar la influencia del componente normativo en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, en el año 2021.	Existe una influencia significativa del componente normativo en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud, Amazonas, en el año 2021.		Componente normativo	Inversión de la empresa en el desarrollo profesional del trabajador	<b>Técnica e instrumento:</b> Encuesta (Cuestionario)

## Anexo II Matriz de Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Compromiso Organizacional</b>	Tal como menciona Ávila y Pascual (2020) el compromiso organización se entiende como la fuerza de identificación y participación del individuo con su organización (p. 02).	Componente afectivo	Liderazgo
			Involucramiento
			Esfuerzo
		Componente de continuidad	Empeño
<b>Productividad Laboral</b>	Según lo expresado por Tapasco y Giraldo (2016) la productividad laboral es la efectividad con la que un trabajador aplica sus habilidades y talento para desempeñar su trabajo haciendo uso de los materiales disponibles en un tiempo especificado (p. 05).		Oportunidad de progreso
			Utilización de recursos
		Productividad Laboral	Satisfacción laboral
			Oportunidad de progreso
			Obligación con la empresa
	Componente normativo	Inversión de la empresa en el desarrollo profesional del trabajador	

## ANEXO III CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

**Variable:** Compromiso organizacional

**Definición conceptual:** "Herramienta que permita analizar la lealtad y la vinculación de los empleados con la organización" (Maldonado, et al., 2011, pág. 2)

**Instrumento:** Cuestionario

**Técnica:** Encuesta

**Estatus Lógico:** Independiente

**Unidad de Análisis:** Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya - Lámud

Dimensiones	Indicadores	Ítems (Enunciados o Preguntas)	Valores y Categorías (Escala de Likert)		
Componente Afectivo	Liderazgo	¿Considera que contar con un liderazgo adecuado en la Municipalidad le permite sentirse integrado plenamente en la organización?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo		
		¿Considera que la municipalidad cuenta con un liderazgo adecuado por parte de los gerentes para el cumplimiento de metas?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo		
		¿Considera que el liderazgo es un elemento importante para fomentar el compromiso organizacional?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo		
		¿Considera que el tiempo que está trabajando en la municipalidad hace que se sienta vinculado emocionalmente con la organización?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo		
	Involucramiento afectivo con la organización	Esfuerzo	¿Considera que las decisiones tomadas por la municipalidad hacen que se sienta orgulloso?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo	
			¿Cree usted que su esfuerzo va acorde a sus metas alcanzadas en su área?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo	
		Empeño	¿Siente que su esfuerzo es importante y añade una diferencia a la organización?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo	
			¿Considera que su empeño hace que tenga más oportunidades dentro de su área laboral?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo	
			de continuidad	¿Mediante la evolución de su trabajo la municipalidad le da algún incentivo o reconocimiento por el empeño realizado cada fin de año?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
					Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

		¿Cree usted que en la municipalidad existe un buen clima laboral?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
	Calidad del trabajo	¿Considera que la calidad de su trabajo cumple las expectativas de la organización?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
		¿Cree recibir la capacitación adecuada y a tiempo para realizar eficientemente su trabajo?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
	Obligación con la empresa	¿Usted se siente obligado a permanecer en la institución por los años de servicio que tiene?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
		¿Se siente obligado a permanecer en la organización porque le brindaron desarrollo profesional?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
Componente de normativo	Inversión de la empresa en desarrollo profesional del trabajador	¿Considera usted que la organización invierte en su desarrollo profesional?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
		¿Considera Usted que la organización brinda charlas o eventos educativos para su crecimiento profesional?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
		¿Considera que la inversión que hizo la institución se ve reflejado en su desempeño laboral?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

---

## **ANEXO IV CUESTIONARIO PRODUCTIVIDAD LABORAL**

<b>Variable:</b> Productividad Laboral			
<b>Definición conceptual:</b> “Es considerada como una actitud humana, ya que permite trabajar inteligentemente con los mismos recursos cumpliendo a cabalidad los estándares de calidad, incluso superando los exhibidos en su desempeño” (Batista & Quintero, 2008, pág. 18).			
<b>Instrumento:</b> Cuestionario		<b>Técnica:</b> Encuesta	
<b>Estatus Lógico:</b> Dependiente			
<b>Unidad de Análisis:</b> Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya - Lámud			
Dimensiones	Indicadores	Ítems (Enunciados o Preguntas)	Valores y Categorías (Escala de Likert)
Eficiencia	Utilización de recursos	¿Considera que usted realiza un buen aprovechamiento de los recursos que le brinda la municipalidad?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
		¿Considera que los recursos invertidos en la municipalidad se ven reflejados en los niveles de productividad?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
		¿Usted cree que la gestión municipal está utilizando los recursos de forma adecuada?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
Remuneración	Satisfacción salarial	¿Considera usted que la remuneración económica percibida está acorde con los servicios prestados?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
		¿Considera que la remuneración que percibe en su trabajo satisface sus necesidades?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
		¿Considera que se paga a tiempo los salarios del personal?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
Capacitación	Oportunidades de progreso	¿Considera que la Municipalidad le brinda oportunidades de crecimiento profesional?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
		¿Cree usted que la organización le brinda una oportunidad de progreso mediante ascenso en relación al desempeño laboral que tiene?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo



**USMP**  
SAN MARTÍN DE PORRES

FACULTAD DE  
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
Y RECURSOS HUMANOS

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

### Instrucciones:

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que corresponda, según su evaluación basad en la presente rúbrica.

### RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: [www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

Santa Anita, 05 de octubre de 2022

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

### TABLA N° 1

Variable 1 – Compromiso organizacional

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Ana Maria Sanchez Alvis					
Variable 1.	Compromiso organizacional					
Población:	Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Componente Afectivo						
I1: Liderazgo	¿Considera que contar con un liderazgo adecuado en la Municipalidad le permite sentirse integrado plenamente en la organización?	4	4	4	4	
	¿Considera que la municipalidad cuenta con un liderazgo adecuado por parte de los gerentes para el cumplimiento de metas?	4	4	4	4	
	¿Considera que el liderazgo es un elemento importante para fomentar el compromiso organizacional?	4	4	4	4	
I2: Involucramiento afectivo con la organización	¿Considera que el tiempo que está trabajando en la municipalidad hace que se sienta vinculado emocionalmente con la organización?	4	4	4	4	
	¿Considera que las decisiones tomadas por la municipalidad hacen que se sienta orgulloso?	4	4	4	4	
D2: Componente de continuidad						
I1: Esfuerzo	¿Cree usted que su esfuerzo va acorde a sus metas alcanzadas en su área?	4	4	4	4	

	¿Siente que su esfuerzo es importante y añade una diferencia a la organización?	4	4	4	4
12: Empeño	¿Considera que su empeño hace que tenga más oportunidades dentro de su área laboral?	4	4	4	4
	¿Mediante la evolución de su trabajo la municipalidad le da algún incentivo o reconocimiento por el empeño realizado cada fin de año?	4	4	4	4
13: Calidad del trabajo	¿Cree usted que en la municipalidad existe un buen clima laboral?	4	4	4	4
	¿Considera que la calidad de su trabajo cumple las expectativas de la organización?	4	4	4	4
	¿Cree recibir la capacitación adecuada y a tiempo para realizar eficientemente su trabajo?	4	4	4	4
D3: Componente de normativo					
11: Obligación con la empresa	¿Usted se siente obligado a permanecer en la institución por los años de servicio que tiene?	4	4	4	4
	¿Se siente obligado a permanecer en la organización porque le brindaron desarrollo profesional?	4	4	4	4
12: Inversión de la empresa en desarrollo profesional del trabajador	¿Considera usted que la organización invierte en su desarrollo profesional?	4	4	4	4
	¿Considera Usted que la organización brinda charlas o eventos educativos para su crecimiento profesional?	4	4	4	4
	¿Considera que la inversión que hizo la institución se ve reflejado en su desempeño laboral?	4	4	4	4

<p>Firma de validador experto</p>	<p>Gobierno Regional Amazonas DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO</p> <hr/> <p><i>C.P. María T. Gómez Chuquisuta</i> DIRECTORA DE PROMOCION DEL EMPLEO Y CAPACITACION LABORAL (H)</p>
-----------------------------------	--

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

**TABLA N° 2**  
VARIABLE 2 - Productividad Laboral

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Ana Maria Sanchez Alvis					
Variable 1:	Productividad Laboral					
Población:	Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Eficiencia						
I1: Utilización de recursos	¿Considera que usted realiza un buen aprovechamiento de los recursos que le brinda la municipalidad?	4	4	4	4	
	¿Considera que los recursos invertidos en la municipalidad se ven reflejados en los niveles de productividad?	4	4	4	4	
	¿Usted cree que la gestión municipal está utilizando los recursos de forma adecuada?	4	4	4	4	
D2: Remuneración						
I1: Satisfacción salarial	¿Considera usted que la remuneración económica percibida está acorde con los servicios prestados?	4	4	4	4	
	¿Considera que la remuneración que percibe en su trabajo satisface sus necesidades?	4	4	4	4	
	¿Considera que se paga a tiempo los salarios del personal?	4	4	4	4	
D3: Capacitación						
I1: Oportunidades de progreso	¿Considera que la Municipalidad le brinda oportunidades de crecimiento profesional?	4	4	4	4	
	¿Cree usted que la organización le brinda una oportunidad de progreso mediante ascenso en relación al desempeño laboral que tiene?	4	4	4	4	

<p>Firma de validador experto</p>	<p>GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO</p> <p>----- <i>CPC. Maria L. Gomez Chuquizuta</i> DIRECTORA DE PROMOCION DEL EMPLEO Y CAPACITACION LABORAL (M)</p>
-----------------------------------	--

## INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno ( ) Externo (X) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	GOMEZ CHUQUIZUTA, MARÍA TRINIDAD
Sexo:	Hombre ( ) Mujer (X)
Profesión:	CONTADOR PUBLICO
Grado académico	Licenciado <sup>1</sup> ( ) Maestro (X) Doctor ( )
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 ( ) De 11 a 15 ( ) De 16 a 20 ( ) De 21 a más (X)
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS -
Cargo actual:	DIRECTORA DE PROMOCION DEL EMPLEO Y CAPACITACION LABORAL
Área de especialización	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL ESTADO
Nº telefónico de contacto	941999700
Correo electrónico de contacto	Correo institucional: maritruinigo@hotmail.com      matrigschu@gmail.com
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (X)      Por correo electrónico (X)

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS  
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
CPC. María T. Gómez Chuquizuta  
DIRECTORA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y CAPACITACIÓN LABORAL (a)  
Firma Validador Experto

<sup>1</sup> Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno, se podrá considerar a profesionales con la licenciatura correspondiente.

**FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS**
**Instrucciones:**

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que corresponda, según su evaluación basada en la presente rúbrica.

**RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS**

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: [www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

Santa Anita, 07 de octubre de 2022

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

**TABLA N° 1**  
Variable 1 – Compromiso organizacional

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Ana Maria Sanchez Alvis					
Variable 1.	Compromiso organizacional					
Población:	Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud					
Dimensión / Indicador	Items	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Componente Afectivo						
I1: Liderazgo	¿Considera que contar con un liderazgo adecuado en la Municipalidad le permite sentirse integrado plenamente en la organización?	4	4	4	4	
	¿Considera que la municipalidad cuenta con un liderazgo adecuado por parte de los gerentes para el cumplimiento de metas?	4	4	4	4	
	¿Considera que el liderazgo es un elemento importante para fomentar el compromiso organizacional?	4	4	4	4	
I2: Involucramiento afectivo con la organización	¿Considera que el tiempo que está trabajando en la municipalidad hace que se sienta vinculado emocionalmente con la organización?	4	4	4	4	
	¿Considera que las decisiones tomadas por la municipalidad hacen que se sienta orgulloso?	4	4	4	4	
D2: Componente de continuidad						
I1: Esfuerzo	¿Cree usted que su esfuerzo va acorde a sus metas alcanzadas en su área?	4	4	4	4	

	¿Siente que su esfuerzo es importante y añade una diferencia a la organización?	4	4	4	4
I2: Empeño	¿Considera que su empeño hace que tenga más oportunidades dentro de su área laboral?	4	4	4	4
	¿Mediante la evolución de su trabajo la municipalidad le da algún incentivo o reconocimiento por el empeño realizado cada fin de año?	4	4	4	4
I3: Calidad del trabajo	¿Cree usted que en la municipalidad existe un buen clima laboral?	4	4	4	4
	¿Considera que la calidad de su trabajo cumple las expectativas de la organización?	4	4	4	4
	¿Cree recibir la capacitación adecuada y a tiempo para realizar eficientemente su trabajo?	4	4	4	4
D3: Componente de normativo					
I1: Obligación con la empresa	¿Usted se siente obligado a permanecer en la institución por los años de servicio que tiene?	4	4	4	4
	¿Se siente obligado a permanecer en la organización porque le brindaron desarrollo profesional?	4	4	4	4
I2: Inversión de la empresa en desarrollo profesional del trabajador	¿Considera usted que la organización invierte en su desarrollo profesional?	4	4	4	4
	¿Considera Usted que la organización brinda charlas o eventos educativos para su crecimiento profesional?	4	4	4	4
	¿Considera que la inversión que hizo la institución se ve reflejado en su desempeño laboral?	4	4	4	4

Firma de validador experto

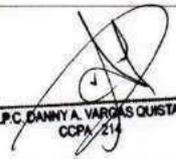
  
C.P.C. DANNY A. WARGAS QUISTAN  
CCPA 214

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA Nº 2  
VARIABLE 2 - Productividad Laboral

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Ana Maria Sanchez Alvis					
Variable 1:	Productividad Laboral					
Población:	Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Eficiencia						
I1: Utilización de recursos	¿Considera que usted realiza un buen aprovechamiento de los recursos que le brinda la municipalidad?	4	4	4	4	
	¿Considera que los recursos invertidos en la municipalidad se ven reflejados en los niveles de productividad?	4	4	4	4	
	¿Usted cree que la gestión municipal está utilizando los recursos de forma adecuada?	4	4	4	4	
D2: Remuneración						
I1: Satisfacción salarial	¿Considera usted que la remuneración económica percibida está acorde con los servicios prestados?	4	4	4	4	
	¿Considera que la remuneración que percibe en su trabajo satisface sus necesidades?	4	4	4	4	
	¿Considera que se paga a tiempo los salarios del personal?	4	4	4	4	
D3: Capacitación						
I1: Oportunidades de progreso	¿Considera que la Municipalidad le brinda oportunidades de crecimiento profesional?	4	4	4	4	
	¿Cree usted que la organización le brinda una oportunidad de progreso mediante ascenso en relación al desempeño laboral que tiene?	4	4	4	4	

Firma de validador experto

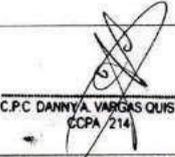


C.P.C. DANNY A. VARGAS OUSTAN  
CCPA/214

## INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno ( ) Externo (X) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	Vargas Quistan Danny Aurora
Sexo:	Hombre ( ) Mujer (X)
Profesión:	Contador Público colegiado
Grado académico	Licenciado <sup>1</sup> ( ) Maestro (X) Doctor ( )
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 (X) De 11 a 15 ( ) De 16 a 20 ( ) De 21 a más ( )
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	Dirección Regional de educación Amazonas
Cargo actual:	Administrativo Logístico de PP OSI prevención y tratamiento del consumo de drogas
Área de especialización	Dirección de Gestión Pedagógica
N° telefónico de contacto	942144345
Correo electrónico de contacto	Correo institucional:
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (X) Por correo electrónico ( )

  
 C.P.C DANNYA VARGAS QUISTAN  
 CCPA 214

Firma Validador Experto

<sup>1</sup> Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno, se podrá considerar a profesionales con la licenciatura correspondiente.

**FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS**
**Instrucciones:**

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que corresponda, según su evaluación basada en la presente rúbrica.

**RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS**

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: [www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

Santa Anita, 03 de octubre de 2022

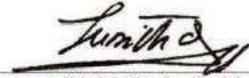
**FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS**

**TABLA N° 1**  
Variable 1 – Compromiso organizacional

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Ana Maria Sanchez Alvis					
Variable 1:	Compromiso organizacional					
Población:	Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud					
<b>Dimensión / Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones y/o recomendaciones</b>
D1: Componente Afectivo						
I1: Liderazgo	¿Considera que contar con un liderazgo adecuado en la Municipalidad le permite sentirse integrado plenamente en la organización?	4	4	4	4	
	¿Considera que la municipalidad cuenta con un liderazgo adecuado por parte de los gerentes para el cumplimiento de metas?	4	4	4	4	
	¿Considera que el liderazgo es un elemento importante para fomentar el compromiso organizacional?	4	4	4	4	
I2: Involucramiento afectivo con la organización	¿Considera que el tiempo que está trabajando en la municipalidad hace que se sienta vinculado emocionalmente con la organización?	4	4	4	4	
	¿Considera que las decisiones tomadas por la municipalidad hacen que se sienta orgulloso?	4	4	4	4	
D2: Componente de continuidad						
I1: Esfuerzo	¿Cree usted que su esfuerzo va acorde a sus metas alcanzadas en su área?	4	4	4	4	

	¿Siente que su esfuerzo es importante y añade una diferencia a la organización?	4	4	4	4
I2: Empeño	¿Considera que su empeño hace que tenga más oportunidades dentro de su área laboral?	4	4	4	4
	¿Mediante la evolución de su trabajo la municipalidad le da algún incentivo o reconocimiento por el empeño realizado cada fin de año?	4	4	4	4
I3: Calidad del trabajo	¿Cree usted que en la municipalidad existe un buen clima laboral?	4	4	4	4
	¿Considera que la calidad de su trabajo cumple las expectativas de la organización?	4	4	4	4
	¿Cree recibir la capacitación adecuada y a tiempo para realizar eficientemente su trabajo?	4	4	4	4
D3: Componente de normativo					
I1: Obligación con la empresa	¿Usted se siente obligado a permanecer en la institución por los años de servicio que tiene?	4	4	4	4
	¿Se siente obligado a permanecer en la organización porque le brindaron desarrollo profesional?	4	4	4	4
I2: Inversión de la empresa en desarrollo profesional del trabajador	¿Considera usted que la organización invierte en su desarrollo profesional?	4	4	4	4
	¿Considera Usted que la organización brinda charlas o eventos educativos para su crecimiento profesional?	4	4	4	4
	¿Considera que la inversión que hizo la institución se ve reflejado en su desempeño laboral?	4	4	4	4

Firma de validador experto



Judith del Pilar Carrión Acha  
Maestra en Administración de Negocios

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA Nº 2  
VARIABLE 2 - Productividad Laboral

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Ana Maria Sanchez Alvis					
Variable 1:	Productividad Laboral					
Población:	Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Luya – Lámud					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Eficiencia						
I1: Utilización de recursos	¿Considera que usted realiza un buen aprovechamiento de los recursos que le brinda la municipalidad?	4	4	4	4	
	¿Considera que los recursos invertidos en la municipalidad se ven reflejados en los niveles de productividad?	4	4	4	4	
	¿Usted cree que la gestión municipal está utilizando los recursos de forma adecuada?	4	4	4	4	
D2: Remuneración						
I1: Satisfacción salarial	¿Considera usted que la remuneración económica percibida está acorde con los servicios prestados?	4	4	4	4	
	¿Considera que la remuneración que percibe en su trabajo satisface sus necesidades?	4	4	4	4	
	¿Considera que se paga a tiempo los salarios del personal?	4	4	4	4	
D3: Capacitación						
I1: Oportunidades de progreso	¿Considera que la Municipalidad le brinda oportunidades de crecimiento profesional?	4	4	4	4	
	¿Cree usted que la organización le brinda una oportunidad de progreso mediante ascenso en relación al desempeño laboral que tiene?	4	4	4	4	

<p>Firma de validador experto</p>	 <hr/> <p>Judith del Pilar Carrión Acha Maestra en Administración de Negocios</p>
-----------------------------------	---

## INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

<b>Tipo de validador:</b>	Interno ( )      Externo (x) [Docente USMP]
<b>Apellidos y nombres:</b>	Carrion Acha, Judith del Pilar
<b>Sexo:</b>	Hombre ( )      Mujer ( x )
<b>Profesión:</b>	CONTADOR PÚBLICO
<b>Grado académico</b>	Licenciado <sup>1</sup> ( )      Maestro (X)      Doctor ( )
<b>Años de experiencia laboral</b>	De 5 a 10 ( x )      De 11 a 15 ( )      De 16 a 20 ( )      De 21 a más ( )
Solamente para validadores externos	
<b>Organización donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Cargo actual:</b>	Coordinadora
<b>Área de especialización</b>	Maestra en Administración de Negocios
<b>N° telefónico de contacto</b>	953704169
<b>Correo electrónico de contacto</b>	Correo institucional: jcarrion@ucv.edu.pe
<b>Medio de preferencia para contactarlo</b>	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono ( )      Por correo electrónico ( X )



Firma Validador Experto

<sup>1</sup> Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno, se podrá considerar a profesionales con la licenciatura correspondiente.

## ANEXO V EVIDENCIA FOTOGRÁFICA

