



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Compromiso organizacional y productividad laboral en la sede
central del Gobierno Regional de Lima, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Díaz Espinoza, Jairo Jair (orcid.org/0000-0002-1445-9141)

Quispe García, Giannina Soledad (orcid.org/0000-0002-4194-9461)

ASESOR:

Mg. Infante Takey, Henry Ernesto (orcid.org/0000-0003-4798-3991)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, por ser nuestra fortaleza e inspiración para seguir avanzando cada día hacia el logro de nuestros objetivos.

Agradecimiento

A nuestros Padres, por siempre apoyarnos en cada instante de nuestras vidas. De igual forma a nuestro Asesor Mg. Henry Ernesto Infante Takey por instruirnos y guiarnos durante todo el proceso de investigación.

Índice

| | |
|---|------------|
| Carátula: | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| RESUMEN | 1 |
| ABSTRACT | 2 |
| I. INTRODUCCIÓN | 3 |
| II. MARCO TEÓRICO | 6 |
| III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN | 14 |
| 3.1. Tipo y diseño de Investigación | 14 |
| 3.1.1. Tipo de investigación: | 14 |
| 3.1.2. Diseño de Investigación: | 14 |
| 3.2. Variables y operacionalización: | 15 |
| 3.3. Población y muestreo: | 16 |
| 3.3.1. Población: | 16 |
| 3.3.2. Muestra: | 16 |
| 3.3.3. Muestreo: | 17 |
| 3.3.4. Unidad de Análisis: | 17 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: | 17 |
| 3.4.1. Técnica: | 17 |
| 3.4.2. Instrumentos: | 17 |
| 3.5. Procedimientos: | 17 |
| 3.6. Método de análisis de datos: | 17 |
| V. DISCUSIÓN | 26 |
| VI. CONCLUSIONES | 30 |
| VII. RECOMENDACIONES | 31 |
| REFERENCIAS | 32 |
| Anexo 1: Matriz de operacionalización | 36 |
| Anexo 2: Cuestionario | 37 |
| Anexo 3: Validaciones de Juicio de Expertos | 39 |
| Anexo 4: Evidencia Estadística | 45 |
| Anexo 5: Autorización para ejecución de Investigación. | 46 |

RESUMEN

La presente investigación fue realizada en la Sede Central del Gobierno Regional de Lima, específicamente a los colaboradores repuestos judicialmente en calidad de cosa juzgada, donde se tuvo por objetivo general determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y productividad laboral, considerando una metodología de tipo de investigación básica, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, contando con una población de 51 colaboradores, con una muestra censal, por lo que se consideró el 100% de la población, a quienes se les realizó la técnica de la encuesta y el instrumento de recolección de datos el cuestionario. Hallando como resultado principal la existencia de la correlación entre el compromiso organizacional con la productividad laboral en la Sede central del Gobierno Regional de Lima, 2022, donde se observó el nivel de correlación de R de Pearson, el cual se obtuvo como 43,6%, que responde al nivel de significancia del vínculo entre las dos variables, estableciéndose que estas dos variables se definen como recursos útiles para la institución, teniendo una relación directa, lo que significa que cuando se incrementa los niveles organizacionales también mejora la productividad del trabajo.

Palabras Clave: Compromiso Organizacional, productividad laboral, eficiencia, eficacia.

ABSTRACT

The present investigation was carried out at the Central Office of the Regional Government of Lima, specifically to the collaborators judicially replaced as *res judicata*, where the general objective was to determine the relationship that exists between organizational commitment and labor productivity, considering a methodology of type of basic research, of a quantitative approach, of a non-experimental design, with a population of 51 collaborators, with a census sample, for which 100% of the population was considered, to whom the survey technique was carried out and the data collection instrument the questionnaire. Finding as the main result the existence of the correlation between the organizational commitment with the labor productivity in the headquarters of the Regional Government of Lima, 2022, where the level of correlation of Pearson's R was observed, which was obtained as 43.6%. , which responds to the level of significance of the link between the two variables, establishing that these two variables are defined as useful resources for the institution, having a direct relationship, which means that when organizational levels increase, work productivity also improves.

Keywords: Organizational Commitment, labor productivity, efficiency, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

El gobierno regional de Lima tiene el compromiso de mejorar el bienestar de la población y para ello organiza y ejecuta la administración estatal regional de acuerdo con sus competencias, con el fin de lograr el incremento sostenible de la región en el marco de las políticas nacionales y sectoriales. y causar la inversión pública y privada, el empleo y la plena ejecución de los derechos y la semejanza de oportunidades de la población.

Ante lo antes descrito, la Sede Central del Gobierno Regional de Lima, se ha observado una gran cantidad de personal reincorporado judicialmente en calidad de cosa juzgada, que actualmente no se encuentran considerados en la planilla de pago bajo la modalidad del Decreto Legislativo N.º 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, generando disconformidad en los referidos colaboradores, ya que fueron repuestos bajo la modalidad de Locación de Servicios, modalidad que no les permite disfrutar de sus beneficios sociales como la Gratificación, Escolaridad, Vacaciones, CTS entre otros.

Dicha disconformidad, ha generado que los colaboradores repuestos judicialmente no tengan un compromiso laboral con la institución, ni identificación con los objetivos propios de la Sede Central del Gobierno Regional de Lima, observándose en ocasiones comportamientos de insubordinación.

Ellos aquejan que, ya estando aprobado el Cuadro de Asignación para Personal (CAP-P) la entidad no los reincorpora bajo la modalidad del Decreto Legislativo N.º 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, ni vela por sus intereses particulares, sintiendo cierto recelo por los otros colaboradores con beneficios sociales de acuerdo a la ley que los acoge, conllevando a que su desempeño no sea muy productivo ni lo esperado por la entidad.

Ante esto, la entidad ha manifestado que, se están haciendo los esfuerzos necesarios para poder dar cumplimiento a los mandatos judiciales, aprobando el CAP-P, después se aprobó el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) 2022, luego se hizo el reordenamiento del CAP-P para poder incluir una cierta cantidad de plazas de reposiciones judiciales, pasando de previstas a ocupadas, es decir que puedan estar financiadas y así proseguir con la reincorporación, pero antes

de ello se tiene que aprobar el PAP modificado, documento que se elevó al Ministerio de Economía y Finanzas para la opinión favorable.

Como tal, la entidad ha estado trabajando en aras de complacer las necesidades de los repuestos judiciales, sin embargo, la gran cantidad de ellos no va a poder ser reincorporado este año porque no se cuenta con la Disponibilidad Presupuestal para financiar a todos ellos, salvo un pequeño grupo con mayor antigüedad.

Estos acontecimientos causan la incomodidad de todos los repuestos judiciales, observándose que no están siendo productivos en sus labores debido a que no se siente comprometidos con la entidad, por ello se visualiza que la productividad laboral no son las mejores, puesto que el personal demuestra la mala manera de desarrollar sus actividades debido a la falta de compromiso. En tal sentido, se decidió realizar la presente investigación para evaluar el compromiso organizacional y la productividad laboral de la Sede Central del Gobierno Regional de Lima.

Descrita la problemática, la presente investigación trata de resolver el siguiente problema general ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en la Sede central del Gobierno Regional de Lima, 2022 y seguido de los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y eficacia y eficiencia en la Sede central del Gobierno Regional de Lima, 2022?

En cuanto a la justificación, la presente investigación servirá como aporte informativo para las futuras investigaciones, con la finalidad de reforzar el compromiso organizacional y la productividad laboral enmarcada en la Gestión Pública. Por lo que, este estudio se realizó con el objetivo de brindar información sobre la evaluación de las variables, cambio organizacional y productividad laboral en la Sede central del Gobierno Regional de Lima.

El objetivo general que aborda este estudio es: determinar la magnitud de la relación entre compromiso organizacional y productividad laboral en la sede del gobierno regional de Lima en el 2022, y el objetivo específico: determinar el alcance de la relación entre compromiso organizacional y eficiencia y eficacia en la Sede central del Gobierno Regional de Lima, 2022.

En lo concerniente a la hipótesis de investigación, tenemos como hipótesis general: El compromiso organizacional se relaciona con la productividad laboral en la Sede central del Gobierno Regional de Lima, 2022, e hipótesis específicas: El compromiso organizacional se relaciona con la eficacia y eficiencia en la Sede central del Gobierno Regional de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional:

Vizcaíno (2020) en su proyecto de estudio “Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario, Ecuador”, propuso:

Investigar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de dicha organización, realizar un análisis cuantitativo, diseño no experimental. La población está conformada por 100 colaboradores y como conclusión general se dice que existe una fuerte relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, observándose resultados altos. Cambio. En resumen, existe un fuerte valor de correlación de 0,638 entre la satisfacción laboral y el compromiso. Esto quiere decir que, a mayor satisfacción laboral, mayor compromiso con la organización y viceversa.

Marsollier & Expósito (2017) en su estudio “Valor y compromiso con el trabajo en el empleo público”, propuso:

Investigar el axioma del perfil de los servidores públicos en relación al nivel de compromiso laboral demostrado por la industria. Trabajando con una muestra de 147 empleados de un organismo estatal de Mendoza, Argentina. Los métodos utilizados son cuantitativos. Este artículo presenta datos obtenidos mediante el Work Values Questionnaire EVT 301 e indicadores de compromiso laboral medidos según el UWES2.

Los resultados mostraron una correlación entre los dos instrumentos, sugiriendo la trascendencia de recuperar la centralidad de los valores personales y organizacionales para promover la motivación y el compromiso de trabajar por organizaciones saludables.

Ashutosh et al. (2020) en su investigación “Efecto del Sistema de evaluación del desempeño sobre el Compromiso Organizativo y la Productividad de los empleados y su vínculo con la revisión periódica del desempeño: Un estudio del Proyecto Hidroeléctrico Tehri, Egipto” nos dice que, si el sistema de evaluación del desempeño se diseña correctamente y se implementa de manera

objetiva, el sistema de evaluación del desempeño puede generar enormes beneficios para la organización y sus empleados. la gestión del desempeño se utiliza para llevar a cabo diversas decisiones administrativas y no es solo una herramienta para medir el desempeño de los empleados. Tiene un efecto de gran alcance en la productividad de los empleados, el compromiso organizacional, la satisfacción y la motivación de los empleados. En cuanto al método utilizado, es un diseño descriptivo, adecuado; Considerando el grupo de estudio de 180 gerentes distribuidos en diferentes departamentos, se seleccionó una muestra de 70 empleados. Aplico un muestreo aleatorio simple, mediante el uso de un cuestionario en escala Likert. La conclusión es que los sistemas de evaluación del desempeño en realidad influyen en la relación entre el compromiso organizacional de los empleados y la productividad, ya que las evaluaciones pueden aumentar significativamente la productividad en el lugar de trabajo y, por lo tanto, aumentar la motivación y el compromiso.

Koushki et al. (2019) realizó su estudio a los “trabajadores de un centro de salud de la ciudad de Khorramabad, Irán”, propuso:

Relacionar el compromiso organizacional con la productividad, El análisis estadístico descriptivo de 102 cuestionarios muestra que el 66,7% de los participantes tienen un compromiso medio con la unidad, mientras que el 33,3% de los participantes tienen un buen compromiso, además, el 2,9% de los participantes tienen un nivel de productividad bajo, el 91,2% de los participantes son medianamente productivos y El 5,9% reportó buena productividad.

A nivel nacional, se pudo analizar investigaciones semejantes, tal como se detalla a continuación:

León (2019) en su trabajo “Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en San Martín, Provincia de Tarapoto, 2016” sugiere: Decidir la relación entre la variable compromiso organizacional y productividad laboral, por tratarse de una aplicación de encuesta A perteneciente a un diseño no experimental que se creó. Un grupo y una muestra de 164 contribuyentes examinados mediante un cuestionario con una serie de indicadores para cada variable.

Los resultados muestran que los empleados en San Martín tienen menor compromiso organizacional debido a la falta de factor afectivo (bajo 57%; promedio 35%; alto 8%) y factor de continuidad (bajo 55%; promedio 36%; alto 9%). El mismo problema se vio con el factor normativo (56% bajo; 36% medio; 7% alto) porque no valía y no cumplía con sus obligaciones. Encontrando también que el nivel de productividad laboral es bajo debido a varias deficiencias tanto en tecnología (55% baja; media 37%; alta 9%) como financiera (59% baja; media 36%; alta 5%), y finalmente, la misma dificultad en la dimensión social (55% bajo, 37% medio, 8% alto). Concluye que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en Tarapoto MPSM 2016, lo que confirma la correlación Spearman Rho de 0.793.

Vilca (2021) en su trabajo “Compromiso organizacional y productividad laboral en una determinada institución educativa, Arequipa 2021” sugiere: Resolver la relación entre un determinado compromiso organizacional y la productividad laboral de una institución educativa de Arequipa en el año 2021, teniendo en cuenta el tipo de método utilizado, cuantitativo, métodos no experimentales, diseño transversal, nivel de cumplimiento, de los cuales Se tomó como objeto a 63 empleados de algunas Instituciones Educativas Privadas y se muestreó a 52 docentes de la institución mediante el método de muestreo no probabilístico y el método de cuestionario. El resultado principal es una relación muy positiva entre el compromiso a largo plazo y la productividad laboral. Con base en el coeficiente Rho de Spearman de 0.858, se concluye que existe una relación significativa y altamente correlacionada entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en las respectivas instituciones educativas, lo que confirma la hipótesis de investigación de que, a medida que mejoran las condiciones, el empleo docente puede fortalecer el compromiso y aumentar productividad.

Herrera (2018) en su investigación “Satisfacción laboral y productividad de los empleados en la Provincia y Municipio de Huaura, 2017” para: Determinar en qué momento la satisfacción laboral de la institución se relacionó con el desempeño de cada colaborador individual, se realizó una investigación, no transaccional, descriptivo, de base poblacional, a un total de 206 colaboradores.

se emplearon en la ciudad, y se empleó una fórmula de muestreo ajustado para ganar 141 cotizantes. Concluye que existe una relación entre la productividad y la satisfacción laboral, donde $Rho = 0.841$, lo que indica que los empleados están contentos de trabajar en la institución.

Herrera y Torres (2020) en la investigación; “Comunicación organizacional y compromiso organizacional en la municipalidad de Ancón, 2020”, el autor identificó medidas clave de la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional utilizando métodos que incluyan estudios de casos que sean cuantitativos, no experimentales, de diseño transversal, niveles descriptivos apropiados. Se consideró como población y muestra de estudio un total de 70 participantes. Se concluyó que existe una relación significativa entre las dos variables con una puntuación Spearman Rho de 0,749 y una significancia de 0,000.

Zapata (2018) en su investigación “Compromiso organizacional y productividad en una entidad pública de salud, Lima”, propuso:

Determinar la relación entre dos variables. Estudio transversal, no experimental, descriptivo cuantitativo. La muestra cuenta con 25 empleados del Centro Médico Santa María de Huachipa. La técnica de evaluación es una encuesta y la herramienta es un cuestionario. Concluyó que existe una correlación significativa entre el compromiso organizacional y la productividad de los empleados en el sector de la salud pública de Lima. Se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula sobre la base del coeficiente de correlación ρ de Spearman de 0,8, que es muy significativo al nivel de significación calculado $< 0,05$. Concluyó que, a mayor compromiso organizacional, mayor productividad.

Bollet et al. (2020) en su estudio de; “Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en Protege Oriente S.A., Pucallpa”, Determina el grado de unión entre dos variables. La investigación utilizada fue descriptiva y relacional; hubo un total de 54 empleados en la muestra. Se concluyó que existe un vínculo directo e importante entre el compromiso organizacional y Protege Oriente S.A. La productividad de los empleados con un coeficiente de correlación de 0,794 se califica como significativamente positiva.

Zavaleta (2019) determinó en “qué medida el compromiso influye en la productividad laboral en empresas de minería no metálica en Ancash y La Libertad”. El enfoque metodológico es correlacional, no experimental, de un método de encuesta, un cuestionario, como herramienta con una muestra censal de 130 contribuyentes. Como resultado, el compromiso está en el rango bajo a medio del 8 % y la productividad está en el rango bajo del 50%. Se finiquita que la afinidad entre las dos variables es altamente significativa, por tales motivos, se analizarán las variables y sus respectivas dimensiones, las cuales servirán como base teórica de esta investigación.

Compromiso Organizacional

Según Psicore (2017), el foco del recurso humano en una empresa es el compromiso organizacional; es el valor que los usuarios internos identifican con la empresa y quieren seguir interactuando; una oportunidad para expresar en la comunicación lo que los empleados y la empresa quieren lograr.

Por lo mismo, Psicore (2017) Considero tres dimensiones, la primera de las cuales es el compromiso afectivo que se produce cuando los miembros interactúan con una empresa porque disfrutan trabajar allí. Al mismo tiempo, se identifica la ética y la filosofía de la entidad. Considere el compromiso continuo como otra dimensión en la que un empleado debe continuar trabajando para la empresa para recibir ciertas contribuciones o beneficios. Piense en el compromiso normativo como una tercera dimensión que ocurre cuando los asociados valoran la empresa y sienten que deben estar orgullosos de ella.

El compromiso organizacional se refiere al parentesco de los compañeros de trabajo y la proximidad a su lugar de trabajo (Moreno, 2019).

El compromiso organizacional es un proceso cognitivo que ocurre cuando los asociados se identifican con las metas y normas organizacionales; el compromiso emocional es un sentimiento de lealtad o conexión con la entidad a la que se pertenece. (Guerrero, 2019).

El compromiso organizacional es un tipo típico de contrato en el que los individuos se comprometen emocional y cognitivamente con una organización; y

confirmado por Guerrero (2019). Además, el compromiso organizacional está relacionado con por qué las personas permanecen en sus trabajos actuales. La teoría establece que, si las personas se sienten leales a la organización, es más probable que permanezcan en su trabajo actual y viceversa. (Coronado-Guzmán, 2020)

Las dimensiones descritas a continuación son consistentes con la teoría adoptada por varios autores en 1991, Meyer, Allen y Smith. (Aldana et al., 2018)

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Es la tipificación de los colaboradores con su organización lo que los hace partícipes de la consecución de cada una de sus metas y así los impulsa hacia el éxito. (El Salvador, 2019)

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

Se refiere a un colaborado que toma la decisión de quedarse en la organización sabiendo el costo si se va (Hurtado, 2017).

Dimensión 3: Compromiso normativo

Expresa el compromiso de los socios de seguir cumpliendo con las normas organizacionales de la organización, así como también sienten el deber y la responsabilidad de desempeñar al máximo su trabajo en esta organización. (El Salvador, 2019)

Productividad Laboral

Salazar (2018) afirma que si bien la productividad laboral se puede considerar como la relación entre lo que se produce y lo que se invierte. Es una medida de eficiencia y eficacia enfocada en maximizar el uso de los recursos que una empresa necesita para demostrar el progreso de la empresa.

“La productividad es la eficiencia con la que se utilizan los insumos en el proceso de producción, y mide cuánto bien se logra con un determinado conjunto de factores de producción, principalmente mano de obra y capital” (Meller 2019,p.7).

El crecimiento de la productividad está ligado a mayores niveles de capacitación y remuneración de los trabajadores, por lo que las habilidades educativas, el acceso y uso de la tecnología son situaciones mediadoras para la gestión del talento, lo que incide directamente en la eficiencia (Álvarez, Freire & Gutiérrez, 2017, p. 12).

“La productividad laboral es un indicador para medir la eficacia y eficiencia de una empresa, lo que conduce al crecimiento empresarial” (Álvarez, Freire & Gutiérrez, 2017, p. 12).

Por otro lado, Gordillo J., Sánchez Y., Terrones A. y Cruz M. (2020) indican que la productividad puede determinar la eficiencia con la que se emplean los recursos disponibles. Muestran que el concepto en su conjunto está dirigido a la producción de bienes, y aunque es difícil de implementar en la práctica en las organizaciones de servicios, su análisis es posible siempre que se adapte a las características de las actividades realizadas.

Para Gutiérrez (2010) argumenta que los avances tecnológicos, la inversión de capital y el desarrollo del capital humano aumentan significativamente la productividad laboral, que es una medida de la eficiencia con la que se desarrollan las tareas y los materiales se transforman en bienes útiles. Así, la primera dimensión es la eficiencia, que es el grado de factibilidad entre las metas de la organización y las consecuencias visibles, la eficiencia se considera la segunda dimensión, que es el grado en que la empresa logra sus metas con costos bajos para lograr los factores ambientales y objetivos.

Dimensión 1: Eficacia

La eficacia significa el cumplimiento óptimo de los deberes y responsabilidades en el lugar de trabajo y el máximo esfuerzo y recursos para conseguir las metas de la organización. También incluye el análisis de la calidad, cantidad, productos y uso de los recursos recibidos de los empleados. Por ello, se debe tener en cuenta que el socio debe contar con buenas herramientas, personal calificado, buena planificación, control y vigilancia de las actividades que se realizan. (Cuesta y Valencia, 2010, p. 428)

Dimensión 2: Eficiencia

La eficiencia se refiere al cumplimiento de todas las tareas asignadas por una entidad. Esto tiene que ver con los recursos utilizados en la producción y el nivel de optimización con el que los recursos se transforman en productos (Chiavenato, 2007).

III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y diseño de Investigación

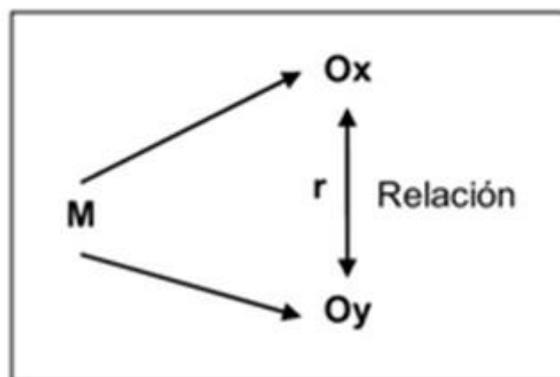
3.1.1. Tipo de investigación:

La investigación es básica. La investigación básica consiste en obtener información a través de una comprensión profunda del contexto y la realidad (Arispe et al.,2020).

3.1.2. Diseño de Investigación:

El diseño es no experimental: descriptivo, pertinente. Según Hernández, Fernández & Baptista (2018); La investigación descriptiva es la base de la investigación correlacional y es una investigación explicativa. Su propósito es indicar las propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o eventos en un contexto particular. La investigación correlacional es una investigación que tiene como objetivo vincular conceptos, fenómenos, eventos o variables midiendo estadísticamente las variables y sus relaciones. El esquema de diseño es el siguiente:

:



Dónde:

M: Sede Central del Gobierno Regional de Lima

Ox: Compromiso Organizacional

Oy: Productividad Laboral

r: Relación entre ambas variables.

3.2. Variables y operacionalización:

“Las variables son la conceptualización de hechos en la realidad, son el resultado del trabajo académico, son tangibles, visibles y cuantificables” (Baena ,2017, p.21).

Variable 1: Compromiso Organizacional

- **Definición conceptual:** “Es el grado en que los colaboradores se involucran en el logro de las metas de la organización y se sienten satisfechos trabajando para ella” (Robbins, 2014, p. 81).
- **Definición operacional:** “Es un instrumento que tendrá en cuenta las dimensiones, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo” (Meyer y Allen,2017, p.20).

Medido mediante un cuestionario de escala tipo Likert.

De manera similar, Meyer y Allen (1991) e investigadores posteriores determinaron el compromiso organizacional a lo largo de las dimensiones antes mencionadas con seis indicadores: indicadores de identificación y compromiso afectivo y organizacional; seguir entendiendo alternativas e inversiones en la organización, y finalmente liderar con lealtad y sentido del deber.

- **Indicadores:** Identificación con la organización, Involucramiento con la organización, Percepción de alternativas, Inversiones en la organización, lealtad, sentido de obligación.
- **Escala de medición:** Ordinal

Variable 2: Productividad Laboral

- **Definición conceptual:** “Es el resultado de la gestión de los diversos recursos que posee la organización, que son la producción de productos o servicios, o la producción y los recursos utilizados por los colaboradores para la producción” (Chiavenato, 2007, p. 179).
- **Definición operacional:** El instrumento se desarrollará considerando las dimensiones de eficacia y eficiencia propuestas por Gutiérrez (2010), las cuales se medirán mediante un cuestionario de escala tipo Likert.

- **Indicadores:** Alcance de objetivos, Nivel de calidad de trabajo, Cumplimiento de tareas, Recursos utilizados.
- **Escala de medición:** Ordinal

3.3. Población y muestreo:

3.3.1. Población: Es un conjunto de individuos, animales, objetos, cosas u objetos que tienen ciertas características comunes tal como se perciben en el lugar y tiempo donde se va a realizar el estudio. Salgado-Levano (2018). Según información de la Sede Central del Gobierno Regional de Lima, la distribución de la población es la siguiente:

Tabla 1

| Entidad | D.L. N° 728 | D.L. N° 1057 | Reincorporaciones judiciales en calidad de cosa juzgada | Total |
|--------------|----------------|-----------------|---|-------|
| Sede Central | 125 | 249 | 51 | 425 |
| TOTAL | 125 | 249 | 51 | 425 |

- **Criterios de inclusión:** De acuerdo a nuestra realidad problemática, se ha considerado solo al personal reincorporado judicialmente en calidad de cosa juzgada, teniendo un total de 51 colaboradores.
- **Criterios de exclusión:** Colaboradores que no forman parte del planteamiento del problema, como lo son el personal contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057.

3.3.2. Muestra: Según Gallardo (2017), “es un subconjunto limitado representativo de una población extraído de una variable o fenómeno poblacional”.

Por cuanto nuestra población de la “Sede Central del Gobierno Regional de Lima” es conformada solo por las reincorporaciones judiciales en calidad de cosa juzgada, esta es muy pequeña, por lo que, la muestra fue considerada censal y se empleó el 100% de su población, siendo 51 colaboradores.

3.3.3. Muestreo: Por simplicidad, esto se considera improbable porque, como dicen (Ocen y Manterola,2017) demostraron que todos los individuos que componen una población tienen las mismas probabilidades de ser recordados en una muestra.

3.3.4. Unidad de Análisis: Como menciona Gallardo (2017), cada elemento constituye una población y una muestra.

Por lo que, la unidad de análisis está constituida por los 51 colaboradores reincorporados judiciales en calidad de cosa juzgada en la Sede Central del Gobierno Regional de Lima.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.4.1. Técnica: Este método consiste en realizar preguntas en forma escrita con el fin de recopilar información necesaria para el estudio (Hernández et al., 2014). Por lo tanto, se diseñó la encuesta del presente estudio como técnica de investigación..

3.4.2. Instrumentos: Utilizando un cuestionario de escala Likert. García j. (2016) Cuestionario es una presentación de instrucciones e indicaciones para la motivación y significado de la pregunta dirigida al encuestado; debe ser breve, claro y directo para que los examinados sepan el significado de sus respuestas en unas pocas oraciones, generalmente es anónimo, manteniendo una distancia estratégica del engaño.

3.5. Procedimientos: Se ha solicitado permiso a la Gerencia General de la Sede Central del Gobierno Regional de Lima para realizar este estudio. Una vez que se obtiene el permiso por escrito, se investiga a los trabajadores incluidos en la muestra.

3.6. Método de análisis de datos:

Según Hernández, Fernández & Baptista (2018), se describe una secuencia de pasos para el análisis de datos:

Primero, elegir el procedimiento adecuado; segundo, iniciar el procedimiento; tercero, utilizar los datos recolectados; cuarto, evaluar la

confiabilidad y validez del instrumento; Quinto, realizar un análisis estadístico de las conclusiones; Seis, preparar un informe de desempeño.

Luego de la recolección de datos del cuestionario en la Sede Central del Gobierno Regional de Lima, la información es ingresada y procesada mediante el software Microsoft Excel y SPSS, a partir de los cuales se obtienen resultados descriptivos y relevantes, que luego son analizados e interpretados, lo que permitirá la discusión, las conclusiones y recomendaciones.

3.7. Aspectos éticos:

El presente trabajo de investigación se consideró lo siguiente:

- Este estudio está diseñada de acuerdo al esquema de la Universidad Cesar Vallejo.
- El estudio es realizado por vuestra persona.
- El estudio procura ser una herramienta de investigación para futuros investigaciones con similares características.
- Proteger la identidad de los colaboradores involucrados en la investigación.
- Realizar la citas y bibliografía de acuerdo a las normas APA.
- No alterar la información y los datos para obtener un resultado deseado.
- La encuesta se realizó de acuerdo con los procedimientos prescritos por la Universidad Cesar Vallejo, y se pidió la autorización pertinente para la toma de muestra, y no se falsearán los datos.
- Respetar los resultados obtenidos y no se empleará datos falsos o informes deliberados.

IV. RESULTADOS

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA: En esta sección se obtienen las frecuencias y porcentajes de cada una de las variables descritas y sus gráficos, con sus respectivas interpretaciones.

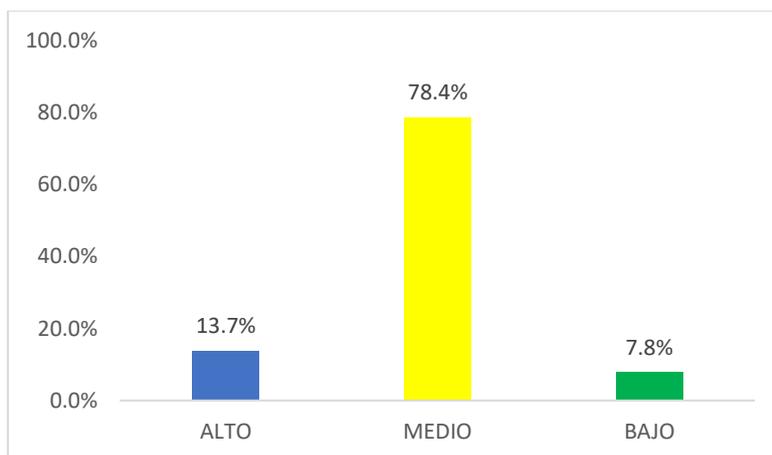
1. Niveles del compromiso organizacional de la Sede central del Gobierno Regional de Lima, 2022

Tabla 2: Niveles del compromiso organizacional

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|---------|------------|----------------|
| ALTO | 7 | 13.7% |
| MEDIO | 40 | 78.4% |
| BAJO | 4 | 7.8% |
| TOTAL | 51 | 100.0% |

Fuente : Elaboración Propia

Gráfico 1: Niveles del compromiso organizacional



Desde la Tabla 2 y el gráfico 1, podemos mostrar que el 78.4% de las respuestas se encuentran dentro del nivel medio. En cuanto al nivel alto, está representado por el 13.7% de los encuestados. Cabe señalar que el nivel bajo es de solo 7.8%, según lo recogido en la encuesta.

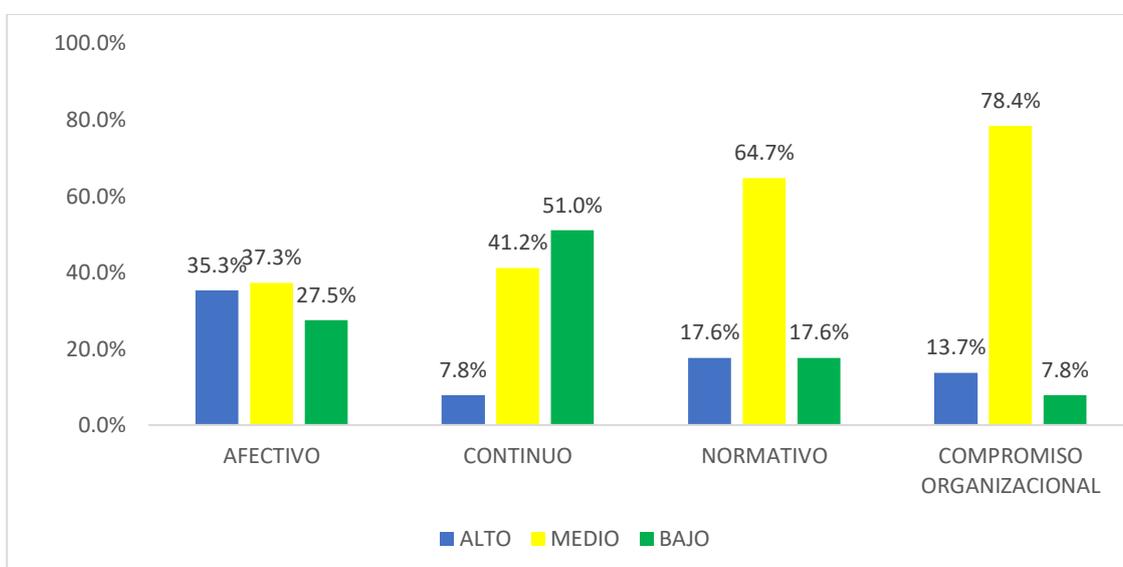
2. Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional de la Sede central del Gobierno Regional de Lima, 2022

Tabla 3: Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional

| Niveles | AFECTIVO | | CONTINUO | | NORMATIVO | | COMPROMISO ORGANIZACIONAL | |
|--------------|----------|--------|----------|--------|-----------|--------|---------------------------|--------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| BAJO | 14 | 27.5% | 26 | 51.0% | 9 | 17.6% | 4 | 7.8% |
| MEDIO | 19 | 37.3% | 21 | 41.2% | 33 | 64.7% | 40 | 78.4% |
| ALTO | 18 | 35.3% | 4 | 7.8% | 9 | 17.6% | 7 | 13.7% |
| TOTAL | 51 | 100.0% | 51 | 100.0% | 51 | 100.0% | 51 | 100.0% |

Fuente : Elaboración Propia

Gráfico 2: Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional



De la Tabla 3 y gráfico 2, es posible evaluar la frecuencia de respuesta (%) de acuerdo a los niveles establecidos para las dimensiones del compromiso organizacional, que indican un mayor nivel, el compromiso afectivo del 35.3% respecto a las demás dimensiones. El que tiene mayor nivel medio es el compromiso normativo con 64.7%, respecto a los demás y el que tiene mayor nivel bajo es el compromiso continuo con 51.0% respecto a los demás.

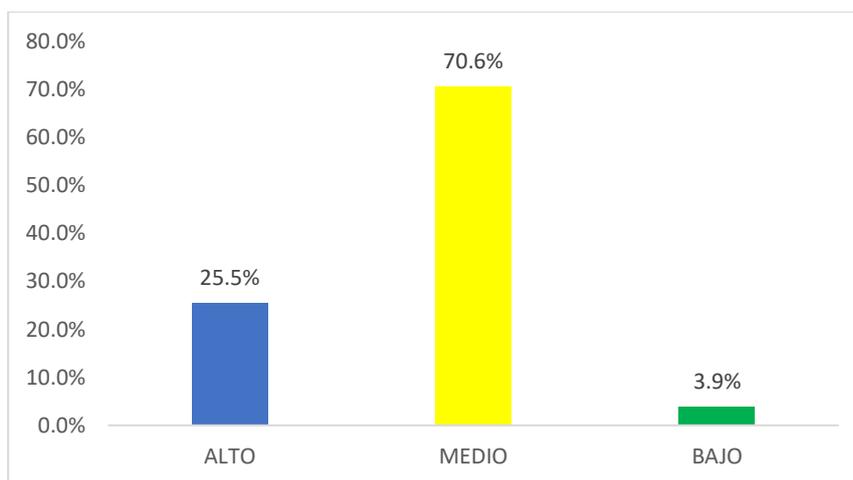
3. Niveles de la productividad laboral en la Sede central del Gobierno Regional de Lima, 2022

Tabla 4: Niveles de la productividad laboral

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|--------------|------------|----------------|
| ALTO | 13 | 25,5% |
| MEDIO | 36 | 70.6% |
| BAJO | 2 | 3.9% |
| TOTAL | 51 | 100.0% |

Fuente : *Elaboración Propia*

Gráfico 3: Niveles de la productividad laboral



De la Tabla 4 y gráfico 3, Podemos mostrar que el 70.6% de las respuestas se encuentran dentro del nivel medio. En cuanto al nivel alto, está representado por el 25.5% de los encuestados. Cabe señalar que el nivel bajo es de solo 3.9%, según lo recogido en la encuesta.

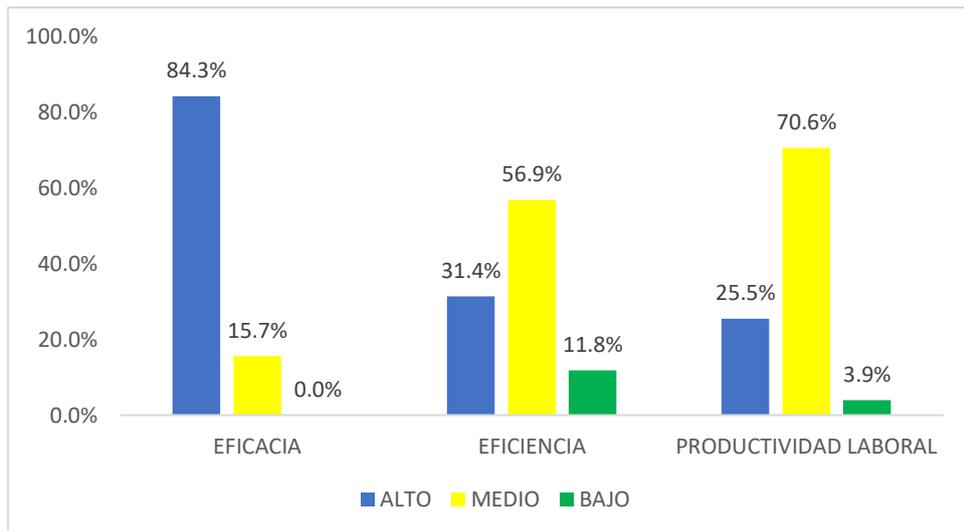
4. Niveles de las dimensiones de la productividad laboral de la Sede central del Gobierno Regional de Lima, 2022

Tabla 5: Niveles de la productividad laboral

| Niveles | EFICACIA | | EFICIENCIA | | PRODUCTIVIDAD LABORAL | |
|--------------|----------|--------|------------|--------|-----------------------|--------|
| | f | % | f | % | f | % |
| BAJO | 0 | 0.0% | 6 | 11.8% | 2 | 3.9% |
| MEDIO | 8 | 15.7% | 29 | 56.9% | 36 | 70.6% |
| ALTO | 43 | 84.3% | 16 | 31.4% | 13 | 25.5% |
| TOTAL | 51 | 100.0% | 51 | 100.0% | 51 | 100.0% |

Fuente : *Elaboración Propia*

Gráfico 4: Niveles de la productividad laboral



Desde la Tabla 5 y gráfico 4, es posible evaluar la frecuencia de respuesta (%) de acuerdo a los niveles establecidos para las dimensiones de la productividad laboral, que indican un mayor nivel la dimensión eficacia con 84.3% respecto a la eficiencia que solo tiene 31,4%. El en nivel medio la dimensión eficiencia tiene 56.9% es mayor que la dimensión eficacia que solo tiene 15.7% y en el nivel bajo solo la dimensión eficiencia presento encuestados con 11.8%.

ESTADÍSTICA INFERENCIAL

Pruebas de Normalidad para saber que prueba estadística aplicar a las Hipótesis.

| | Kolmogorov-Smirnov | | |
|-----------------------|--------------------|----|--------|
| | Estadístico | gl | Sig.=p |
| Compromiso laboral | 0.109 | 51 | 0.185 |
| Productividad laboral | 0.091 | 51 | 0.200 |

Interpretación: Considerando que el tamaño de la muestra es mayor a 50, se utilizó el test de **Kolmogorov-Smirnov aplicado** a las variables Compromiso laboral y Productividad laboral en la Sede central del Gobierno Regional de Lima, 2022. Se examina que el nivel de significancia (sig.) en la variable Compromiso laboral es mayor al 5% ($p > 0.05$), es decir, tiene distribución normal y la Productividad laboral su nivel de significancia (sig.) es mayor al 5% ($p > 0.05$), tiene distribución normal, por lo tanto, se pudo aplicar la prueba paramétrica de correlación de R de Pearson.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

En cuanto a la hipótesis general:

H₀= El compromiso organizacional no se relaciona con la productividad laboral en la Sede central del Gobierno Regional de Lima, 2022

H₁= El compromiso organizacional se relaciona con la productividad laboral en la Sede central del Gobierno Regional de Lima, 2022

Para la selección de las hipótesis se utilizaron los siguientes criterios:

- Dónde: $p_{\text{valor}} < 0.05$, **H₀**, se rechaza
- Dónde: $p_{\text{valor}} > 0.05$, **H₀**, se acepta

Tabla 6: Contrastación de la Hipótesis General

| | | Correlaciones | |
|---------------------------|------------------------|---------------------------|-----------------------|
| | | Compromiso Organizacional | Productividad Laboral |
| Compromiso Organizacional | Correlación de Pearson | 1 | ,436 |
| | Sig. (bilateral) | | ,001 |
| | N | 51 | 51 |
| Productividad Laboral | Correlación de Pearson | ,436 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,001 | |
| | N | 51 | 51 |

Fuente : Software estadístico SPSS V.26

Interpretación:

De los resultados visualizados en la Tabla 6, se observó el nivel de correlación de R de Pearson, el cual se obtuvo como 43,6%, que responde al nivel de significancia del vínculo entre las dos variables, como moderadamente positiva, el nivel de significancia para la dimensión analizada es de 0.01, lo que indica que se encuentra por debajo del valor de significancia de 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Muestra una correlación

entre el compromiso organizacional con la productividad laboral en la Sede central del Gobierno Regional de Lima, 2022.

Hipótesis específica 1

H₀= El compromiso organizacional no se relaciona con la eficacia en la Sede central del Gobierno Regional de Lima, 2022.

H₁= El compromiso organizacional se relaciona con la eficacia en la Sede central del Gobierno Regional de Lima, 2022.

- Dónde: $p_{valor} < 0.05$, **H₀**, se rechaza.
- Dónde: $p_{valor} > 0.05$, **H₀**, se acepta.

Tabla 7: Contratación de la Primera Hipótesis Específica.

| | | Correlaciones | |
|---------------------------|------------------------|---------------------------|----------|
| | | Compromiso Organizacional | Eficacia |
| Compromiso Organizacional | Correlación de Pearson | 1 | ,248 |
| | Sig. (bilateral) | | ,079 |
| | N | 51 | 51 |
| Eficacia | Correlación de Pearson | ,248 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,079 | |
| | N | 51 | 51 |

Fuente : Software estadístico SPSS V.26

Interpretación:

En la Tabla 7, se observó el nivel de correlación de R de Pearson, el cual se obtuvo como 24,8%, que responde al nivel de significancia del vínculo entre las dos variables, como baja positiva, el nivel de significancia para la dimensión analizada es de 0.79, lo que indica que se encuentra por encima del valor de significancia de 0.05, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Muestra una que no existe correlación entre el compromiso organizacional con la dimensión eficacia en la “Sede central del Gobierno Regional de Lima”, 2022.

Hipótesis específica 2

H₀= El compromiso organizacional no se relaciona con la eficiencia en la Sede central del Gobierno Regional de Lima, 2022.

H₁= El compromiso organizacional se relaciona con la eficiencia en la Sede central del Gobierno Regional de Lima, 2022.

- Dónde: $p_{\text{valor}} < 0.05$, **H₀**, se rechaza
- Dónde: $p_{\text{valor}} > 0.05$, **H₀**, se acepta

Tabla 8: Contrastación de la Segunda Hipótesis Específica.

| | | Correlaciones | |
|---------------------------|------------------------|---------------------------|------------|
| | | Compromiso Organizacional | Eficiencia |
| Compromiso Organizacional | Correlación de Pearson | 1 | ,431** |
| | Sig. (bilateral) | | ,002 |
| | N | 51 | 51 |
| Eficiencia | Correlación de Pearson | ,431** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,002 | |
| | N | 51 | 51 |

Fuente : Software estadístico SPSS V.26

Interpretación:

En la tabla 8, se observó el nivel de correlación de R de Pearson, el cual se obtuvo como 43,1%, que responde al nivel de significancia del vínculo entre las dos variables, como moderadamente positiva, el nivel de significancia para la dimensión analizada es de 0.002, lo que indica que se encuentra por debajo del valor de significancia de 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Muestra una que existe correlación entre el compromiso organizacional con la dimensión eficiencia en la “Sede central del Gobierno Regional de Lima”, 2022.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación, al determinar si el compromiso organizacional se relaciona con la productividad laboral en la Sede central del Gobierno Regional de Lima, 2022, se pudo encontrar que el valor p -valor = 0,001 menor al nivel al $p = 0,05$, a través de la prueba paramétrica de correlación de R de Pearson, el cual fue de 0,436, lo que nos da entender que existe correlación moderada significativa entre ambas variables. Considerando la importancia de la evaluación, se estableció que estas dos variables se definen como recursos útiles para la institución, además se aseguró una relación directa, lo que significa que cuando se incrementa los niveles organizacionales también mejora la productividad del trabajo.

Estos resultados son corroborados por León (2019), Bollet et al. (2020) y Zavaleta (2019), quienes en sus estudios llegan a concluir que el compromiso organizacional es predictor de la productividad laboral, los colaboradores al tener un nivel de compromiso alto, mejoran la productiva laboral y si tienen un nivel bajo de compromiso, el rendimiento de productividad también será bajo. Así también Vilca (2021), donde indica, si la institución se enfoca en el desarrollo de actividades que aseguren condiciones de trabajo más seguras y aumenten las oportunidades de desarrollar la calidad del personal, es posible fortalecer el compromiso de la organización y así aumentar la productividad. También Zapata (2018) aporta lo siguiente, al poner énfasis en los colaboradores para que se encuentren más involucrados e innovar estrategias para que estén más motivados. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados, confirmamos que mientras los colaboradores estén más identificados con el compromiso organizacional, mejor será la productividad laboral en la sede central del Gobierno Regional de Lima.

En los autores mencionados en nuestros antecedentes, no se encontró resultados opuestos al estudio del objetivo general.

Con respecto a los niveles de nuestras variables en estudio, tenemos lo siguiente:

De la variable compromiso organizacional, tuvo como predominancia en el nivel medio con 78.4%, estos resultados también fueron corroborados con Vilca (2019), que tuvo también predominancia en el nivel medio con 53.9%, de igual predominancia tuvo también Koushki et al., (2019), con 66.7%, en cambio, Zapata (2018), fue más favorable su estudio y tuvo en el nivel alto 52.0%. En caso contrario fue de León (2019), donde fue más predominante el nivel bajo con 53.0%. Se concluye que los colaboradores, al no estar identificados, los niveles del compromiso organizacional siempre serán bajo, estando en proceso su identificación será en el nivel medio y estando plenamente identificados repercutirá en mejoría y culminara en el nivel alto.

De la variable productividad laboral, tuvo como predominancia en el nivel medio con 70.6%, de igual modo tuvo en su estudio Koushki et al., (2019) que fue más predominante su nivel medio con 91.2%, también tuvo Vilca (2020) con 53.9%, caso contrario fue de Zapata con 44.0%, donde predomino el nivel alto con 44.0%. Se interpreta que en nuestro estudio nuestra productividad laboral está en proceso de mejora, es decir que los colaboradores todavía realizan sus actividades o tareas en el momento oportuno, esto hace que los procesos tengan demora y no se cumpla con el cronograma de trabajo.

En cuanto al primer objetivo específico de determinar la relación entre el compromiso organizacional y la eficacia, en la Sede central del Gobierno Regional de Lima, 2022, se pudo encontrar que el valor p-valor =0,079, mayor al nivel al $p = 0,05$, a través de la prueba paramétrica de correlación de R de Pearson, el cual fue de 0,248, el cual da entender que hay una correlación baja no significativa entre ambas variables. No se encontró investigaciones que contrasten de igual manera. Considerando la importancia de la evaluación, y que se establezca que estas dos variables tan importantes para la institución no se relacionen estadísticamente, se puede indicar al incrementar el nivel de compromiso organizacional, la eficacia recibe solo un pequeño efecto, esto se

debe a que los colaboradores al estar identificados con el compromiso organizacional le cuesta estar a la par con la actualización de las herramientas tecnológicas, todavía hay que esperar un tiempo, para poder monitorizar el avance en la utilización de estas herramientas.

En cuanto al segundo objetivo específico de determinar la relación entre el compromiso organizacional y la eficiencia, en la Sede central del Gobierno Regional de Lima, 2022, se pudo encontrar que el valor p -valor = 0,002, menor al nivel al $p = 0,05$, a través de la prueba paramétrica de correlación de R de Pearson, el cual fue de 0,431, lo que nos da entender que existe una correlación moderada significativa entre ambas variables. No se encontró investigaciones que contrasten de igual manera. En tal sentido bajo lo referido anteriormente, al incrementar el nivel del compromiso organizacional, la eficiencia recibe el efecto también, los colaboradores se identifican con el compromiso organizacional y cumplen con las actividades, tareas de su área, oficina, para así cumplir con los productos, objetivos institucionales.

Respecto a los objetivos específicos, con lo investigado se aporta nuevos conocimientos para futuras investigaciones.

Asimismo, en el análisis descriptivo de las variables de estudio, se indica que, en el compromiso organizacional, en el nivel medio, fue el más predominante con el 78.4% de los colaboradores, los colaboradores manifiestan que están comprometidos con la institución, que hay eventos o cambios en los periodos de gestión que hacen que no brinden todo su potencial en su trabajo, debido a que la nueva gestión en la mayoría de veces, no los valora.

Con respecto a la otra variable de estudio, se indica que, la productividad laboral, en el nivel medio, fue el más predominante con el 70.6% de los colaboradores, los colaboradores manifiestan ser productivos con todas las actividades encomendadas por la institución, que no hay a veces los recursos logísticos o tecnológicos que faciliten su trabajo. Pero aun así están dispuestos

a seguir realizando estas actividades aun cuando no tengan las condiciones necesarias.

Manifiestan los colaboradores encuestados que el compromiso organizacional afecta la productividad laboral en la sede central del gobierno regional. Lo cual se ha demostrado con la hipótesis general y específicas, siendo estadísticamente significativas en el estudio y apoyados con investigaciones de igual o similares de otros autores.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Con base en los presentes hallazgos, se puede concluir que existe una relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral. Después del análisis, el nivel de significación es $p=0.001 < 0.05$ y el nivel de correlación R de Pearson es 0.436, lo que indica una relación positiva y moderada.
- Segunda:** Con base en los presentes hallazgos, se puede concluir que no existe una relación entre el compromiso organizacional y la dimensión eficacia de la productividad laboral, y del análisis se obtuvo un valor de nivel de significancia $p=0.079 > 0.05$ y su nivel de correlación R de Pearson fue de solo 0.248, que nos indica una correlación baja positiva.
- Tercero:** Con base en los presentes hallazgos, se puede concluir que existe una relación entre el compromiso organizacional y la dimensión eficacia de la productividad laboral. El análisis muestra que el nivel de significancia es $p=0.002 < 0.05$ y el nivel de correlación de Pearson R es 0.431 lo que muestra una correlación positiva moderada.
- Cuarto:** Con base en los presentes hallazgos en el análisis descriptivo, se puede concluir que existe un compromiso organizacional preponderante en el nivel medio con 78.4% de los colaboradores encuestados.
- Quinto:** Con base en los presentes hallazgos en el análisis descriptivo, se puede concluir que existe una productividad laboral preponderante en el nivel medio con 70.6% de los colaboradores encuestados.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda al jefe de la Oficina de Recursos Humanos, evaluar los perfiles de los colaboradores del estudio, debido a su condición de ingreso a la institución en forma judicializada, para que se pueda ordenar y derivar a la oficina o área, que le corresponda.

Segundo: Se recomienda al jefe de la Oficina de Recursos Humanos, fortalecer y mejorar la comunicación con los colaboradores; se los aconsejó que aumenten su compromiso para que sean valorados y alentados en sus deberes. Además, desarrollar talleres donde se sensibilice a los colaboradores, para que desarrollen su inteligencia interpersonal y ello revierta en su desempeño laboral, para mejora de la productividad laboral.

Tercero: Se recomienda al jefe de la Oficina de Recursos Humanos, promover el trabajo en equipo, para que se apoye a todas las decisiones que toma y permite que los colaboradores participen de todas las actividades, además de políticas que los motiven a alcanzar sus metas y el desarrollo organizacional.

Cuarto: Se recomienda al Gerente General Regional, reconocer los logros y las rutinas hacia los colaboradores para que se sientan positivos e inspirados, lo que beneficia su autoestima para mejora del desempeño laboral y se refleje en la productividad laboral.

Quinto: Dado que no existe una correlación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de eficacia, se recomienda a los gerentes de las oficinas de TI que promuevan el uso adecuado de las TIC para reducir el tiempo y los recursos. También es importante que cada empleado sepa planificar adecuadamente su jornada y tareas, organizar y planificar sus proyectos para optimizar su tiempo.

REFERENCIAS

- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Espacios*, 39(11).
- Álvarez B, Freire D & Gutiérrez B (2017) "Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas". Para optar el grado de licenciado en ciencias de la Administración de Empresas del departamento de Gestión Empresarial de la Universidad de Concepción.
- Arispe, C. M., Yangali, J. S., Guerrero, M. A., Lozada de Bonilla, O. R., Acuña, L. A. & Arellano, C. (2020). *La Investigación Científica, Una aproximación a los estudios de posgrado*. Guayaquil: Universidad Internacional de Ecuador.
- Ashutosh, K., Yashpal Singh, N., y Veer, P. (2020). Effect of Performance Appraisal System on Organizational Commitment and Employee Productivity and its linkage to periodical performance review: A Study of Tehri Hydro Power Project. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt*, 17(7),14262–14279.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (3ª Ed.). Grupo Editorial Patria.
- Bollet Ramirez, D., Amacifuén Stalaya, I., Heredia Estala, L., y Chenet Zuta, D. (2020). Compromiso Organizacional y Productividad de los trabajadores en Protege Oriente S.A., Pucallpa, 2019. *Repositorio de Revistas de La Universidad Privada de Pucallpa*, 4(3), 7.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones*. (8.a ed.). México: McGraw-Hill.
- Coronado-Guzmán, G. (2020). *Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias*. Redalyc.org
- Cuesta, A. y Valencia, M. (2010). *La productividad del trabajo del trabajador del conocimiento*.

- Gallardo, E.(2017). Metodología de la Investigación. Manual autoformativo interactivo. 1° ed. Huancayo Universidad Continental.
- García, J. (2016). Metodología de la Investigación para Administradores. 1ª edición. Bogotá: Ediciones de la U, 2016. (pp. 95-99).
- Gordillo J., Sánchez Y., Terrones A. & Cruz M. (2020) “La productividad académica en las instituciones de educación superior en México: de la teoría a la práctica. Propósitos y Representaciones”, Scielo, Vol. 8(3), e441.
- Guerrero, P. (2019). Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018
- Gutiérrez Pulido, H. (2010). Calidad total y productividad (McGraw-Hill (ed.); 3ra ed.).
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. McGRAW-HILL Interamericana Editores S.A. de C.V. (p. 753).
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ª ed.). México: McGraw Hill.
- Herrera (2018). “Satisfacción Laboral y La Productividad De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Huaura, 2017”, para optar el título profesional de licenciado en administración de la facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Herrera L. & Torres D. (2020). “comunicación organizacional y compromiso organizacional en la municipalidad de Ancón, 2020”, para optar el título profesional licenciada en administración de la facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cesar Vallejo
- 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. Facultad de

Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresas. Piura, Perú.

Koushki, M. S., Valinezhad, S., & Amini, S. (2019). Is an employee's commitment to an organisation related to staff productivity? *British Journal of Health Care Management*, 25(12), 1–8.

León Suárez, L. (2019). "Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016".

Marsollier, R. G., & Expósito, C. D. (2017). Los valores y el compromiso laboral en el empleo público de un organismo estatal en Mendoza, Argentina

Meller P. (2019). "Productividad, competitividad e innovación Perspectiva conceptual", Cieplan-CAF.

Meyer J. y Allen N. (1991). Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management*.

Monsalve, Nelson Enrique. La internacionalización de las empresas de servicios informáticos en Colombia. *Revista Conciencia Empresarial*, 2019, vol. 3, no 6.

Moreno, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, (35), 157-173.

Otzen, T. & Manterola C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232, 2017.

Psicore. (2017). Batería de Competencias Laborales – Nivel Administrativo.

Salazar Rodríguez, C. (2018). Factores que influyen en la productividad laboral de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018 [Universidad César Vallejo].

Salgado-Lévano, C. (2018). Manual de Investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la teoría cuantitativa. Lima: 1° ed. Editorial Universidad Marcelino Champañat.

- Salvador, J. E. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. Revista San Gregorio, 1(35).
- Vilca Ale, O. (2021). "Compromiso organizacional y productividad laboral de una institución educativa particular, Arequipa 2021". Recuperado de:
- Vizcaíno Cruz, I. (2020). "Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario, Ecuador 2020". Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Psicólogo Organizacional en la Pontificia Universidad Católica Del Ecuador.
- Zapata Quispe, R. (2018). Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016 [Universidad César Vallejo].
- Zavaleta Mariños, W. (2019). Compromiso Organizacional Y Productividad De Empresas Mineras No Metálico Ubicadas En La Región De La Libertad Y Ancash – 2018 [Universidad César Vallejo].

Anexo 1: Matriz de operacionalización

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA DE MEDICIÓN |
|----------------------------------|---|--|----------------------|-------------------------------------|-------|---|
| Compromiso Organizacional | Es el grado de involucramiento del colaborador con la obtención de los objetivos de la organización, sintiéndose satisfecho laborar en la misma (Robbins, 2014, p.81) | Se realizará un instrumento considerando las dimensiones replanteadas por Psicore (2017) de Meyer y Allen en torno al compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo, que se medirán mediante un cuestionario en escala Likert. | Compromiso afectivo | Identificación con la organización | 1-2 | Escala de Likert Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1 |
| | | | | Involucramiento con la organización | 3-4 | |
| | | | Compromiso continuo | Percepción de alternativas | 5-6 | |
| | | | | Inversiones en la organización | 7-8 | |
| | | | Compromiso normativo | Lealtad | 9-10 | |
| | | | | Sentido de obligación | 11-12 | |
| Productividad Laboral | Es el resultado de la gestión de los distintos recursos con los que cuenta la organización, esto es el resultado o salida del producto o servicio y los recursos utilizados por los colaboradores para su producción (Chiavenato, 2007, p.179). | Se realizará un instrumento considerando las dimensiones planteadas por Gutiérrez (2010) que son eficacia y eficiencia, que serán medidas mediante un cuestionario en escala Likert. | Eficacia | Alcance de objetivos | 13-14 | |
| | | | | Nivel de calidad de trabajo | 15-16 | |
| | | | Eficiencia | Cumplimiento de tareas | 17-18 | |
| | | | | Recursos utilizados | 19-20 | |

Anexo 2: Cuestionario

Estimado Sr(a), el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: “Compromiso organizacional y productividad laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Lima, 2022”, el cual, tiene fines solamente académicos.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente, de antemano, agradecemos su tiempo para cooperar con el estudio:

Escala valorativa:

N: Nunca CN: Casi nunca AV: A veces CS: Casi siempre S: Siempre

| N° | COMPROMISO ORGANIZACIONAL | N | CN | AV | CS | S |
|---------------------------------|---|---|----|----|----|---|
| D1: COMPROMISO AFECTIVO | | | | | | |
| 01 | ¿Se siente identificado con la organización? | | | | | |
| 02 | ¿Se siente orgulloso de pertenecer a su organización? | | | | | |
| 03 | ¿Siente que es considerado como pieza clave en su trabajo? | | | | | |
| 04 | ¿La organización valora su trabajo? | | | | | |
| D2: COMPROMISO CONTINUO | | | | | | |
| 05 | ¿Has considerado dejar de laborar en la organización? | | | | | |
| 06 | ¿La organización le ofrece oportunidades para mejorar profesionalmente? | | | | | |
| 07 | ¿Eres recompensado por tus labores realizadas? | | | | | |
| 08 | ¿Si tuvieras otra propuesta laboral, dejarías la organización? | | | | | |
| D3: COMPROMISO NORMATIVO | | | | | | |
| 09 | ¿La organización merece tu lealtad? | | | | | |
| 10 | ¿Cumple con las normas y políticas de la organización? | | | | | |
| 11 | ¿Sientes alguna obligación de seguir laborando en la organización? | | | | | |
| 12 | ¿Te sientes en deuda con la organización? | | | | | |

| N° | PRODUCTIVIDAD LABORAL | N | CN | AV | CS | S |
|-----------------------|---|---|----|----|----|---|
| D1: EFICACIA | | | | | | |
| 13 | ¿Considera que su trabajo ayuda al alcance de objetivos de la organización? | | | | | |
| 14 | ¿Cumple con responsabilidad las labores diarias que se le encomiendan? | | | | | |
| 15 | ¿Entrega el 100% de su capacidad para realizar su trabajo? | | | | | |
| 16 | ¿Considera que su trabajo realizado es de buena calidad? | | | | | |
| D2: EFICIENCIA | | | | | | |
| 17 | ¿Alcanza el cumplimiento de sus tareas en el tiempo oportuno? | | | | | |
| 18 | ¿Ahorra recursos, tiempo y dinero para lograr sus tareas encomendadas? | | | | | |
| 19 | ¿La organización le otorga los recursos necesarios para realizar bien su trabajo? | | | | | |
| 20 | ¿La organización le brinda las capacitaciones necesarias para mejorar laboralmente? | | | | | |

Anexo 3: Validaciones de Juicio de Expertos



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
“Compromiso organizacional y productividad laboral en la Sede central del
Gobierno Regional de Lima, 2022”**

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|
| | | Si | No | Si | No | Si | No |
| Variable 1: Compromiso Organizacional | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 1 | | | | | | | |
| Compromiso afectivo | | | | | | | |
| 1 | ¿Se siente identificado con la organización? | X | | X | | X | |
| 2 | ¿Se siente orgulloso de pertenecer a su organización? | X | | X | | X | |
| 3 | ¿Siente que es considerado como pieza clave en su trabajo? | X | | X | | X | |
| 4 | ¿La organización valora su trabajo? | X | | X | | X | |
| DIMENSIÓN 2 | | | | | | | |
| Compromiso continuo | | | | | | | |
| 5 | ¿Has considerado dejar de laborar en la organización? | | | | | | |
| 6 | ¿La organización le ofrece oportunidades para mejorar profesionalmente? | | | | | | |
| 7 | ¿Eres recompensado por tus labores realizadas? | | | | | | |
| 8 | ¿Si tuvieras otra propuesta laboral, dejarías la organización? | | | | | | |
| DIMENSIÓN 3 | | | | | | | |
| Compromiso normativo | | | | | | | |
| 9 | ¿La organización merece tu lealtad? | X | | X | | X | |
| 10 | ¿Cumple con las normas y políticas de la organización? | X | | X | | X | |
| 11 | ¿Sientes alguna obligación de seguir laborando en la organización? | X | | X | | X | |
| 12 | ¿Te sientes en deuda con la organización? | X | | X | | X | |

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|
| | Variable 2: Productividad Laboral | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1 | Si | No | Si | No | Si | No |
| | Eficacia | | | | | | |
| 13 | ¿Considera que su trabajo ayuda al alcance de objetivos de la organización? | X | | X | | X | |
| 14 | ¿Cumple con responsabilidad las labores diarias que se le encomiendan? | X | | X | | X | |
| 15 | ¿Entrega el 100% de su capacidad para realizar su trabajo? | X | | X | | X | |
| 16 | ¿Considera que su trabajo realizado es de buena calidad? | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN 2 | Si | No | Si | No | Si | No |
| | Eficiencia | | | | | | |
| 17 | ¿Alcanza el cumplimiento de sus tareas en el tiempo oportuno? | | | | | | |
| 18 | ¿Ahorra recursos, tiempo y dinero para lograr sus tareas encomendadas? | X | | X | | X | |
| 19 | ¿La organización le otorga los recursos necesarios para realizar bien su trabajo? | X | | X | | X | |
| 20 | ¿La organización le brinda las capacitaciones necesarias para mejorar laboralmente? | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CHAVEZ VERA KERWIN JOSÉ

CE: 003058624

Especialidad del validador: DOCTOR EN GERENCIA

Empresa donde trabaja: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Email: kjchavezve@ucvvirtual.edu.pe

Teléfono: 921632053

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dr. Kerwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador®

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

**“Compromiso organizacional y productividad laboral en la Sede central del
Gobierno Regional de Lima, 2022”**

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|
| | | Si | No | Si | No | Si | No |
| Variable 1: Compromiso Organizacional | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 1 | | | | | | | |
| Compromiso afectivo | | | | | | | |
| 1 | ¿Se siente identificado con la organización? | X | | X | | X | |
| 2 | ¿Se siente orgulloso de pertenecer a su organización? | X | | X | | X | |
| 3 | ¿Siente que es considerado como pieza clave en su trabajo? | X | | X | | X | |
| 4 | ¿La organización valora su trabajo? | X | | X | | X | |
| DIMENSIÓN 2 | | | | | | | |
| Compromiso continuo | | | | | | | |
| 5 | ¿Has considerado dejar de laborar en la organización? | X | | X | | X | |
| 6 | ¿La organización le ofrece oportunidades para mejorar profesionalmente? | X | | X | | X | |
| 7 | ¿Eres recompensado por tus labores realizadas? | X | | X | | X | |
| 8 | ¿Si tuvieras otra propuesta laboral, dejarías la organización? | X | | X | | X | |
| DIMENSIÓN 3 | | | | | | | |
| Compromiso normativo | | | | | | | |
| 9 | ¿La organización merece tu lealtad? | X | | X | | X | |
| 10 | ¿Cumple con las normas y políticas de la organización? | X | | X | | X | |
| 11 | ¿Sientes alguna obligación de seguir laborando en la organización? | X | | X | | X | |
| 12 | ¿Te sientes en deuda con la organización? | X | | X | | X | |



| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | |
|--|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No |
| Variable 2: Productividad Laboral | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 1 | | Si | No | Si | No | Si | No |
| Eficacia | | | | | | | |
| 13 | ¿Considera que su trabajo ayuda al alcance de objetivos de la organización? | X | | X | | X | |
| 14 | ¿Cumple con responsabilidad las labores diarias que se le encomiendan? | X | | X | | X | |
| 15 | ¿Entrega el 100% de su capacidad para realizar su trabajo? | X | | X | | X | |
| 16 | ¿Considera que su trabajo realizado es de buena calidad? | X | | X | | X | |
| DIMENSIÓN 2 | | Si | No | Si | No | Si | No |
| Eficiencia | | | | | | | |
| 17 | ¿Alcanza el cumplimiento de sus tareas en el tiempo oportuno? | X | | X | | X | |
| 18 | ¿Ahorra recursos, tiempo y dinero para lograr sus tareas encomendadas? | X | | X | | X | |
| 19 | ¿La organización le otorga los recursos necesarios para realizar bien su trabajo? | X | | X | | X | |
| 20 | ¿La organización le brinda las capacitaciones necesarias para mejorar laboralmente? | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

_____ SI HAY SFICIENCIA _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CARO TORERO CARMEN ROXANA

DNI: 06118695

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública y Licenciada en Administración

Empresa donde trabaja: Gobierno Regional de Lima.

Email: roxycaro@hotmail.com / rcaro@regionlima.gob.pe

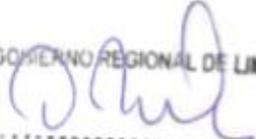
Teléfono: 992 868 286

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
"Compromiso organizacional y productividad laboral en la sede central del
Gobierno Regional de Lima, 2022"**

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No |
| | Variable 1: Compromiso Organizacional | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1 | Si | No | Si | No | Si | No |
| | Compromiso afectivo | | | | | | |
| 1 | ¿Se siente identificado con la organización? | X | | X | | X | |
| 2 | ¿Se siente orgulloso de pertenecer a su organización? | X | | X | | X | |
| 3 | ¿Siente que es considerado como pieza clave en su trabajo? | X | | X | | X | |
| 4 | ¿La organización valora su trabajo? | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN 2 | Si | No | Si | No | Si | No |
| | Compromiso continuo | | | | | | |
| 5 | ¿Has considerado dejar de laborar en la organización? | X | | X | | X | |
| 6 | ¿La organización le ofrece oportunidades para mejorar profesionalmente? | X | | X | | X | |
| 7 | ¿Eres recompensado por tus labores realizadas? | X | | X | | X | |
| 8 | ¿Si tuvieras otra propuesta laboral, dejarías la organización? | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN 3 | Si | No | Si | No | Si | No |
| | Compromiso normativo | | | | | | |
| 9 | ¿La organización merece tu lealtad? | X | | X | | X | |
| 10 | ¿Cumple con las normas y políticas de la organización? | X | | X | | X | |
| 11 | ¿Sientes alguna obligación de seguir laborando en la organización? | X | | X | | X | |
| 12 | ¿Te sientes en deuda con la organización? | X | | X | | X | |

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|
| | Variable 2: Productividad Laboral | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1 | Si | No | Si | No | Si | No |
| | Eficacia | | | | | | |
| 13 | ¿Considera que su trabajo ayuda al alcance de objetivos de la organización? | X | | X | | X | |
| 14 | ¿Cumple con responsabilidad las labores diarias que se le encomiendan? | X | | X | | X | |
| 15 | ¿Entrega el 100% de su capacidad para realizar su trabajo? | X | | X | | X | |
| 16 | ¿Considera que su trabajo realizado es de buena calidad? | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN 2 | Si | No | Si | No | Si | No |
| | Eficiencia | | | | | | |
| 17 | ¿Alcanza el cumplimiento de sus tareas en el tiempo oportuno? | X | | X | | X | |
| 18 | ¿Ahorra recursos, tiempo y dinero para lograr sus tareas encomendadas? | X | | X | | X | |
| 19 | ¿La organización le otorga los recursos necesarios para realizar bien su trabajo? | X | | X | | X | |
| 20 | ¿La organización le brinda las capacitaciones necesarias para mejorar laboralmente? | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Giordano Chumbes Leonardo Antonio

DNI: 15761789

Especialidad del validador: M(o). Lic. Adm. Leonardo Antonio Giordano Chumbes

Empresa donde trabaja: Gobierno Regional de Lima

Email: lgiordano@regionlima.gob.pe / leogiordanoch@gmail.com

Teléfono: 999 626 423

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Evidencia Estadística

Sin título1.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|-----------------|----------|---------|-----------|-----------------------|--------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 1 | AFECTIVO | Numérico | 9 | 0 | Compromiso afectivo | {1, Bajo}... | Ninguno | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 2 | CONTINUO | Numérico | 8 | 0 | Compromiso continuo | {1, Bajo}... | Ninguno | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 3 | NORMMAT | Numérico | 8 | 0 | Compromiso norma... | {1, Bajo}... | Ninguno | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 4 | COMPORG... | Numérico | 8 | 0 | Compromiso Organ... | {1, Bajo}... | Ninguno | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 5 | EFCICA | Numérico | 8 | 0 | Eficacia | {1, Bajo}... | Ninguno | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 6 | EFICIENCIA | Numérico | 8 | 0 | Eficiencia | {1, Bajo}... | Ninguno | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 7 | PRODLABO | Numérico | 8 | 0 | Productividad Laboral | {1, Bajo}... | Ninguno | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 8 | Afectivos | Numérico | 8 | 0 | Afectivos | {1, Bajo}... | Ninguno | 11 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 9 | Continuo | Numérico | 8 | 0 | Continuo | {1, Bajo}... | Ninguno | 10 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 10 | Normativo | Numérico | 8 | 0 | Normativo | {1, Bajo}... | Ninguno | 11 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 11 | Compromis... | Numérico | 8 | 0 | Compromiso Organ... | {1, Bajo}... | Ninguno | 27 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 12 | Eficacia | Numérico | 8 | 0 | Eficacia | {1, Bajo}... | Ninguno | 10 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 13 | Eficiencias | Numérico | 8 | 0 | Eficiencias | {1, Bajo}... | Ninguno | 13 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 14 | Productivida... | Numérico | 8 | 0 | Productividad laboral | {1, Bajo}... | Ninguno | 23 | Derecha | Nominal | Entrada |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON 22:58 20/12/2022

*Resultado2.spx [Documento6] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Conjunto de datos activo
Prueba de Kolmogorov-Smirn

Pruebas NPar
Título
Notas
Registro
Correlaciones no paramétricas
Título
Notas
Pruebas NPar
Título
Notas
Conjunto de datos activo
Prueba de Kolmogorov-Smirn
Correlaciones
Título
Notas
Correlaciones
Registro
Frecuencias

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

| | Compromiso afectivo | Productividad Laboral |
|------------------------------|---------------------|-----------------------|
| N | 51 | 51 |
| Parámetros normales | | |
| Media | 13,1569 | 31,9608 |
| Desv. Desviación | 4,10060 | 4,21882 |
| Máximas diferencias extremas | | |
| Absoluto | ,109 | ,091 |
| Positivo | ,101 | ,091 |
| Negativo | -,109 | -,086 |
| Estadístico de prueba | ,109 | ,091 |
| Sig. asintótica(bilateral) | ,185 | ,200 |

Correlaciones

| | Compromiso Organizacional | Productividad Laboral |
|---------------------------|---------------------------|-----------------------|
| Compromiso Organizacional | | |
| Correlación de Pearson | 1 | ,436 |
| Sig. (bilateral) | | ,001 |
| N | 51 | 51 |
| Productividad Laboral | | |
| Correlación de Pearson | ,436 | 1 |
| Sig. (bilateral) | ,001 | |
| N | 51 | 51 |

CORRELATIONS

Guardar este documento IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON 23:00 20/12/2022

Anexo 5: Autorización para ejecución de Investigación.



Universidad
César Vallejo

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”



Los Olivos, 24 de octubre del 2022

Señor(a)
LIC. LUZ ESTHER GONZALES CARRILLO
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
AV. CIRCUNVALACIÓN SN AGUA DULCE - HUACHO - HUAURA - LIMA

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Los Olivos y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. JAIRO JAIR DÍAZ ESPINOZA, con DNI 45711338, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, pueda ejecutar su investigación titulada: **"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA, 2022"**, en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños
Coordinadora Nacional Titulación
PE Administración



cc: Archivo PTUN.

www.ucv.edu.pe





"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huacho, 25 de octubre del 2022.

Exp. N° 3952049
Doc. N° 2469515

CARTA N° 435-2022 - GRL/SGRA-ORH

Señores
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos N° 15314
Lima

Presente. -

Referencia : Carta S/N de fecha 15/08/2022
Recepcionado: 24/10/2022

Asunto : Autorización para la Ejecución del Proyecto de Investigación de Administración

De mi mayor consideración:

Por medio del presente me dirijo a Ustedes para saludarlos cordialmente y a la vez manifestarle que, según documento de la referencia, en la cual nos solicita autorización para la aplicación de encuestas a trabajadores del Gobierno Regional de Lima.

Al respecto, la Oficina de Recursos Humanos, autoriza al Sr. JAIRO JAIR DIAZ ESPINOZA, realizar la aplicación de encuestas a los servidores del Gobierno Regional de Lima, a fin de desarrollar su proyecto de investigación, teniendo en cuenta la disponibilidad y voluntad del servidor a encuestar.

En ese sentido, téngase por atendido lo requerido, toda vez que el Gobierno Regional de Lima, promueve e incentiva programas destinados a la capacitación y perfeccionamiento de sus servidores a fin de elevar su nivel de conocimientos y potenciar sus capacidades intelectuales, habilidades y aptitudes que permitan a la Institución alcanzar sus objetivos a través su realización personal.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para renovar a Ud., los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

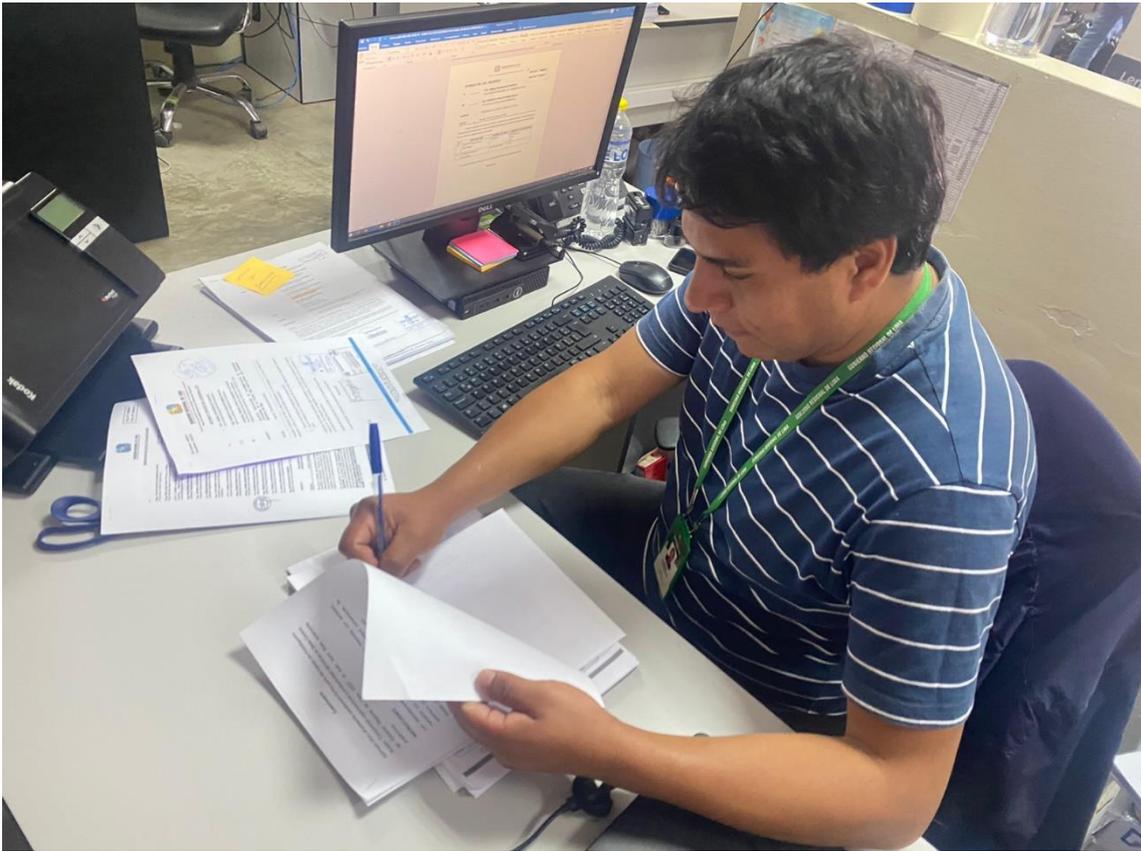
 GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
LIC. LUZ ESTHER GONZALES CARRILLO
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos

28 OCT. 2022
12:04

LEGE | per











UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional y productividad laboral en la sede central del Gobierno Regional de Lima, 2022.", cuyos autores son QUISPE GARCIA GIANNINA SOLEDAD, DIAZ ESPINOZA JAIRO JAIR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Enero del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO DNI: 07926119 ORCID: 0000-0003-4798-3991 | Firmado electrónicamente por: HINFANTE el 27-01- 2023 18:56:39 |

Código documento Trilce: TRI - 0529124