



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Compromiso organizacional y productividad laboral en  
trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la  
Municipalidad Provincial del Santa, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Lopez Mejia, Tatiana Soledad (orcid.org/0000-0003-3274-7769)

**ASESORES:**

Dr. Florián Plasencia, Roque Wilmar (orcid.org/0000-0002-3475-8325)

Dr. Ruiz Gómez, Andrés Alberto (orcid.org/0000-0003-0817-0875)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión De Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE - PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

Dedico mi tesis, en primer lugar, a Dios por permitirme seguir adelante a pesar de los obstáculos y darme la salud necesaria para continuar estudiando.

En segundo lugar, a mi madre Doris, por confiar en mi capacidad y permanecer a mi lado incondicionalmente y a mi familia que, siempre está conmigo en todo momento y me motiva a cumplir mis objetivos.

Tatiana López

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco en primer lugar a Dios y a la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial del Santa por apoyarme en la ejecución de mi tesis.

A mi familia por estar conmigo en cada decisión y proyecto, y a la vida, porque cada día me demuestra lo bonita que es.

La autora

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimiento	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01. Distribución poblacional del personal de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial del Santa	22
Tabla 02. Baremos de las variables – compromiso organizacional	25
Tabla 03. Baremos de los variables – productividad laboral	25
Tabla 04. Prueba de normalidad de Shapiro Wilk	28
Tabla 05. Nivel de relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en trabajadores.	29
Tabla 06. Valores de medidas simétricas	29
Tabla 07. Nivel de compromiso organizacional en trabajadores de la gerencia de desarrollo económico	31
Tabla 08. Análisis de nivel de compromiso organizacional, según indicadores	31
Tabla 09. Nivel de productividad laboral de trabajadores de la gerencia de desarrollo económico	32
Tabla 10. Análisis de nivel de productividad laboral, según indicadores	34
Tabla 11. Correlación entre la dimensión identificación del compromiso organizacional y la productividad laboral.	34
Tabla 12. Correlación Rho Spearman entre la dimensión identificación y la productividad laboral	35
Tabla 13. Correlación entre la dimensión membresía y la productividad laboral	35
Tabla 14. Correlación Rho Spearman entre la dimensión membresía y la productividad laboral	36
Tabla 15. Correlación entre la dimensión lealtad y la productividad laboral	37
Tabla 16. Correlación Rho Spearman entre la dimensión lealtad y la productividad laboral	37
Tabla 17. Correlación Rho Spearman entre el compromiso organizacional y la productividad laboral	38

Tabla 18. Resumen de las hipótesis específicas en correlación Rho de Spearman entre las dimensiones del compromiso organizacional y la productividad laboral 39

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01. Diseño correlacional simple	28
Figura 02. Dispersión y tendencia entre los valores del compromiso organizacional y la productividad laboral	37
Figura 03. Niveles de compromiso organizacional en la municipalidad provincial según dimensiones	38
Figura 04. Niveles de productividad laboral en los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico según las dimensiones	39

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal, establecer la relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial del Santa, 2023. La metodología utilizada fue de un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional simple y transversal. Para ello se tuvo una muestra conformada por 44 trabajadores de la gerencia de desarrollo económico, hallada por medio de la muestra censal; se aplicaron por medio de la técnica de encuesta, dos cuestionarios por cada una de las variables de estudio; estas fueron validadas por el juicio de tres expertos y se encontró una confiabilidad de alfa de Cronbach cuyos valores fueron 0,876 y 0,943 respectivamente. Según los resultados obtenidos, el 50% de los trabajadores tiene un nivel medio compromiso organizacional y el 70.45% tiene una productividad laboral media. Respecto a las dimensiones del compromiso organizacional, se encontró que la identificación y la membresía tienen un nivel alto, mientras que la lealtad tiene un nivel moderado. Concluyendo que, el compromiso organizacional y la productividad laboral tienen una relación directa de nivel moderado ( $Rho = 0,535$ ) y significativa ( $p\text{-valor}=0,000$ ).

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

## **Abstract**

The main objective of this research was to establish the relationship between organizational commitment and work productivity in workers of the economic development management of the Provincial Municipality of Santa, 2023. The methodology used was a quantitative approach, non-experimental, correlational design. simple and transversal. For this, a sample was made up of 44 workers from the economic development management, found through the census sample; Two questionnaires were applied through the survey technique for each of the study variables; These were validated by the judgment of three experts and a reliability of Cronbach's alpha was found whose values were 0.876 and 0.943 respectively. According to the results obtained, 50% of the workers have a medium level of organizational commitment and 70.45% have an average work productivity. Regarding the dimensions of organizational commitment, it was found that identification and membership have a high level, while loyalty has a moderate level. Concluding that, organizational commitment and work productivity have a moderate direct relationship with ( $Rho = 0.535$ ) and significant ( $p\text{-value}=0.000$ ).

**Keywords:** Organizational commitment, labor productivity, provincial municipality.

## I. INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional es un factor clave para la productividad de cualquier organización, tanto pública como privada. Sin embargo, en las entidades públicas, como las municipalidades provinciales, no se percibe una actitud responsable de los empleados, lo que afecta negativamente al desempeño de sus funciones. En este contexto, se estudia el problema de la falta de compromiso organizacional en una gerencia pública. Desde la perspectiva de la política pública, Pezo y Paredes (2022) plantean que un Estado debe ser eficaz, transparente y descentralizado en sus distintos procesos. Sin embargo, esta situación no se cumple en la gerencia en cuestión, lo que afecta a la productividad laboral. Según Baltodano y Cordero (2020), la productividad laboral se refiere al volumen de trabajo realizado con una cantidad de recursos, en un tiempo determinado y con resultados medibles.

Entonces, la situación problemática actual se muestra dentro de las entidades públicas donde el personal no tiene un compromiso organizacional porque los contratos dentro de dichas instituciones sobre todo en las municipalidades se entienden que son por el mismo periodo de la administración, por tanto el trabajador sabe que su tiempo será sujeto a ello, de otro lado, existe un grupo de trabajadores que son contratados por un tema político, que su compromiso está más con su partido que con la labor que realizan, situación descrita por Ruiz et al. (2020); esta situación como señala Patron y Vargas (2019) en la que, afecta directamente a la productividad dentro del sector público, que tiene la obligación de brindar un servicio adecuado a los ciudadanos, quienes esperan que sus impuestos se vean reflejado en respuestas rápidas atendibles a sus necesidades.

En ese mismo sentido, un estudio realizado por Oxford Economics and SAP (2022) sobre el compromiso organizacional señala como realidad problemática internacional que en general existe un 45% entre trabajadores y ejecutivos que reconocen una baja productividad por no tener un reconocimiento de la organización donde se desarrollan, 32% siente que la remuneración económica que reciben tampoco es la de adecuada con la labor que realizan, 29% que su trabajo es muy desgastante y 26% que no ven una crecimiento en

el ámbito profesional, hechos los cuales marcan que estas personas interrogadas no tengan un compromiso con su organización reduciendo su productividad, efecto que es mayor en el campo público donde el valor de la política genera un descontento dentro del personal que labora.

De hecho, en el mundo la problemática se agrava cuando se señala que solo un 25% de los directivos de las organizaciones más relevantes del mundo no tienen del todo clara una metodología certera que provoque identificación de sus colaboradores con su organización, creando una serie de limitaciones en su accionar con efectos negativos en corto y largo plazo como señala Wrike a City Company (2022) en su artículo publicado donde se brinda un diagnóstico de la productividad laboral a partir del estudio del personal de las principales organizaciones del mundo y que tan comprometidos estos están para desarrollar mejor su labor, lo que se evidenciara en los resultados económicos de dichas empresas.

En ese mismo sentido, según Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) la falta de compromiso reduce en 20% la productividad, lo que afecta la interacción correcta con los clientes, mismo efecto al cumplimiento de los objetivos empresariales; el estudio señala que los factores motivantes para comenzar a crear un compromiso en el trabajo son el reconocimiento, un bien estar físico, psicológico y un pago acorde con su labor realizada, un plan de crecimiento laboral dentro de la organización y por último la igualdad social. Estos resultados van en concordancia con los datos hallados por Guzmán (2021) quien ratifica que, la relación de un bajo compromiso genera una baja productividad sea esta de actividad privada o pública.

Del mismo modo, es importante la realización del estudio porque permitirá encontrar la relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en una municipalidad provincial ya que los efectos positivos será de utilidad como punto de referencia para brindar soluciones a este problema y con ello conseguir resultados importantes para dicha organización pública, que necesita a sus trabajadores comprometidos con su labor para brindar un buen servicio a los ciudadanos tal como detalla Fernández (2021) en su investigación.

Para la problemática nacional, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022) por medio de Servir encuentran dificultad por una carencia de compromiso en el sector público, ya que los perfiles solo se toman en cuenta, los requerimientos en conocimientos y habilidades técnicas para contratar al personal sin valer la capacidad que pueda tener la persona para generar compromiso en su desarrollo productivo dentro de la organización estatal.

Según el reporte del departamento de recursos humanos en el 2022, los empleados de esta gerencia muestran una carencia de motivación, dinamismo y comunicación en sus tareas, lo que impide la resolución de los inconvenientes que surgen con la documentación que reciben. Asimismo, se constata que la Sub-Gerencia de Comercialización y Licencias, encargada del orden del comercio informal, los anuncios publicitarios, las licencias de funcionamiento y los operativos en la ciudad de Chimbote, enfrenta una situación preocupante, ya que la mayoría de los trabajadores, al ser estables, se rehúsan a obedecer órdenes, no temen la rotación de personal y se niegan a recibir capacitaciones. Estos factores afectan negativamente los objetivos de la gerencia y, por ende, la productividad laboral. Según Pezo y Paredes (2022), la productividad laboral se refiere al volumen de trabajo realizado con una cantidad de recursos, en un tiempo determinado y con resultados medibles. Así pues, se requiere poner en marcha políticas públicas que fomenten la implicación, el entusiasmo y la formación de los empleados públicos, así como el seguimiento y la valoración de su rendimiento. (Baltodano y Cordero, 2020).

Entonces, tomando en cuenta los estudios relacionados que explican las diferentes realidades que hablan sobre el tema de investigación es necesario seguir investigando para llenar los vacíos teóricos que solo toman en cuenta realidades donde son estudiadas, pero que dejando de lado que dicha realidad no se repite por ser los involucrados, las cuales tienen personalidades muy particulares que cambian los resultados de la investigación; es por ello, que este estudio tiene como propósito encontrar la relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral para dicha realidad el cual su aporte será brindar más información sobre estos temas para que junto a los resultados se tomen las decisiones pertinentes a gerencia de desarrollo económico.

Tomando como referencia la información previa y las variables de estudio se describe el problema general: ¿Cuál es la relación existente entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial del Santa, 2023?

En cuanto a los motivos que fundamentan el estudio: La justificación teórica, porque permitirá indagar y conocer más sobre la teoría del compromiso y productividad laboral ya que esto servirá como base teórica de los resultados que se encontraran certificando dichos resultados; dicha información teórica la cual se tendrá que recurrir a los principales buscadores de revistas, artículos científicos y tesis de posgrado permitirán llenar el vacío de conocimiento frente a estas variables aplicadas en el ámbito público que termina siendo muy particular, además se podrá conocer mejor el comportamiento de las variables y como junto con sus respectivas dimensiones interactúan entre ellas tal como menciona Álvarez (2020).

Tendrá una utilidad práctica, porque ayudará los trabajadores y funcionarios de la gerencia de desarrollo económico a identificar la falta de compromiso y como este afecta a la productividad laboral de todos ellos, tomando acción inmediata y práctica para resolverlo; ya que de no mejorar dicha situación traerá una menor productividad y cumplimiento de metas de dicha área perjudicando a los ciudadanos tal como lo señaló Córdoba et al. (2023).

Esta investigación proporciona un aporte metodológico, porque, mediante las herramientas trabajadas medirá la relación entre el compromiso y productividad laboral, logrando resultados positivos y creación de nuevos antecedentes para próximos investigadores.

Será de trascendencia social, porque al comprobar la relación existente de variables, se podrá planificar las estrategias necesarias para que los trabajadores de la gerencia mencionada descubran y se vuelvan más comprometidos con su labor y aumentar la productividad laboral.

En cuanto a los objetivos, se formuló como objetivo general: Establecer el nivel de relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad

Provincial del Santa, 2023; y como objetivos específicos: Determinar el nivel de compromiso organizacional en trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial del Santa, 2023; determinar el nivel de productividad laboral de trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial del Santa, 2023; determinar la relación entre el compromiso organizacional en su dimensión identificación y la productividad laboral en trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial del Santa, 2023; determinar la relación entre el compromiso organizacional en su dimensión membresía y la productividad laboral en trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial del Santa, 2023; determinar la relación entre el compromiso organizacional en su dimensión lealtad y la productividad laboral en trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial del Santa, 2023.

Como hipótesis de investigación, se tiene:

Hi: Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial.

Ho: No existe una relación directa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial.

## II. MARCO TEÓRICO

El presente estudio recurrió a revisar información de artículos e investigaciones pasadas que estén en relación con el tema a investigar, por tanto, se empieza describiendo los antecedentes nacionales como:

En la investigación de maestría realizada por Puma y Estrada (2020) quienes tuvieron la intención de encontrar la relación entre un tipo de motivación como el compromiso organizacional y su incidencia dentro de trabajadores del sector público en una ciudad de la selva del Perú; para ello su método fue de un estudio no experimental, correlacional para el cual recurrió a un grupo de 80 trabajadores públicos por medio de un muestreo probabilístico a quienes les aplicó un cuestionario sobre compromiso organizacional adaptado de otra investigación del mismo tema; de ello resulta que por medio del estadístico ( $Rho=0,759$ ) existe una correlación con una significancia de ,000; por lo que concluye que los trabajadores con niveles altos de compromiso organizacional tienen un mejor desempeño dentro de su labor en la institución pública.

Para la investigación de maestría realizada por Vargas (2022) en la ciudad de Moquegua tuvo como objetivo general encontrar el nivel de correlación del compromiso organizacional dentro de la municipalidad de dicha ciudad; para ello la metodología aplicada fue de un estudio cuantitativo, no experimental, correlacional para el cual tuvo que aplicar un cuestionario a 55 trabajadores municipales por medio del cuestionario el cual fue validado por jueces expertos y la confiabilidad de alfa de Cronbach; los resultados son que existe una relación directa y baja entre ambas variables por medio del estadístico Tau-b de Kendal con un valor de 0,329 a un nivel de significancia de ,000; concluye que logró encontrar el nivel de correlación entre sus variables de investigación probando que es importante de una organización municipal que se cuente con una evaluación para tomar mejores decisiones dentro de un compromiso normativo y continuo como dimensiones importantes para la toma de acción.

En la investigación de maestría hecha por Durand (2022) en Satipo, tuvo el fin de determinar la relación entre la capacidad productiva y compromiso organizacional para el personal administrativo de una municipalidad; la metodología aplicada fue de no experimental, correlacional, descriptiva y

cuantitativa donde la muestra fue 83 administrativos el cual calculado por una muestra no probabilística para ello se utilizó un cuestionario donde los resultados son que del 63.9% se siente productivo en su labor mientras que 74.7% se sienten comprometidos con la institución pública alcanzando un nivel medio en cada una de las variables de estudio; concluyendo que hay una relación entre las dos variables en el personal administrativo de esa municipalidad con un valor de significación de ,000.

Dentro de la investigación de maestría realizada por León (2020) quien tuvo como propósito de estudio encontrar la relación entre la gestión de compromiso organizacional y la productividad laboral para los trabajadores administrativo de un entidad de la región Lambayeque; para realizarlo el método aplicado fue de un estudio básico, correlacional, cuantitativo, no experimental con una muestra de 28 empleados públicos a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento principal del estudio; de ellos resulta que 67% perciben como buena la administración del talento humano y 46% que sienten una productividad laboral regular; por lo que concluye que las variables tiene un relación positiva fuerte por valor de significancia igual a ,000 el cual es menor al 0,05 por tanto se acepta la hipótesis primera que refiere dicho argumento de la correlación entre las variables estudiadas, dicho valor de relación fue de 0,687.

En la investigación de maestría realizada por Cortez (2020) en la provincia de Santa, tuvo como fin de identificar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la productividad dentro del trabajo de los trabajadores municipales de dicha región; para poder realizarlo la metodología aplicada fue de un estudio correlacional, descriptivo, no experimental, transversal para el cual se realizó un cuestionario dirigido a 269 trabajadores, dicho cuestionario estaba conformado por 32 preguntas como referencia a la variable de gestión humana y 12 a la productividad laboral, dicho instrumento fue validado por tres jueces expertos y por el valor de alfa de Cronbach con un valor de 0,904 y 0.911 para cada uno; de ello resulta la existencia de un nivel regular de gestión del talento humano con 74.4% y productividad laboral 53.5%; concluyendo que existe una correlación entre todas las dimensiones que conforman la gestión humana incluyendo el compromiso dentro del trabajo, esto medido por el estadístico ( $Rho=0,767$ ) con una significancia de ,000 aprobando

la asertividad que afirma la existencia de la correlación entre las variables y las dimensiones afectivas, normativas y continuas, lo que ayudará como antecedente a otras investigaciones.

Y los antecedentes internacionales:

Para el artículo publicado por Chiang y Candía (2021) en Chile el cual tuvo como propósito analizar el efecto que tiene dentro de una organización el compromiso y productividad laboral dentro de un organización chilena; para el que se tuvo que recurrir al método causal, descriptivo, transversal, no experimental donde se aplicaron tres tipos de cuestionarios a 101 funcionarios de dichas organizaciones; de ello los resultados son que existen dos causalidades de relación entre el compromiso y productividad laboral, los efectos son 64 y 47% respectivamente; por tanto, concluyen que dichas variables si se relacionan de forma positiva con una significancia media alta, información que ayuda a los responsables de la gestión de los recursos humanos a considerar para tomar medidas orientadas a mejorar este aspecto, así como, señala que hay vínculo positivo entre el compromiso en su dimensión emocional y normativa con el rendimiento laboral de esa organización chilena.

Por su parte, Solis y Ronquillo (2022) quienes en su investigación de maestría realizada en Ecuador tuvieron como fin investigar sobre la gestión del talento humano del personal administrativo en el aspecto motivacional y su relación con la productividad laboral; la metodología aplicada fue de un estudio correlacional, mixto, el cual por medio del uso, tanto de cuestionario y entrevista a profundidad se gestionaron sus resultados, los cuales fueron que el 80% considera su ambiente donde se desempeñó ni bueno ni malo, 20% que si es malo; donde el compromiso organizacional de dicha organización señalan que 46% nunca es demostrado, por ello, 40% en ciertas ocasiones y 14% siempre; por tanto el 100% considera que el compromiso si condiciona su productividad laboral; entonces concluyen que se logró diagnosticar la relación entre las variables dentro de dicha organización demostrando que la gestión del talento humano debe considerar mantener un compromiso alto con la organización ya que ello traerá beneficios en la productividad de estos, acciones que deben ser por medio de estrategias bien planificadas.

En el artículo publicado por Mostafa et al. (2023) en Reino Unido tuvieron como objetivo general examinar la relación entre la percepción del área de talentos con respecto al compromiso organizacional y sus comportamientos derivados de los resultados de la productividad laboral; el método utilizado fue de un estudio cuantitativo, descriptivo, no experimental donde participaron 185 trabajadores de una institución, estas fueron parte de los estudios en dos etapas; los resultados que se encontraron señalan que existe una diferencia clara entre las personas que tienen un compromiso organizacional alto y bajo esto debido a las decisiones que toman en el área de talentos para recompensar o tratar a sus empleados; por lo que, concluyen que existe un relación indirecta inversamente proporcional, que en la percepción del compromiso organizacional y los comportamientos que tiene frente a los resultados que tiene en su productividad.

Para el artículo elaborado por Lee y Kim (2023) en Corea quienes tuvieron como finalidad de estudiar al compromiso organizacional y como este puede ser afectado por un estado psicológico de bienestar; el modelo de investigación trabajado fue por medio de modelos de ecuación estructural para ello se aplicó un cuestionario a 534 empleados coreanos; los resultados son que existe un efecto significativo positivo del bien estar psicológico y que este afecta al compromiso organizacional y productividad laboral; revela también que aquellos mentalmente más fuertes, su efecto positivo es mayor en los resultados de su trabajo; por tanto, concluyen que las entidades deben garantizar un bienestar psicológico para sus empleados como un factor importante para que ellos puedan brindar una mejor productividad y exista un compromiso organizacional mayor.

En el artículo que fue publicado por Günter y Gopp (2022) en Alemania tuvieron como propósito brindar una visión total de los enfoques que existen en tema de gestión de recursos humanos y poder clasificarlos según los principales factores de motivación que permiten una mejor productividad laboral dentro de una organización; para desarrollarla recurrió a una revisión de literatura sobre temas como: productividad, motivación, compromiso, utilizando los principales buscadores de información, de los cuales obtuvo 150 artículos relacionados con estos temas, donde por medio de una tabla de recopilación de información encontró un total de 38 tipos de enfoques que fueron dados entre los años 1955

y 2020 quienes toman en consideración que, el compromiso para mejorar la productividad laboral vendría del lado de la empresa y lo que este le podría exigir al trabajador, pero luego cambio la perspectiva donde lo importante es como se siente el trabajador y que tan comprometido esta para realizar su labor; entonces, concluyen que la revisión sistemática creo un modelo para poder clasificar los enfoques de acuerdo con las dimensiones que genera el compromiso como afectivo, normativo que lo da la organización y el continuo que creará una acción de mejores resultados.

*Primero. De la productividad laboral.* Es un indicador que permite medir la eficiencia que se tiene de los factores productivos que las personas dan al momento de realizar una labor, para esto una de las formas más simples para medir la productividad en una organización es dividir los productos o servicios que se producen sobre la cantidad de recursos que fueron consumidos (Liseth et al., 2023). Dicho cálculo permite a toda empresa conocer mejor su funcionamiento y a sus trabajadores, ayudar a buscar explicaciones cuando se evidencia una baja productividad y con ello dar una solución; comprobar el efecto que tiene la implementación de sus políticas de trabajo y las decisiones en que incurre la productividad de sus empleados (Rueda, 2021).

De otro lado, la teoría en el marco del enfoque de la nueva gestión pública sobre productividad laboral es un tema de interés para los estudiosos de la administración pública. Esta teoría propone que la gestión pública debe orientarse a los resultados, la eficiencia, la calidad y la satisfacción de los ciudadanos, mediante la aplicación de principios y herramientas gerenciales propias del sector privado (Guerrero et al., 2021). Así, se busca mejorar el desempeño de las organizaciones públicas, optimizar el uso de los recursos y generar valor público (Arias, 2019). Se necesita una reforma institucional que conlleve modificaciones en la cultura, la estructura, los procesos y los sistemas de control y evaluación de la gestión pública (Huiman, 2022). Además, se promueve la participación de los actores sociales y privados en la definición, implementación y fiscalización de las políticas públicas (Lau, 2022).

La teoría en el marco del enfoque de la nueva gestión pública sobre productividad laboral plantea, entonces, un desafío para el Estado, que debe

adaptarse a las nuevas demandas y expectativas de la sociedad, así como a los cambios en el entorno global

Para el caso de esta variable el modelo teórico que se acomoda es el propuesto por Ñañez (2023) quien se basó en la teoría de Davis y Newstrom (2016) para establecer por medio de tres dimensiones: variedad de habilidades, identidad de tareas, significado de la tarea, permitirá medir el nivel de productividad laboral en trabajadores municipales y encontrar las respuestas de las preguntas de investigación

No obstante, la variedad de habilidades es una opción que tienen las organizaciones para diversificar la labor que realiza cada uno de los trabajadores de forma integral el cual convierte a los empleados en especialistas de labores particulares; cuando la variedad en el trabajo es promovida de forma correcta este crea un sentido de pertenencia a la empresa creando ese nexo emocional que necesita la organización para que la productividad crezca e impulse a que los trabajadores se involucren más en sus tareas y se vuelvan más proactivos para alcanzar los objetivos (Mora et al., 2021). Entonces, la variedad es significativa porque como menciona Albrecht y Andreetta (2019) genera un compromiso mayor por parte de los trabajadores y esta se ve reflejada en la productividad, mejora el clima organizacional, aumenta el compromiso, por tanto, trae beneficios a las organizaciones que logran implementar acciones que garantice estas acciones.

Por consiguiente, la identidad de tareas es una forma que tienen las organizaciones para poder reconocer la labor realizada sobre los casos donde se logran las metas, es por ello que, Quispe y Paucar (2020) menciona que dentro de una organización la encargada de la gestión del talento humano tiene la responsabilidad de identificar aquellos empleados que en un periodo determinado o que se les haya asignado una labor en particular hayan conseguido la meta sobre los demás o su producción sean tan sobresaliente en comparación al resto de ellos, es ahí donde la empresa debe impulsar el premio a ser individual sobre el grupo; está comprobado como señala Rodríguez (2022) que el reconocimiento individual crea sentido de pertenencia y compromiso

mayor al empleado que lo recibe sobre el que logra y no obtiene nada en un valor de 26%, más es su productividad y compromiso con la organización.

De este modo, el significado de la tarea permite como señala Pérez et al. (2022) que la vida de los empleados tenga un sentido especial y que logren un sentido de orgullo en lo que hacen y con ello cree un compromiso en lo que está haciendo para la compañía, logrando que el compromiso refuerce la voluntad de hacer no solo su trabajo por un propósito personal y/o económico, sino de satisfacción personal y logro de sus metas porque con ello, el empleado ve un crecimiento no solo de él sino también el de su familia, que siempre es el motivo principal de motivación de todo trabajador; por tanto, en palabras de Karina y Ríos (2021) dice que los empleados de una organización que lleguen a asimilar que su trabajo es lo más importante para ellos por encima de lo que sería para dichas organizaciones, entonces descubrirán que su labor ha sido trascendente creando una motivación y compromiso que impulsa hacer mejor cada día en lo que se dedican.

*Segundo. Del compromiso organizacional*, como variable de estudio se puede definir como señala Moreno (2019) es una visión psicológica donde quienes son parte de una organización, se puede evaluar que tanto apego tienen al lugar donde trabajan, esto se le conoce como compromiso de los empleados por tanto el lograr medir esta intención es muy importante para determinar cuánto tiempo será el que un trabajador pueda permanecer y cuanta pasión se esforzará para lograr sus metas dadas.

De otro lado, se puede decir también según Anchelia et al. (2021) que el compromiso organizacional permite: evaluar cuan satisfechos están los trabajadores de una organización, conocer la distribución de liderazgos hacia donde estará orientado, el nivel de desempeño y la inseguridad laboral. Así mismo, son factores que son observables desde la posición de la dirección de la organización para que, con ello, brinden las tareas a realizar y encontrar la productividad esperada; se podrá medir dentro de un ámbito especial por ser el factor más influenciado dentro de una persona, la cual puede ser afectada en otros ámbitos del desarrollo laboral.

La definición esta desde los años 1943 hechas por Allport como un grado donde el empleado participa de su trabajo tomando en cuenta la necesidad, su prestigio, su auto respeto, autonomía y autoimagen que le permite proyectar a ese trabajador por ser parte de la empresa donde se desarrolla; posterior en 1965 por los autores Lodahl y Kejner se logró definir brindándole un grado que afecta al desempeño organizacional en el autoestima, valor que demás autores valoran como el principal motivador para crear un compromiso entre el trabajador y la organización el cual causo discusiones dentro de las oficinas de recursos humanos donde tiene que generar este valor dentro de un grupo hacia el individuo utilizando diversas técnicas de gestión (Estrada y Mamani, 2020).

En ese mismo sentido es importante poder encontrar dentro del comportamiento organizacional sus características para poder identificarlas y reconocerlas cuando estas se manifiestan dentro de una organización por tanto como menciona Pedraza (2020) están son: la identificación, la cual es aceptar que está dentro de una organización y tiene que ser parte de las metas de esta, tener las mismas creencias, propósitos, ideas para conseguirlos; está según Chóez y Vélez (2021) la membresía la cual se manifiesta como un deseo de ser parte como miembro del equipo de trabajo creando dentro del trabajador un sentimiento de pertenencia hacia su empresa; y por último está la lealtad la cual refleja el cumplimiento y respeto que debe haber dentro de una organización, la cual se manifiesta por medio de las acciones que se dirigen a la defensa de la labor o el propósito que esta inmiscuido dentro de la institución.

Por lo tanto, dentro de los enfoque teóricos que se presentan estos fueron evolucionando y cambiando en el paso del tiempo a medida que se fueron complejizando los procesos administrativos dentro de las organizaciones que crecían mucho más, por tanto tenían la necesidad de contar con diferentes enfoques teóricos sobre el comportamiento organizacional, las cuales como ha indicado Singh y Rimjhim (2023) se ha llegado a la conclusión que, los trabajadores pueden experimentar por tres formas de compromiso traducidas en un fuerte deseo que le crea la necesidad de permanecer dentro de la organización pero en algunas ocasiones también se crea obligación de hacerlo quedando estas bases como las de más estudio, dentro de las teorías

especializadas por tanto se describe una por una para fortalecer la teoría de base.

Está la teoría del compromiso afectivo que según Meyer y Allen (1991) la señalan a la dimensión afectiva está en perspectiva con los principios de la teoría del intercambio social la cual apareció para darle respuesta a los sucesos positivos que experimenta un trabajador; en palabras de Teymoori et al. (2023) la define como lazos a nivel emocional que unen a todo individuo con la organización donde labora creando un vínculo a nivel afectivo porque el mismo lo desea así, esta acción refleja la preferencia para quedarse en su labor, ya se creó un sentimiento de pertenencia los cuales se diferencian claramente a los otros empleados que sus motivaciones son monetarias, morales o por una necesidad de trabajo.

En ese mismo sentido, ha sido señalado por Nurendra y Afiyah (2023) que en el proceso donde el trabajador encuentra ese lazo afectivo con su organización es dado porque el empleado reconoce los beneficios que le brinda su empresa, por tanto, entiende que los objetivos de su organización son los de él y deseará seguir siendo parte de ello, considerando que es su vida; a ello podemos agregar el comentario hecho por Montenegro et al. (2022) quienes relatan algunas experiencias empíricas que se rescata la vinculación entre el compromiso de los empleados reflejado en un mayor ingreso para sus familias, trabajo flexible y una buena cultura organizacional.

De otro lado, está la teoría del compromiso de continuidad el cual como lo describe Serhan et al. (2022) como el compromiso calculativo o necesario ya que genera dentro de los empleados de una empresa la sensación de que si renuncia o deja un trabajo se crearía un alto costo por decir ello, por tanto el análisis que aparece dentro del trabajador es de costo-beneficio; entonces lleva al empleado a considerar que perjuicios le traería principalmente a su familia si dejara su trabajo actual y el tiempo que le tomaría el encontrar un nuevo trabajo, por tanto, al realizar este balance mental decidirá por permanecer en su organización por necesidad más que por un deseo personal, entonces la decisión de permanencia es por un cálculo y se sustentará en medida que este siga siendo positivo para él; así mismo, según Hai et al. (2022) no muestra evidencia

concluyente sobre este fenómeno dentro de las organizaciones, ya que decir que no se abandona un espacio laboral porque no se va encontrar una mejor opción es evidencia que no se ha respaldado tal diferencia en repetidas ocasiones.

También, la teoría del compromiso normativo, el cual en palabras de Ayari y AlHamaqi (2022) lo define como la obligación que tiene el trabajador para permanecer en la organización no solo porque en su contrato lo estipula sino también que siente que es lo correcto, este compromiso se refiere al grado en que las personas se encuentran consustanciadas por medio de internalizar su visión personal, metas y objetivos y como estos empatan con los de la organización; ahora bien según Love y Stemer (2022) plantea que el compromiso normativo es de gran importancia para las empresas porque además de reflejar una responsabilidad de quedarse en la organización, este se ve obligado a tener un buen desempeño y de forma sostenida para la organización, así también se da cuenta que necesita premiar dicho rendimiento, cubriendo las necesidades de sus empleados para que estos acompañen en el cumplimiento de metas; adicionalmente las empresas que logren generar este tipo de compromiso organizacional crean efecto psicológicamente positivos aumentando la productividad de ello (Ebrahimi et al., 2022).

De otro lado, existen factores que influyen dentro del compromiso de la empresa lo cuales los detalla Kanojia et al. (2022) como ventajas de implementar acciones que mejoren estas condiciones e impulsen esta variable dentro de las acciones son: que los equipos se vuelven más productivos hasta casi un 18% como el caso de la empresa Engage for Succes; mejorar la satisfacción de consumidor en casos donde el cliente recomienda 12% de veces a empresas que registran niveles alto de compromiso organizacional; una mayor autonomía en casi un 88% en los trabajadores comprometidos; mejora la salud emocional ya que el estar comprometido genera tres veces mayor probabilidad de desarrollar sus emociones como la alegría, optimismo y capacidad para hacer frente en su trabajo de forma más asertiva; brinda una mayor seguridad laboral ya que 48% empleados comprometidos sufren menos accidentes laborales; aumenta la tasa de retención en un 87% siendo cuatro veces menos propensos a dejar la empresa; se crea un ambiente de felicidad dentro y fuera del centro de trabajo, donde el 31% de ellos aseguran llevar una vida próspera; trabajadores

más comprometidos tienen un 25% más de beneficios económicos; se crea un reconocimiento dentro de la empresa; aumenta la confianza entre la organización y el empleado haciendo a este último incrementar su entusiasmo por continuar dentro de la empresa y por último el empoderamiento que es esencial para crear compromiso dentro de la organización.

De otro parte, dentro de las teorías referidas a la nueva gestión pública la que se adecua de acuerdo con la Ley N°27658, es la teoría del gerencialismo profesional el cual en el enfoque de Piolli (2022) se trata de incorporar dentro de las instituciones públicas criterios sobre el funcionamiento de una compañía privada, entonces la idea de nuevas formas de administrar una entidad pública se adicionan estrategias del sector privado para alcanzar resultados desde un punto de vista flexible donde se maximice los recursos limitados que tienen las instituciones públicas; en palabras de Reis (2019) caracteriza a la teoría del gerencialismo como una forma de gerenciar siendo muy específico para cada servicio que brinde el estado, permite realizar evaluación por resultados junto a objetivos concretos que se reflejan en la productividad de sus empleados, maximiza eficiencia con mínimos costos para llegar a los mismos resultados, para ello saben que necesitan lograr un compromiso de identificación, los ciudadanos son vistos como clientes.

Ahora bien, Nagase y Azevedo (2021) menciona que el gerencialismo brinda a la gestión pública una estructura flexible, está dirigida por objetivos los cuales son muy particulares dentro de cada organización; su evaluación está sujeta por resultados muy específicos; el centro de su administración son los indicadores que brinda cada acción del personal, de los procesos, entre otros que se involucran en la gestión pública. Está ahora orientado a clientes, término que cambió, ya que antes se consideraban ciudadanos ahora son vistos de otra manera ya que genera un compromiso mayor a los funcionarios para cumplir con su labor y es potencialmente descentralizador evitando la concentración del poder y las decisiones a una sola área o persona que tenga la responsabilidad de la gestión pública el cual en muchas ocasiones termina siendo muy peligroso.

De otro lado, el modelo teórico de análisis del compromiso organizacional según Alarcón (2020) señala como la mejor opción el creado por Meyer y Allen

en 1911 por medio de un instrumento que permite calificar el sentido afectivo que se crea entre los empleados y la institución pública, presenta tres componentes o dimensiones que son: identificación, membresía y lealtad; es por ello, según Cetin (2020) que la dirección y gestión de los recursos humanos califican como una herramienta útil y medible para evaluar el compromiso de los empleados a nivel de individuos y grupo.

Entonces, las dimensiones que acompañan a la variable primera del compromiso organizacional tenemos a la identificación se define en palabras de Kashi y Saatchian (2022) como la vinculación entre la persona y la organización el cual define su posición de miembro de dicho colectivo social donde es reconocido por los demás empleados de la organización creando una categorización social que se asocia a la profesión o actividad laboral donde se define quien está dentro del espacio laboral; por otro lado, según Ghardashi et al. (2022) lo define como un concepto que se da uno mismo al combinar la identidad con la organización y la ocupación que realiza en cuanto está dispuesto hacer por conseguir sus metas.

Para la dimensión membresía se refiere como señala Pinho et al. (2022) aquellos trabajadores que encuentran en la organización la necesidad de pertenencia y para ello realizan acciones que demuestren su labor para ser considerados un periodo más como miembros de la organización, ellos no pueden dejar de ser parte de la organización porque encontraron un desarrollo profesional, familiar y sienten que llevan los valores en todo momento de sus vidas; por tanto es necesario que ellos demuestren por medio de una escala valorativa su sensación de estar acuerdo con la frase que expresa de forma positiva, una acción relacionada a esto.

Entonces, para la dimensión lealtad el cual es un compromiso entre el trabajador y la organización, donde se brinda la confianza creando oportunidad de crecimiento dentro de la empresa, confiar en los criterios en opiniones de sus empleados, ofrecer un sueldo de acuerdo con el mercado que satisfaga a los buenos trabajadores, propiciar por parte de la empresa un buen ambiente de trabajo, brindar reconocimiento frente a los demás por su labor realizada y pedir una retroalimentación sobre las cosas que se pueden mejorar para que los

demás empleados también creen lealtad dentro de la organización (Gajić et al., 2021).

Por último, en palabras de Marroquin (2019) un buen compromiso por parte de los trabajadores de una organización es beneficioso para los dos, dichos beneficios inciden en la productividad por lo que se tiene que invertir, para que esta relación se mantenga; señala Huancas (2020) en algunas investigaciones queda demostrado que aquellos equipos con alto compromiso son un 17% más productivos de los que no son, la consideración que debe tener el compromiso dentro de toda organización debe ser considerada como una estrategia que de éxito comercial; para Pinela y Donawa (2019) la productividad de un trabajador analiza la eficiencia y la fuerza con la que fue realizado la tarea, está relacionado al compromiso sentimental.

Según Isla (2021), el compromiso organizacional no solo aumenta la productividad laboral, sino que también genera beneficios en la felicidad, la salud ocupacional y la satisfacción con el trabajo de los empleados. Treviño y López (2022) afirman que los trabajadores comprometidos tienen un mejor desempeño, ya que establecen una conexión que les permite alcanzar los objetivos asignados. El compromiso organizacional es, además, el indicador más usado para evaluar y mejorar la gestión pública. De acuerdo con la literatura revisada, el compromiso de los trabajadores influye en la productividad laboral por diversos factores, que se explican en las bases teóricas y se contrastarán con los resultados del presente estudio. Es importante destacar que el trabajo debe realizarse buscando un beneficio personal que se alinee con el éxito de la organización, y que los encargados del talento humano deben implementar acciones que fomenten el compromiso de sus empleados para lograr las metas organizacionales.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

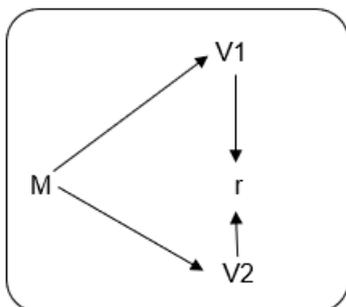
El presente estudio tuvo un enfoque cuantitativo porque permitió entender los resultados por medio de frecuencias, patrones, relaciones de causa y efecto para comprobar una teoría Quispe y Villalta (2020); el tipo de investigación fue básica ya que se utilizó el conocimiento que se tiene sobre las variables de estudio para poder seguir creando información y resultados sobre ella; tal como señala Hernández y Sampieri (2017) quien indica que este tipo de estudios permite generar conocimiento útil y relevante para resolver problemas específicos de la realidad social, aportando soluciones efectivas y oportunas.

A su vez, el nivel de alcance del estudio fue relacional porque medió el nivel de relación que existe entre las variables y como ellas se modifican unas a otra por medio de las dimensiones; tal como indica Montes de Oca et al. (2022) este tipo de investigaciones de alcance relacional es aquella que busca analizar la existencia y el grado de asociación para diversas variables, identificando factores que influyen en su relación, esta se aplica para estudiar fenómenos complejos que requieren de un enfoque multidimensional y holístico.

Ahora bien, el diseño de la investigación fue no experimental, ya que el autor no interfirió con ninguna de las variables que son parte del estudio para que puedan ser descritas tal como se encuentran en la naturaleza problemática; fue transversal ya que bajo la concepción de Manterola y Quiroz (2023) indica que son investigación que buscan explicar las acciones de variables que son parte del estudio, así como sucede con este estudio; descriptiva como señala Guevara et al. (2020) aquella que busca caracterizar un fenómeno o una población, mediante la observación, el registro y el análisis de sus propiedades, dimensiones, componentes; finalmente, fue correlacional simple porque en palabras de Toala y Mendoza (2019) es aquel estudio donde las mediciones de las variables y sus dimensiones se hacen en ambos sentidos.

## Figura 1

### *Diseño correlacional simple*



Dónde:

M = Muestra de estudio de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Santa

V1 = Compromiso organizacional

V2 = Productividad laboral

r = correlación entre las variables

### 3.2. Variables y operacionalización

Las variables de estudio son:

#### **Variable de interés: Productividad laboral**

**Definición de Concepto:** La productividad es una medida que indica la eficacia con la que se emplean los recursos productivos para hacer un trabajo. Un método simple de calcular la productividad en una organización es dividir la cantidad de productos o servicios que se generan entre la cantidad de recursos que se gastan (Lisseth et al., 2023).

**Definición Operacional:** Se midió la productividad laboral mediante la aplicación del instrumento adaptado de Ñañez (2023) el cual fue aplicado a los empleados de la gerencia de desarrollo económico; los cuales dieron valores a las tres dimensiones: Variedad de habilidades, identidad de la tarea y significado de la tarea.

## Variable asociada: Compromiso organizacional

**Definición de Concepto:** El compromiso de los empleados es una visión psicológica que mide el grado de identificación, lealtad y pertenencia que tienen los trabajadores con la organización donde laboran. Según Moreno (2019), este concepto es muy importante para determinar el tiempo que un trabajador permanecerá en la organización y la pasión que pondrá para alcanzar sus metas.

**Definición Operacional:** Se aplicó por medio de la escala valorativa denominada “Compromiso organizacional” la cual fue adaptada por el instrumento planteado por Meyer y Allen, que midió el nivel de compromiso organizacional a los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico, lo cuales dieron valor las dimensiones como: identificación, membresía y lealtad.

La operacionalización de la variable (ver Anexo 01)

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Para la población de estudio, señala Mucha et al. (2021) como el grupo de personas que guardan particularidades similares y por este motivo se consideran para realizar la investigación. En efecto, la población fue conformada por 44 trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial del Santa del periodo 2023 entre ellos: gerente, colaboradores de la gerencia y departamentos a su cargo, personal de la subgerencia de comercialización, licencias y la sub gerencia proyectos productivos y Mypes, la información que se obtuvo fue de valor fiable, la población se divide por jerarquía Valdivieso (2021).

**Tabla 1**

*Distribución poblacional del personal de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial del Santa, 2023*

Tipo de Mando	Hombres	Mujeres
Gerencia	07	04
Sub-Gerencia de Comercialización y Licencias	19	07
Sub-Gerencia de Proyectos Productivos y Mypes	06	01
Total	32	12

**Nota:** Obtenido del cuadro de asignación del personal de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Santa (2023)

**Criterios de inclusión:** Se consideró a los trabajadores con contrato vigente con la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial del Santa.

**Criterios de exclusión:** Trabajadores que no pertenezcan a dicha gerencia, que no se encuentran bajo contrato de ninguna naturaleza y aquellos que no se encuentren presentes al momento de aplicación de los instrumentos.

De la muestra. Para Cinza et al. (2020) define como una extracción o parte limitada de la población, al cual se considera representativa. Entonces, dado que la muestra es reducida se utilizó la muestra censal por lo que se considera a los mismos 44 trabajadores de la gerencia económica de dicha Municipalidad, tal como refiere Hernández (2021) define como aquella muestra donde las unidades de estudio son todas consideradas.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnica utilizada: Encuesta. La cual en términos de Hernández y Duana (2020) la define como una técnica de investigación para recopilar data de una muestra el cual por medio de un cuestionario planificado se aplica para determinar cada uno de los objetivos planteados, dicho cuestionario puede contener preguntas abiertas o cerradas incluso en escala donde el encuestado pueda dar la mejor respuesta de lo que siente en ese momento que se realiza.

De los instrumentos:

Escala valorativa de Likert "Compromiso organizacional". Este instrumento, es adecuado para el problema de compromiso organizacional el cual se pretende medir por medio de una adaptación del cuestionario propuesto por Meyer y Allen en 1911 y adaptado por Alarcón (2021), el cual fue validado por medio de jueces expertos especialistas en el tema, en los diversos artículos científicos se señalan este instrumento como válido para el propósito de estudio; es confiable ya que su margen de error es de 5%; está delimitado claramente por tres dimensiones: identificación, membresía y lealtad; el cual contiene 30 ítems, tiene una escala con respuestas en cinco niveles: (1): En Total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo. Los datos que se utilizan son generados por los mismos trabajadores de la gerencia de la Municipalidad.

Escala valorativa Likert “Productividad laboral”. Este instrumento, es adecuado de la teoría de Davis y Newstorm (2016) para valorar la productividad laboral ya que se adaptó del cuestionario elaborado por el autor Ñañez (2023) para medir la productividad laboral. Es confiable porque fue aplicado en diversos escenarios con resultados precisos con un error aceptable del 5% por los investigadores y está delimitado por tres dimensiones: variedad de habilidades, identidad de tareas y significado de la tarea; el cual contiene 15 ítems, tiene una escala con respuestas en cinco niveles: (1): En Total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo. La data encontrada proviene de los mismos trabajadores de la gerencia de la Municipalidad.

De su validez y confiabilidad de los instrumentos:

Se entiende por validez la aptitud que tiene el instrumento que formará parte del estudio, el cual debe cumplir con los requisitos mínimos aceptados por los investigadores (Medina y Verdejo, 2020). Por eso, para la validación de los dos instrumentos, se contó con el criterio de tres jueces expertos en el tema, con grado de maestría como mínimo preferiblemente en Gestión Pública o carreras afines al propósito investigativo. Asimismo, mediante la certificación de validez otorgada por la universidad donde se examinó cada una de las variables con sus dimensiones. (ver Anexo 03)

Sobre su confiabilidad. Se apoya en la técnica de alfa de Cronbach que sirve para establecer un valor de confiabilidad de los dos instrumentos elegidos. Para ello, mediante una muestra piloto compuesta por 10 empleados de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Distrital de Samanco que fueron seleccionados por un muestreo no probabilístico al azar simple donde los resultados fueron:

Análisis de resultado. En base a lo mencionado por Borjas (2020) debe un instrumento ser considerado confiable con su valor de alfa de Cronbach es mayor a 0.7 como escala valorativa que demuestra una distribución normal; entonces para la variable “compromiso organizacional” es alto con (0.899) y en la variable “productividad laboral” es muy alta con (0.905).

### 3.5. Método de análisis de datos

Para poder explicar las variables de estudio con los resultados que se encontrarán se utilizará tablas tanto de frecuencia como de inferencia para responder a cada una de la hipótesis planteada. Entonces, por ser una investigación relacional entonces los datos que se obtienen serán analizados por medio de las pruebas estadísticas de relación apoyado por el coeficiente de correlación de prueba no paramétrica de Rho Spearman.

En ese mismo sentido, para poder analizar las variables, es necesario brindar valores en el baremo, el cual permitirá al investigador determinar los niveles por medio de rango de las puntuaciones.

**Tabla 2**

*Baremos de las variables – compromiso organizacional*

Dimensiones	Niveles		
	Bajo	Medio	Alto
Dim 1 Identificación	10-24	25-37	38-50
Dim 2 Membresía	10-24	25-37	38-50
Dim 3 Lealtad	10-24	25-37	38-50
Total	30-70	71-110	111-150

**Tabla 3**

*Baremos de los variables – productividad laboral*

Dimensiones	Niveles		
	Bajo	Medio	Alto
Dim 1 Variedad de habilidades	5-10	11-17	18-25
Dim 2 Identidad de tareas	5-10	11-17	18-25
Dim 3 Significado de la tarea	5-15	11-17	18-25
Total	15-35	36-55	56-75

Productividad alta: Los empleados que muestran una alta productividad son aquellos que consistentemente cumplen o superan las metas establecidas. Son capaces de manejar múltiples tareas de manera eficiente y efectiva, y a menudo toman la iniciativa para mejorar los procesos y procedimientos de trabajo.

Productividad media: Los empleados con una productividad media son aquellos que generalmente cumplen las metas establecidas, pero pueden tener dificultades con las tareas más complejas o desafiantes. Aunque su rendimiento puede ser inconsistente, son capaces de completar la mayoría de las tareas asignadas de manera satisfactoria.

Productividad baja: Los empleados con una baja productividad son aquellos que regularmente no cumplen con las metas establecidas. Pueden tener dificultades para manejar múltiples tareas y pueden requerir una supervisión y orientación adicional para completar sus tareas de manera efectiva.

### **3.6. Procedimientos**

Se hizo un muestreo censal para determinar la población y la muestra, con el permiso previo de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Santa. Se usaron cuestionarios con escalas valorativas, adaptados y validados por expertos, como medios para recoger datos, según los criterios específicos de la investigación.

Los cuestionarios se mandaron de manera digital a través de Google Form, respetando el consentimiento informado y la confidencialidad de los participantes. También, se aplicó un cuestionario a una muestra piloto para evaluar la confiabilidad con el alfa de Cronbach. Por último, se analizó la data con Microsoft Excel y el software estadístico SPSS, para obtener los resultados de investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Tomando en cuenta el código de ética de estudio publicado por medio de la resolución del Consejo Universitario N°126-2017/UCV; por tanto, la presente investigación toma en cuenta los lineamientos que se plasman en dicha norma como: el rigor científico en el cual se seguirá una metodología ya establecida por la universidad y por los criterios científicos internacionales para investigación científica los cuales se respetaran; de la publicación de la investigaciones el cual se respeta la originalidad del estudio por medio del software turnitin el cual dará el valor correspondiente que tendrá que ser menor al 20%; finalmente, se mantendrá la confidencialidad de la información encontrada considerando el respeto a la propiedad intelectual de quienes sean los autores los cuales serán referenciados en el formato APA 7ma edición y se utilizara únicamente para fines académicos.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. De la prueba de normalidad

Con el propósito de realizar el test estadístico necesario para analizar los resultados es que debemos partir de la aplicación de la prueba de normalidad.

Donde:

Hi: Los resultados tiene una distribución normal

H0: Los resultados no tiene una distribución normal

Nivel significancia: 5%

Regla de decisión: si p valor es menor a sig., se rechaza Hi y se acepta H0

Estadístico de prueba: Shapiro Wilk la muestra fue menor a 50.

**Tabla 4**

*Prueba de normalidad de Shapiro Wilk*

	Shapiro – Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Compromiso organizacional	,925	44	,000
V2: Productividad laboral	,889	44	,000

**Interpretación:** Al realizar la prueba de Shapiro - Wilk, las dos variables tienen valores de significancia menores al 0,05; por tanto, se rechaza H0 y se acepta Hi, afirmando que los valores encontrados no tienen una distribución normal por tanto se aplicará para su análisis la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

### 4.2. Del objetivo general

*Establecer la relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial del Santa, 2023.*

**Tabla 5**

*Nivel de relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en trabajadores.*

Niveles		Niveles de productividad laboral				
		Baja	Media	Alta	Total	
Compromiso Organizacional	Bajo	f	1	1	2	4
		%	2.27%	2.27%	4.55%	9.09%
	Medio	f	2	20	0	22
		%	4.55%	45.45%	0%	50%
	Alto	f	7	10	1	18
		%	15.91%	22.73%	2.27%	40.91%
Total	f	10	31	3	44	
	%	22.73%	70.45%	6.82%	100%	

**Interpretación:** Del total de 44 trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial del Santa quienes participaron en el cuestionario el 45.45% de ellos tienen un compromiso organizacional medio y a la vez un nivel medio de productividad laboral, del mismo modo 2.27% tienen un nivel alto de compromiso organizacional e igual un nivel alto de productividad laboral.

**Tabla 6**

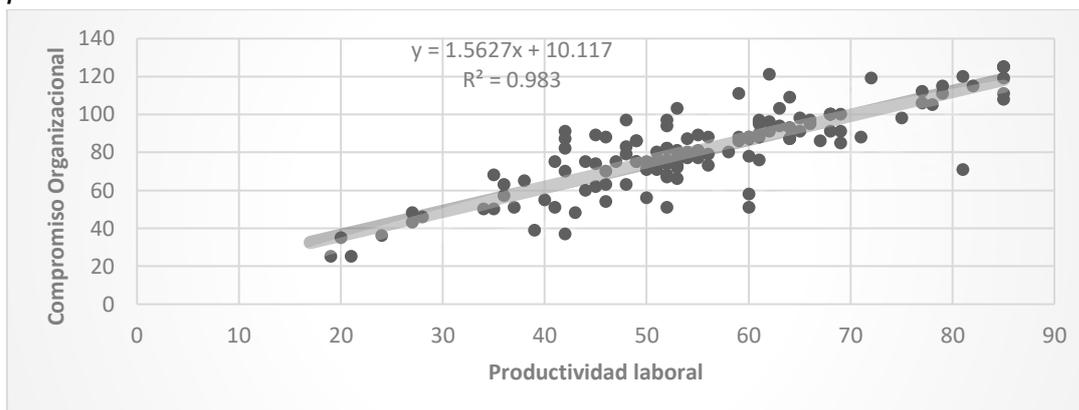
*Valores de medidas simétricas*

Escala	Prueba	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	+,774	,098	4,365	,000
N de casos válidos		44			

**Interpretación:** Ahora bien, la prueba estadística y el coeficiente de asociación Tau – b – Kendall quien determinar la existencia de una asociación significativa porque su “p” valor es menor a 1% y una correlación directa de nivel alto de 0,774 entre el nivel de compromiso organizacional y productividad laboral.

**Figura 2**

*Dispersión y tendencia entre los valores del compromiso organizacional y la productividad laboral*



**Interpretación:** Según la figura 1 se puede apreciar la medida donde se observa una tendencia positiva dentro de la productividad laboral y una recta con una elevación pequeña sobre el compromiso organizacional. En tal sentido, el modelo de regresión lineal el coeficiente de la pendiente 1,5627 de la ecuación lineal es positivo, lo que explica una correlación directa entre las variables que son parte del estudio, con un coeficiente de determinación 0,983 que indica un valor de 98.3% el compromiso organizacional influye sobre la productividad laboral.

#### **4.3. Análisis descriptivo de las variables**

*Del objetivo específico 1:* Determinar el nivel de compromiso organizacional en trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial del Santa, 2023.

**Tabla 7**

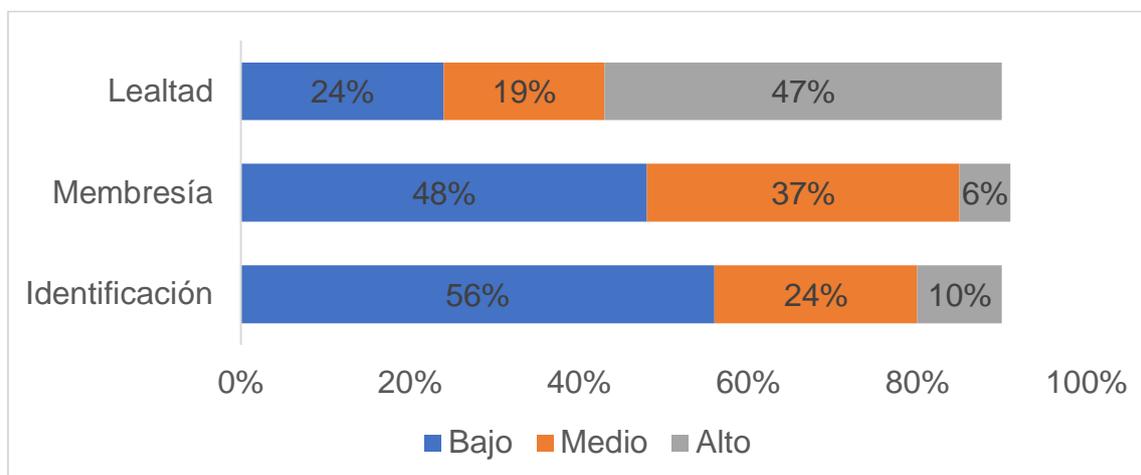
*Nivel de compromiso organizacional en trabajadores de la gerencia de desarrollo económico*

Nivel	f	%
Bajo	4	9.09
Medio	22	50
Alto	18	40.91
Total	44	100,0

**Interpretación:** De acuerdo con los 44 trabajadores participantes del cuestionario tienen un nivel alto de compromiso organizacional de 40.91%, un nivel medio de 50% y de nivel bajo 9.09%

**Figura 3**

*Niveles de compromiso organizacional en la municipalidad provincial según dimensiones*



**Interpretación.** Tomando en cuenta lo que se observa en la figura 3, se menciona que el nivel del compromiso organizacional según sus dimensiones que fueron parte de la investigación resultó: En relación a la identificación se tiene que, la mayoría de los trabajadores que pertenecen a dicha gerencia el 56% tiene un nivel bajo, 24% un nivel medio y 10% un nivel alto; en caso de la membresía el 48% de los trabajadores tienen un nivel bajo, 37% nivel medio y solo 6% alto; para la dimensión lealtad los resultados indican que tienen un nivel bajo el 24%, nivel medio 19% y 47% de ellos un nivel alto.

**Tabla 8***Análisis de nivel de compromiso organizacional, según indicadores*

Dim.	Indicador	Punt. total	Prom.	Logro (%)	Nivel
Identificación	Porcentaje de empleados que se sientan identificados con la misión y visión.	20	4,59	22.95%	Bajo
	Medida de la pertenencia a la cultura organizacional	20	4,19	20.95%	Bajo
	Evaluación del nivel de asociación con la imagen pública de la entidad	20	4	20%	Bajo
	Extensión en que los empleados se sienten identificados con las oportunidades de desarrollo y crecimiento personal ofrecidas	20	8,55	42.75%	Bajo
	Evaluación del grado en que el bienestar y satisfacción laboral influyen en el sentido generalizado de identificación	20	5,76	28.8%	Bajo
Membresía	Nivel de membresía al equipo de trabajo	20	9,18	45.9%	Bajo
	Nivel de membresía con la familia laboral municipal, comunidad e institución	20	7,25	36.25%	Bajo
	Nivel de membresía por el respeto a los derechos, opiniones y el cumplimiento de objetivos y metas.	20	4,11	20.55%	Bajo
	Nivel de membresía por el valor y satisfacción de ser parte de un equipo de trabajo	20	4,21	21.05%	Bajo
Lealtad	Nivel de fidelidad a la entidad pública municipal y al equipo de trabajo.	20	4,08	20.4%	Bajo
	Nivel de fidelidad con la familia y comunidad laboral municipal	20	9,66	48.3%	Bajo
	Nivel de fidelidad por mejora de productividad	20	4,02	20.1%	Bajo
	Nivel de fidelidad por la cultura y clima organizacional	20	10,13	50.65%	Medio
	Nivel de fidelidad por muestras de compañerismo y participación en actividades.	20	11,01	55.05%	Medio

Bajo	Medio	Alto
[20%-47%]	<47%-73%]	<73%-100%]

**Interpretación.** Tomando en cuenta lo descrito en la tabla 8, se describe el nivel de compromiso organizacional en contraste con sus indicadores de las dimensiones estudiadas, se evidencia que, en la mayoría de los indicadores el nivel es bajo siendo los más críticos la evaluación del nivel de asociación con la

imagen pública de la entidad, la evaluación del grado en que el bienestar y satisfacción laboral influyen en el sentido generalizado de identificación, el nivel de membresía por el respeto a los derechos, opiniones y el cumplimiento de objetivos y metas, el nivel de membresía por el valor y satisfacción de ser parte de un equipo de trabajo y el nivel de fidelidad por mejora de productividad.

*Del objetivo específico 2: Determinar el nivel de productividad laboral de trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial del Santa, 2023.*

**Tabla 9**

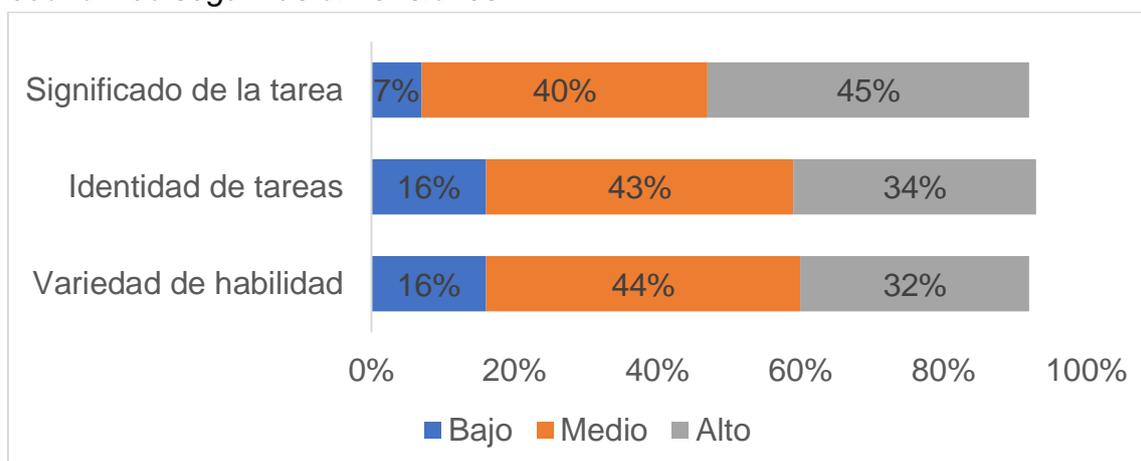
*Nivel de productividad laboral de trabajadores de la gerencia de desarrollo económico*

Nivel	f	%
Bajo	10	22.73
Medio	31	70.45
Alto	3	6.82
Total	44	100,0

**Interpretación:** De acuerdo con los 44 trabajadores participantes del cuestionario tienen un nivel medio de productividad laboral de 70.45%, nivel bajo de 22.73% y de nivel alto de 6.82%.

**Figura 4**

*Niveles de productividad laboral en los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico según las dimensiones*



**Interpretación.** Al identificar lo descrito en la figura 3, se menciona que el nivel del compromiso organizacional según sus dimensiones que fueron parte de la investigación resultó: En relación a variedad de habilidad se tiene que, la mayoría de los trabajadores que pertenecen a dicha gerencia el 16% tiene un nivel bajo, 44% un nivel medio y 32% un nivel alto; en caso de la identidad de tareas el 16% de los trabajadores tienen un nivel bajo, 43% nivel medio y solo 34% alto; para la dimensión significado de la tarea los resultados indican que tienen un nivel bajo el 7%, nivel medio 40% y 45% de ellos un nivel alto.

**Tabla 10**

*Análisis de nivel de productividad laboral, según indicadores*

Dimensión	Indicador	Punt.t otal	Prom.	Logro (%)	Nivel
Variedades de habilidades	Número y tipo de habilidades utilizadas regularmente en el trabajo	20	9,45	47.25%	Medio
	Número de situaciones y contextos diferentes a los que una persona se ha adaptado exitosamente.	20	4,18	20.9%	Bajo
Identidad de tareas	Número de trabajo que son importantes para la entidad publica	20	10,96	54.8%	Medio
	Número de trabajo que es importante para uno.	20	4,22	21.1%	Bajo
	Relación entre la retroalimentación y los resultados obtenidos	20	11,25	57.6%	Medio
Significado de la tarea	Número de trabajo que realiza con un propósito claro para la entidad municipal	20	9,97	49.85%	Medio
	Nivel de impacto positivo el trabajo hacia la comunidad.	20	10,47	52.35%	Medio
	Número y calidad de las relaciones interpersonales establecidas con los compañeros	20	4,99	24.95%	Bajo

Bajo	Medio	Alto
[20%-47%]	<47%-73%]	<73%-100%]

**Interpretación.** Tomando en cuenta lo descrito en la tabla 10, se describe el nivel de productividad laboral en contraste con sus indicadores de las dimensiones estudiadas, se evidencia que, los indicadores el nivel es medio siendo los más críticos el número de situaciones y contextos diferentes a los que

una persona se ha adaptado exitosamente, número de trabajo que es importante para uno y el número y calidad de las relaciones interpersonales establecidas con los compañeros.

*Del objetivo específico 3: Determinar la relación entre la dimensión identificación del compromiso organizacional y la productividad laboral en trabajadores.*

**Tabla 11**

*Correlación entre la dimensión identificación del compromiso organizacional y la productividad laboral.*

Niveles		Productividad Laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Dim.1. Identificación	Bajo	f	8	21	1	30
		%	18,18%	47,73%	2,27%	68,18%
	Medio	f	2	5	1	8
		%	4,55%	11,36%	2,27%	18,18%
	Alto	f	0	3	3	6
		%	0%	6,82%	6,82%	13,64%
Total		f	10	29	5	44
		%	22,73%	65,9%	11,36%	100,0%

**Interpretación:** Del total de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico quienes participaron en el cuestionario los cuales perciben un nivel de identificación bajo y al mismo tiempo un nivel bajo de productividad laboral con un valor de 18.18% como valor mayor, por lo que se considera que la falta de identificación por parte de los trabajadores en dicha gerencia incide directamente sobre la productividad laboral valor el cual será un motivo de acción de corrección para mejorar estos niveles.

**Tabla 12**

*Correlación Rho Spearman entre la dimensión identificación y la productividad laboral*

Rho Spearman	Productividad laboral	
Dimensión identificación	Coefficiente de correlación	,418**
	Sig. (bilateral)	,000
	n	44

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

**Interpretación:** Se determina que existe una correlación positiva y directa de un nivel bajo con un valor de 0,418 y una significancia menor al 0,05 por tanto se aprueba la hipótesis alternativa que reafirma la correlación entre dicha dimensión y la variable productividad laboral de acuerdo con las 44 respuestas emitidas por los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico.

*Del objetivo específico 4:* Determinar la relación entre el compromiso organizacional en su dimensión membresía y la productividad laboral en trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico.

**Tabla 13**

*Correlación entre la dimensión membresía y la productividad laboral*

Niveles		Productividad Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Dim.2. Membresía	Bajo	f	4	12	1	17
		%	9,09%	27,27%	2,27%	38,64%
	Medio	f	3	18	0	21
		%	6,82%	40,91%	0,0%	47,73%
	Alto	f	2	4	0	6
		%	4,55%	9,09%	0%	13,64%
Total	f	9	34	1	44	
	%	20,45%	77,27%	2,27%	100,0%	

**Interpretación:** Del total de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial del Santa quienes participaron en el cuestionario los cuales perciben un nivel de membresía medio y al mismo tiempo un nivel medio de productividad laboral con un valor de 40.91% como valor mayor, por lo que se considera que la falta de pertenencia en este caso a la misma gerencia por parte de los trabajadores el cual incide directamente sobre su productividad laboral valor el cual generará una acción de corrección para mejorar estos valores.

**Tabla 14**

*Correlación Rho Spearman entre la dimensión membresía y la productividad laboral*

Rho Spearman		Productividad laboral
Dimensión membresía	Coefficiente de correlación	,549**
	Sig. (bilateral)	,000
	n	44

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

**Interpretación:** Se determina que existe una correlación positiva y directa de un nivel moderado con un valor de 0,549 y una significancia menor al 0,01 (bilateral) por tanto se aprueba la hipótesis alternativa que reafirma la correlación entre la dimensión membresía y la variable productividad laboral de acuerdo con las 44 respuestas emitidas por los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial del Santa.

*Del objetivo específico 5:* Determinar la relación entre el compromiso organizacional en su dimensión lealtad y la productividad laboral en trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial del Santa, 2023.

**Tabla 15**

*Correlación entre la dimensión lealtad y la productividad laboral*

Niveles		Productividad Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Dim.3. Lealtad	Bajo	f	5	13	3	21
		%	11,36%	29,55%	6,82%	47,73%
	Medio	f	1	6	1	8
		%	2,27%	13,64%	2,27%	18,18%
	Alto	f	3	10	2	15
		%	6,82%	22,73%	4,55%	34,09%
Total	f	9	29	6	44	
	%	20,45%	65,91%	13,64%	100,0%	

**Interpretación:** Del total de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial del Santa quienes participaron en el cuestionario los cuales perciben un nivel de lealtad medio y al mismo tiempo un nivel medio de productividad laboral con un valor de 13.64% como valor mayor, por lo que se considera que la lealtad de los trabajadores está presente pero que aún falta reforzar pero incide directamente sobre su productividad laboral valor el cual debe generar una acción de corrección para mejorar estos valores.

**Tabla 16**

*Correlación Rho Spearman entre la dimensión lealtad y la productividad laboral*

Rho Spearman		Productividad laboral
Dimensión lealtad	Coefficiente de correlación	,520**
	Sig. (bilateral)	,000
	n	44

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

**Interpretación:** Se determina que existe una correlación positiva y directa de un nivel moderado con un valor de 0,520 y una significancia menor al 0,01 por tanto se aprueba la hipótesis alternativa que reafirma la correlación entre la dimensión lealtad y la variable productividad laboral de acuerdo con las 44 respuestas emitidas por los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial del Santa.

#### 4.4. Prueba de hipótesis

Nivel de significación:  $\alpha = 5\%$

Regla de decisión:

Rechazar  $H_0$  cuando  $p-v$  es mayor que  $\alpha$  y aceptar  $H_1$  si  $p-v$  es menor que  $\alpha$

#### Hipótesis general:

$H_1$ : Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en trabajadores.

H0: No existe una relación directa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en trabajadores.

**Tabla 17**

*Correlación Rho Spearman entre el compromiso organizacional y la productividad laboral*

Rho Spearman		Productividad laboral
Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,535
	Sig. (bilateral)	,000
	n	44

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

**Interpretación:** Se determina que existe una correlación positiva y moderado entre el compromiso organizacional y la productividad laboral con un valor de 0,535 y una significancia menor al 0,05 por tanto se aprueba la hipótesis alternativa que existe una relación directa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en trabajadores de la gerencia de desarrollo económico.

**Tabla 18**

*Tabla resumen de las hipótesis específicas en correlación Rho de Spearman entre las dimensiones del compromiso organizacional y la productividad laboral*

		Rho de Spearman	Productividad Laboral
Dimensiones del compromiso organizacional	Identificación	Coefficiente de correlación	,418
		Sig. (bilateral)	,000
	Membresía	Coefficiente de correlación	,549
		Sig. (bilateral)	,000
	Lealtad	Coefficiente de correlación	,520
		Sig. (bilateral)	,000

**Interpretación:** Se puede identificar:

Existe una correlación directa de nivel alto de valor 0,418 y significancia menor a 0,01 entre la dimensión identificación y la productividad laboral en los 44 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial del Santa, 2023.

Existe una correlación directa de nivel alto de valor 0,549 y significancia menor a 0,01 entre la dimensión membresía y la productividad laboral en los 44 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial del Santa, 2023.

Existe una correlación directa de nivel moderado de valor 0,520 y significancia menor a 0,01 entre la dimensión lealtad y la productividad laboral en los 44 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial del Santa, 2023.

## V. DISCUSIÓN

Dentro del contexto donde se desarrolla la gestión pública, el compromiso organizacional se ha convertido en los últimos tiempos en una variable determinante la cual involucra las acciones de los trabajadores afectando en su productividad laboral tal como señala (Soria et al., 2021). Para dicha realidad el compromiso organizacional constituye diferentes acciones que parten desde lo personal hasta lo institucional pero al mismo tiempo se ha vuelto un problema ya que este si se encontrara en un nivel bajo provoca una disminución de la productividad laboral situación también que sería de forma distinta si esta fuera de nivel alto, por tanto, en palabras de Moreno (2019) indica que para las organizaciones públicas es necesario que se pueda conseguir por diferentes medios un compromiso organizacional alto para que la productividad mejore y esto repercuta en los beneficios para los ciudadanos. Es por ello, que el estudio sobre el compromiso organizacional y la productividad laboral se vuelve relevante para la Municipalidad Provincial del Santa ya que generará un impacto positivo en lo social, personal y económico dentro de dicha realidad.

Ahora bien, la investigación buscó responder al problema general expresado: ¿Cuál es el nivel de relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial del Santa, 2023? Cuando se observa los resultados de artículos, revistas y demás investigaciones hechas previamente se logró determinar un nivel alto de compromiso organizacional y un nivel medio de productividad laboral; ahora bien, para la hipótesis general se estableció la existencia de una relación positiva de nivel alta entre las variables que han sido parte de la investigación. La investigación tuvo como referencias investigaciones de posgrado, artículos científicos y revistas indexadas para que fueran utilizadas para comparar y encontrar puntos de similitud y diferencias con los resultados hallados.

Entonces, los resultados que se encuentran muestran valores esperados los cuales van de acuerdo con la teoría existente sobre el compromiso organizacional y la productividad laboral; como señala Albrecht y Andreetta (2019) los resultados obtenidos en una investigación son el reflejo de la realidad

encontrada en dicha muestra, por tanto, genera una validación dentro de dicho contexto. En tal sentido, los resultados tienen una validez ya que el instrumento para encontrar los datos fue validado por tres jueces expertos quienes dieron el veredicto de aplicable como indicó Rodríguez (2022), los resultados tienen la característica que pueden variar entre diferentes realidades donde se aplica el instrumento y en el tiempo el cual son realizadas. Según Karina y Ríos (2021) indican que la medición de resultados por medio de las sensaciones de las personas está a un nivel psicológico por lo que responde a estímulos que generan las preguntas que se plantean, el estado de ánimo de la persona, la identificación que tiene con el trabajo que realiza; esto se reflejó en las respuestas obtenidas tanto para el instrumento de compromiso organizacional y el de productividad laboral.

Bajo este marco que se ha enunciado, su análisis e interpretación de los resultados sobre el compromiso organizacional están de acuerdo con lo señalado en las teorías que hablan este tema, de la forma de realizar su medición y la interpretación de los resultados para llegar a una conclusión y acción de corrección o afirmación, por tanto, esto lleva a un aspecto positivo de la investigación que se ha realizado. De otro lado, el estudio toma atención a las teorías hechas por Meyer y Allen (1991) quienes lo definen como la dimensión afectiva que está en perspectiva con los principios de la teoría del intercambio social la cual apareció para darle respuesta a los sucesos positivos que experimenta un trabajador.

En ese mismo sentido, es necesario aclarar que existen algunas limitaciones sobre la investigación realizada en esta variable ya que solo estamos tomando en cuenta la perspectiva de las sensaciones de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de forma personal sin influir o aplicar alguna metodología que pudiese modificar en algo sus respuestas; para Anchelia et al. (2021) las investigaciones que se realizan sobre el compromiso organizacional deben considerar una valoración la cual esté involucrado no solo las sensaciones sino que estos puedan expresar afirmaciones o negaciones de hechos que suceden en su trabajo que puede también conducir hacia respuestas satisfactorias para la investigación.

Por otra parte, para la variable productividad laboral está basada en las teorías de Brown et al. (2022) quienes señala que la productividad laboral son resultados de acciones que pueden ser influenciada por el salario que percibe el empleado, las condiciones en las que labora diariamente, la estabilidad emocional que se le brinda, el clima laboral, el compromiso que tiene, entre otras para desarrollar su labor, todo esto al combinarse o solo uno de ellos puede provocar que la productividad aumente o disminuya provocando un beneficio o perjuicio para la organización.

En tal sentido, para el compromiso organizacional existen diversos modelos de análisis planteados, pero se adoptó el de Meyer y Allen (1911) por ser el más utilizado para este tipo de mediciones y cuenta con el respaldo de diversas investigaciones aplicadas con resultados prometedores creando un modelo más consolidado y necesario para esta realidad de investigación. Situación similar para la productividad laboral donde se basó en el instrumento hecho de la teoría de Davis y Newstorm (2016) el cual se caracteriza por su aplicación dentro de instituciones públicas situación que se repite para el estudio, por lo que brindará resultados óptimos.

Dentro de los modelos expresados, cabe mencionar las evidencias de cada uno de los instrumentos electos que cuentan con una validez de sus resultados; dentro de la validación interna, ellos están dentro de un método cuantitativo, con resultados que se pudieron medir de forma estadística tanto en lo descriptivo como inferencial y por ende descubrir el resultado de la hipótesis general planteada sobre aquellos factores que determinan los cambios de niveles tanto para el compromiso organizacional y la productividad laboral.

En ambos casos, se usó la encuesta como técnica, para lo cual se hicieron adaptaciones basadas en los modelos elegidos para cada variable, que se diseñaron para medir el compromiso organizacional y la productividad laboral en los empleados de la gerencia de desarrollo económico; estos instrumentos se validaron mediante el juicio de tres expertos que dieron su visto bueno para su aplicación, se estimó la confiabilidad de la cual se obtuvo un alfa de Cronbach alto, la información recabada tiene un 95% de representatividad con solo un 0.05% de probabilidad de error estadístico.

Como en todo, existen limitaciones en toda investigación, esto se vio reflejado en la etapa de recolección de datos ya que la muestra de estudio por temas de tiempo y disponibilidad no respondían a tiempo los cuestionarios enviados por ende generó una demora en el proceso de recolección de datos, su posterior análisis, existieron algunos cuestionarios que no se llenaron a medias lo que se tuvo que recurrir a realizarlo nuevamente. Ahora bien, justamente por dicha realidad es que se optó por aplicar los cuestionarios por medio de la plataforma *Google Form* donde se solicita el correo electrónico creando una afectación al anonimato y la veracidad de los datos.

De otra parte, entorno a la validez externa se ha considerado que los resultados de ambos cuestionarios están expresados en forma general, ya que son la expresión de la muestra seleccionado de 44 trabajadores de la gerencia de desarrollo económico. La teoría del muestreo aplicada fue por medio de una muestra censal que identifica a la muestra por tener la misma cantidad de participantes que conforman la población general de estudio, con ello podremos establecer parámetros de resultados basados en un nivel de confianza de 95% y un margen de error de 5%.

Respecto al objetivo general se determinó la existencia de relación entre ambas variables estudiadas y correlación directa positiva entre las dimensiones del compromiso organizacional y la productividad laboral con ( $Rho=0,535$ ) y un ( $p\text{-valor}=,000$ ); una situación que confirma la hipótesis general. Siendo importante la identificación organizacional cuando los trabajadores de una institución pública adoptan conductas que reflejan su sentido de pertenencia a la gerencia a la que se adscriben. Estos trabajadores se sienten parte de un grupo que reconoce y valora sus aportes, y muestran su lealtad hacia la organización. Estas actitudes tienen un impacto positivo en la productividad laboral, ya que generan mayor compromiso, motivación y satisfacción en el trabajo. Dichos resultados se respaldan en los encontrados por Puma y Estrada (2020) donde los resultados fueron que al aplicar el mismo coeficiente de correlación un valor moderado de 0,659 con una significancia de ,000; caso similar al hallado por Cortez (2020) quien en su investigación obtuvo un valor de correlación moderado de ( $Rho=0,722$ ) aceptando su hipótesis general sobre las mismas variables de estudio; por su parte Vargas (2022) obtuvo un valor de correlación bajo de

( $Rho=0,369$ ); para Durand (2022) el valor de correlación fue de un nivel bajo ( $Rho=0,228$ ).

Esto se respalda en la teoría de Rueda (2021) quien en sus palabras menciona que cuando se logra calcular el compromiso organizacional y la productividad laboral este permite que la organización pueda mejorar su funcionamiento y el de sus trabajadores, ayuda a buscar explicaciones cuando se evidencia una baja productividad y con ello dar una solución.

De otro lado, para el objetivo específico primero se determinó el nivel de compromiso organizacional en trabajadores de la gerencia de desarrollo económico. Los resultados descriptivos indican que los 44 trabajadores participantes del cuestionario tienen un nivel bajo de compromiso organizacional de 9.09%, nivel medio de 50% y de nivel alto de 40.91%; Una situación que evidencia el efecto de la identificación organizacional es cuando los trabajadores realizan acciones basadas en los beneficios que obtienen y en sus propias percepciones de que la organización cumple con sus expectativas. Estos trabajadores, a su vez, demuestran su compromiso con la organización mediante el logro de objetivos y la entrega de trabajos de calidad; dicho resultado es similar al encontrado por Vargas (2022) sus resultados fueron que existe un nivel alto pero que estaba sujeto y dado en un momento donde los trabajadores recibieron la mayoría de ellos la renovación de sus contratos, mejoraron sus ingresos, entre otros factores que a priori motiva o compromete más a los trabajadores; situación similar encontró León (2020) de un nivel alto de compromiso organizacional en una entidad gubernamental; Chiang y Candia (2021) obtuvo un nivel bajo 64% de los funcionarios de una entidad pública para esta variable.

Estos resultados concuerdan con la teoría propuesta por Nurendra y Afiyah (2023), quienes afirman que el compromiso organizacional es un proceso en el que el trabajador desarrolla un vínculo afectivo con su organización, basado en el reconocimiento de los beneficios que esta le ofrece.

En el objetivo específico segundo se determinó el nivel de productividad laboral de trabajadores de la gerencia de desarrollo económico; Los 44 trabajadores que participaron en el cuestionario mostraron los siguientes niveles de productividad laboral: 22.73% bajo, 70.45% medio y 6.82% alto. Entre los

diversos factores que influyen en la productividad de los trabajadores, el compromiso de estos se ha vuelto uno de los más importantes. Por ello, es necesario que los especialistas presten atención y tomen medidas si este se encuentra en niveles medios o bajos. Estos resultados son similares a los encontrados por Cortez (2020), quien identificó que el 74.4% de los trabajadores municipales tenían un nivel de productividad medio, lo cual refleja la influencia de otros factores que no fueron parte del estudio, pero que son propios de una organización similar a la investigada. Asimismo, Günter y Gopp (2022) señalaron que la productividad de los trabajadores depende de las acciones que tomen los directivos de una organización para motivarlos y hacerlos superarse, pero también de la competitividad que enfrentan los trabajadores. Estos autores brindaron una visión general de los enfoques que existen en el tema de gestión de recursos humanos y los clasificaron según los principales factores de motivación que permiten una mejor productividad laboral dentro de una organización.

Los resultados coinciden con la teoría planteada por Lisseth et al. (2023), que consideran la productividad laboral como un indicador de la eficiencia con la que se utilizan los factores productivos en una actividad laboral.

Para el objetivo específico tercero se determinó la relación entre el compromiso organizacional en su dimensión identificación y la productividad laboral en trabajadores de la Gerencia de Desarrollo. Los resultados descriptivos indican que quienes participaron en el cuestionario los cuales perciben un nivel de identificación bajo y al mismo tiempo un nivel bajo de productividad laboral con un valor de 18.18% como valor mayor, por lo que se considera que la falta de identificación por parte de los trabajadores en dicha gerencia incide directamente sobre la productividad laboral valor el cual será un motivo de acción de corrección para mejorar estos niveles; de otro lado, al realizar la prueba inferencial por medio del coeficiente de Rho Spearman se obtuvo que existe una correlación positiva y directa de un nivel bajo con un valor de 0,418 y una significancia menor al 0,01 por tanto se aprueba la hipótesis alternativa que reafirma la correlación entre dicha dimensión y la variable productividad laboral; los resultados están en relación al hallado por Durand (2022) quien determinó la relación entre la identificación y la productividad laboral un nivel bajo de relación

(Rho = 0,318); de otro lado, para Solis y Ronquillo (2022) tuvieron como fin investigar sobre el compromiso organizacional del personal administrativo en el aspecto identificación y su relación con la productividad laboral los resultados fueron un (Rho=0,447); Lee y Kim (2023) también obtuvo en artículo de investigación un valor de correlación de nivel bajo (Rho=0,429).

Los resultados se ajustan a la literatura presentada por Kashi y Saatchian (2022), que definen la identificación como el vínculo que se establece entre la persona y la organización, el cual determina su sentido de pertenencia a dicho colectivo social.

En el objetivo específico cuarto se determinó la relación entre el compromiso organizacional en su dimensión membresía y la productividad laboral en trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico. Los resultados descriptivos indican que el 40.91% de los participantes en el cuestionario tienen un nivel medio de membresía y un nivel medio de productividad laboral, lo que sugiere que la falta de pertenencia a la misma gerencia afecta negativamente su desempeño organizacional. Por lo tanto, se requiere una acción correctiva para mejorar estos valores. Asimismo, los resultados inferenciales muestran que existe una correlación positiva y directa de nivel moderado (Rho=0.549) y significativa ( $p < 0.01$ ) entre la dimensión membresía y la variable productividad laboral, lo que confirma la hipótesis alternativa de que ambas variables están relacionadas; este resultado es similar al encontrado por León (2020) quien tuvo el propósito de encontrar la relación entre la gestión de compromiso organizacional y la productividad laboral para los trabajadores administrativo, de ellos resultó 0,669 un nivel moderado en su dimensión membresía; para el caso de Lee y Kim (2023) quienes tuvieron como finalidad de estudiar al compromiso organizacional y la productividad laboral sus resultados señalan que no existe una relación directa y positiva entre ser parte de una organización y la productividad final de los trabajadores esto porque el cumplimiento del trabajo está por encima de cualquier sentimiento personal; Mostafa et al. (2023) indicaron que existe un nivel bajo de 0,474 sobre el valor de Rho Spearman diferente al hallado en la presente investigación.

Estos resultados se basan en la teoría propuesta por Pinho et al. (2022), que sostienen que los trabajadores buscan satisfacer su necesidad de pertenencia en la organización y, para ello, realizan acciones que demuestren su competencia y valor.

Para el objetivo específico quinto se determinó la relación entre el compromiso organizacional en su dimensión lealtad y la productividad laboral en trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico. Los resultados descriptivos muestran que el 13.64% de los participantes en el cuestionario tienen un nivel medio de lealtad y de productividad laboral, lo que implica que no hay una fuerte relación entre ambas variables. Los resultados inferenciales confirman esta hipótesis alternativa, al revelar una correlación positiva y directa de nivel moderado ( $Rho=0.520$ ) y significativa ( $p < 0.01$ ) entre la dimensión lealtad y la variable productividad laboral. Esto confirma que la lealtad de los trabajadores hacia la organización tiene una influencia directa sobre la productividad laboral, ya que los trabajadores entienden que la mejor forma de demostrar ese valor es con su desempeño y calidad de trabajo. Estos resultados son similares a los de Chiang y Candia (2021), que analizaron el efecto de la lealtad y la productividad laboral en una organización chilena y encontraron que el efecto causal era de nivel medio, sin comprometer positiva o negativamente la productividad, según el contexto y las circunstancias de la organización. Por otro lado, Mostafa et al. (2023) examinaron la percepción de la relación entre la lealtad y los comportamientos que influyen en la productividad laboral en una organización pública y hallaron una relación positiva media entre ambas variables, usando el coeficiente de Rho Spearman.

Estos resultados se apoyan en la teoría de Gajić et al. (2021), que definen el compromiso organizacional como un vínculo entre el trabajador y la organización, basado en la confianza y la oportunidad de crecimiento dentro de la misma.

Finalmente, cabe mencionar que la investigación solo consideró la sensación que provocaron los enunciados de las preguntas en los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico, lo cual puede variar entre las distintas gerencias de la municipalidad y más aún en otras realidades nacionales e

internacionales. Por lo tanto, se recomienda profundizar la investigación sobre la comprensión de las personas y el compromiso que generan al trabajar para una organización. Asimismo, la investigación se relaciona con el enfoque del gerencialismo como parte de la modernización de la gestión pública, buscando crear trabajadores más comprometidos que ofrezcan un mejor servicio a los ciudadanos.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Del objetivo general. Se concluye que existe una relación positiva de nivel moderada ( $Rho = 0,535$ ) y significativa ( $P-v= 0,01$ ) entre el compromiso organizacional y la productividad laboral, evidenciando la importancia de la identificación organizacional cuando los trabajadores de una institución pública adoptan conductas que reflejan su sentido de pertenencia a la gerencia a la que se adscriben. Estos trabajadores se sienten parte de un grupo que reconoce y valora sus aportes, y muestran su lealtad hacia la organización. Estas actitudes tienen un impacto positivo en la productividad laboral, ya que generan mayor compromiso, motivación y satisfacción en el trabajo.

**Segunda.** En caso del objetivo específico 1. Se concluye que, el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico se sitúa en un nivel medio, lo que significa que las sensaciones de membresía e identificación con la entidad pública no se estarían cumpliendo, generando así este nivel encontrado. A pesar de dicha situación la lealtad se mantiene en un nivel alto.

**Tercera.** Del objetivo específico 2. Se determinó el nivel de productividad laboral en los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico; según la percepción del 70.45%, se considera de un nivel medio; en cuanto a las dimensiones de significado de la tarea e identidad de tarea, que dependen de la percepción de los trabajadores, tienen valores bajos y medios. Por el contrario, la dimensión de variedad de habilidades tiene un valor alto.

**Cuarta.** Para el objetivo específico 3. Se logró concluir que la dimensión identificación y la productividad laboral poseen una relación positiva de nivel bajo con un valor de 0,418 del Rho Spearman y una ( $Sig. = 0,000$ ); corrobora que, cuando el vínculo que se establece entre la persona y la organización este inmediata influye de forma directa sobre la productividad laboral.

**Quinta.** En el caso del objetivo específico 4. Se concluye que, existe una relación positiva con un nivel moderado de relación entre la dimensión membresía y la productividad laboral con un (Rho = 0,549) y una significancia menor al 0,000. Corrobora que, cuando los trabajadores buscan satisfacer su necesidad de pertenencia en la organización este influye de forma directa en la productividad laboral.

**Sexta.** Del objetivo específico 5. Se determinó que para la dimensión lealtad existe una relación positiva de nivel moderado y la productividad laboral esto por tener un Rho Spearman de 0,520 y un (Sig. = 0,000). Comprobando que, cuando se crea un vínculo entre el trabajador y la organización, basado en la confianza y la oportunidad de crecimiento dentro de la misma esta genera una influencia directa sobre la productividad laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

En los hallazgos realizados se obtuvieron resultados que aún deben trabajarse con el propósito de mejorar la realidad para la gerencia de desarrollo de la municipalidad provincial de Santa; es por ello, que se realiza algunas recomendaciones dirigidas tanto a los trabajadores como al gerente.

A la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial de Santa:

**Primera.** Realizar un diagnóstico más preciso sobre el compromiso organizacional, con el fin de identificar los factores que influyen en este resultado. Para ello, se requiere la participación de especialistas que puedan realizar una evaluación adecuada el compromiso a locadores de servicios, estables y Cas y tomar buenas decisiones para acrecentar la productividad laboral.

**Segunda.** Fomentar entre los trabajadores más actividades relacionadas a mejorar el compromiso organizacional dentro de ello; foros de grupales con el objetivo de intercambiar opiniones, plantear preguntas en torno a un tema de mejoras en la gerencia, así como compartir habilidades, experiencias o respuestas a preguntas, que les permitan incrementar su identificación, su sentido de pertenencia a un grupo y su lealtad hacia el área donde trabajan, con la finalidad de que mejoren su desempeño organizacional y se cumplan las metas institucionales, beneficiando así los resultados finales.

**Tercera.** Realizar periódicamente actividades fuera de la oficina relacionadas a mejorar el nivel de productividad laboral tales como: integración en los deportes, izamientos de bandera, ferias organizadas por la gerencia, cumpleaños de compañeros que favorezcan el conocimiento y la integración entre los miembros de la gerencia, así como actividades dentro de la gerencia que fomenten la identificación y el propósito común que se traduzcan en resultados positivos en el trabajo diario.

**Cuarta.** Establecer convenios con empresas especializadas en gestión de recursos humanos para que diseñen y ejecuten actividades enfocadas

a generar una mejor identificación, membresía y lealtad con la organización.

Para futuros investigadores de la UCV:

**Quinta.** Se propone realizar futuras investigaciones basadas en nuevos lineamientos que se planteen a la gerencia de desarrollo económico, para que se puedan abordar nuevos aspectos y profundizar en estas variables de investigación.

## REFERENCIAS

- Alarcón, M. G. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de La Ciencia*, 10(19), 236–254. <https://doi.org/10.26490/UNCP.HORIZONTECIENCIA.2020.19.600>
- Albrecht, S. L., & Andreetta, M. (2019). The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers: Test of a model. *Leadership in Health Services*, 24(3), 228–237. <https://doi.org/10.1108/17511871111151126>
- Álvarez, A. (2020). Justificación de la investigación. *Repositorio Institucional - Ulima*. <https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2017-0155>
- Arias, L. (2019). La nueva gerencia pública en el Perú. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(43), 101–106. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i43.16960>
- Ayari, A., & AlHamaqi, A. (2022). Investigation of Organizational Commitment and Turnover Intention: A Study of Bahraini Oil and Gas Industry. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 34(2), 123–138. <https://doi.org/10.1007/S10672-021-09382-2>
- Baltodano, G., & Cordero, O. L. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, 6(11), 15–30. <https://doi.org/10.5377/RCIJUPO.V6I11.11228>
- Borjas, J. E. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 5(15), 79–97. <https://doi.org/10.36791/TCG.V0I15.90>
- Brown, D. A., Ma, N., Yang, J. S., Sutton, N., McAllister, G., Parker, D., Rawlings-Way, O., & Lewis, R. L. (2022). The impact of business model workforce configurations on value creation and value appropriation in the Australian aged care sector. *Australian Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/03128962221109279>

- Cetin, A. (2020). Organizational Silence and Organizational Commitment: A Study of Turkish Sport Managers. *Annals of Applied Sport Science*, 8(2), 0–0. <https://doi.org/10.29252/AASSJOURNAL.830>
- Chiang, M., & Candia, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de La UCSA*, 8(1), 14–25. <https://doi.org/10.18004/UCSA/2409-8752/2021.008.01.014>
- Chiang, M., & Rebolledo, R. (2020). Autoeficacia: sus efectos en la satisfacción laboral y compromiso organizacional. Caso funcionarios de la salud. *Salud de Los Trabajadores*, 28(2), 123–134. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7817891&info=resumen&idioma=ENG>
- Chóez, M. E., & Vélez, L. P. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico - Profesional, ISSN-e 2550-682X, Vol. 6, Nº. 4, 2021, Págs. 88-107, 6(4), 88–107.* <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2540>
- Cinza, S., Llisterri Caro, J. L., Barquilla García, A., Polo García, J., Velilla Zancada, S., Rodríguez Roca, G. C., Micó Pérez, R. M., Martín Sánchez, V., & Prieto Díaz, M. (2020). Descripción de la muestra, diseño y métodos del estudio para la identificación de la población española de riesgo cardiovascular y renal (IBERICAN). *Medicina de Familia. SEMERGEN*, 46(1), 4–15. <https://doi.org/10.1016/J.SEMERG.2019.10.006>
- Córdoba, N. S., Astorquia, L. E., Alegrechy, A. H., Díaz Ferrari, A., Luques, V., & Medina, O. jorge. (2023). *Metodología de la investigación I.* <http://rephip.unr.edu.ar/xmlui/handle/2133/25465>
- Cortez, F. (2020). Gestión del talento humano y la productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*, 11(7). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53855>

- Durand, O. (2022). Cultura y compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Satipo, 2021. *Repositorio Institucional* - *UCV*, 5(7). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84007>
- Ebrahimi, M. S., Dolatabad, M. A., Eskandri, J., & Salimi, Y. K. (2022). Evaluation Employees' Organizational Commitment—Evidence from Iran. *Environment and Social Psychology*, 7(2), 51–61. <https://doi.org/10.18063/ESP.V7.I2.1549>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <https://doi.org/10.35622/J.RIE.2020.01.008>
- Fernández, A. (2021). Compromiso organizacional y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021. *Repositorio Institucional* - *UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68649>
- Gajić, T., Petrović, M. D., Radovanović, M. M., Vuković, D., Dimitrovski, D., & Yakovenko, N. V. (2021). Women's role in organizational commitment and job satisfaction in the travel industry—an evidence from the urban setting. *Sustainability (Switzerland)*, 13(15). <https://doi.org/10.3390/SU13158395>
- Ghardashi, F., Gorji, M. A. H., Esmaili, R., Mousavinsab, S. N., & Yaghoobi, T. (2022). The association between organizational justice and commitment with workforce productivity from critical care nurses viewpoint. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 17(2). <https://doi.org/10.24083/APJHM.V17I2.313>
- Guajardo, B., & Gallardo, K. (2021). Compromiso, motivación y persistencia de participantes en xMOOC. *Revista de Educación a Distancia (RED)*, 21(66), 30–2021. <https://doi.org/10.6018/RED.440241>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163–173. [https://doi.org/10.26820/RECIMUNDO/4.\(3\).JULIO.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/RECIMUNDO/4.(3).JULIO.2020.163-173)

- Guerrero E, Balseca, P., & Guerrero, G. (2021). Estado responsable y participación en la seguridad ciudadana en América Latina. *SAPIENTIAE*, ISSN-e 2184-061X, ISSN 2183-5063, Vol. 6, No. 2 (Janeiro-Junho 2021), 2021, págs. 169-179, 6(2), 169–179. <https://doi.org/10.37293/sapientiae62.04>
- Günter, A., & Gopp, E. (2022). Overview and classification of approaches to productivity measurement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(4), 1212–1229. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2019-0241>
- Guzmán, E. (2021). Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2021. *Repositorio Institucional* - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73365>
- Hai, T. N., Van, Q. N., & Tuyet, M. N. T. (2022). An Empirical Study of Principals' Leadership Styles with Faculty Commitment. *Emerging Science Journal*, 6(3), 603–618. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2022-06-03-013>
- Hernández, O. (2021). *Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen*. Revista Cubana. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252021000300002&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252021000300002&script=sci_arttext)
- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53. <https://doi.org/10.29057/ICEA.V9I17.6019>
- Huancas, E. (2020). Compromiso organizacional y productividad en los colaboradores de la oficina de Operaciones U.E. 300, Moyobamba - 2020. *Repositorio Institucional* - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51880>
- Huiman, R. (2022). El sistema de control interno y la gestión pública: Una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 2316–2335. [https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V6I2.2030](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I2.2030)

- Isla, M. P. (2021). Compromiso organizacional en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH-2021. *Repositorio Institucional - UCV*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85284>
- Kanojia, P., Malhotra, R. K., & Uniyal, A. K. (2022). Organizational Commitment and the Academic Staff in HEI's in North West India. *Proceedings - 2022 International Conference on Recent Trends in Microelectronics, Automation, Computing and Communications Systems, ICMACC 2022*, 365–370.  
<https://doi.org/10.1109/ICMACC54824.2022.10093347>
- Karina, D., & Rios, L. (2021). Análisis Correlacional entre Clima Organizacional y Compromiso organizacional: Un Estudio de Caso. *Revista Multidisciplinaria de Avances de Investigación*, 7(1), 1–11.  
<https://remai.ipn.mx/index.php/REMAI/article/view/78>
- Kashi, S. K., & Saatchian, V. (2022). Effect of psychological empowerment on human resource management with the mediating role of emotional engagement in employees of selected sport federations. *Sport TK*, 11.  
<https://doi.org/10.6018/SPORTK.519481>
- Lau, A. (2022). Modernización de la gestión pública para democratizar el estado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 2601–2623.  
[https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V6I4.2783](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I4.2783)
- Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of the Employees' Mental Toughness on Organizational Commitment and Job Satisfaction: Mediating Psychological Well-Being. *Administrative Sciences*, 13(5), 133.  
<https://doi.org/10.3390/admsci13050133>
- León, J. D. (2020). Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz. *Repositorio Institucional - UCV*, 7(3). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/113490>
- Lisseth, B. V. M., del Carmen, G. D. N., & Pamela, A. H. B. (2023). Organizational climate and job satisfaction of nursing staff in the public health system in Peru. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 150–161.  
<https://doi.org/10.52080/RVGLUZ.28.E9.10>

- Love, K. G., & Stemer, A. P. (2022). Commitment to the University as Defined by the Allen and Meyer Model: Student-Athlete Versus Nonstudent-Athlete Differences. *Journal of College Student Retention: Research, Theory and Practice*, 23(4), 799–814. <https://doi.org/10.1177/1521025119879885>
- Manterola, C., & Quiroz, M. (2023). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 34(5), 314. <https://doi.org/10.1016/J.RMCLC.2023.09.006>
- Marroquin, A. (2019). El Compromiso organizacional Y Su Influencia En La Productividad De Los Conductores De Una Empresa De Transportes De Carga Nacional 2018. *Universidad Cesar Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31343>
- Medina, M., & Verdejo, A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 15(2), 270–284. <https://doi.org/10.17163/ALT.V15N2.2020.10>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Información institucional*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/institucional>
- Montenegro, A. de V., Pinho, A. P. M., & Tupinambá, A. C. R. (2022). People Management Practices, Managerial Innovation, and Organizational Commitment Profiles. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 24(4), 755–773. <https://doi.org/10.7819/RBGN.V24I4.4207>
- Montes de Oca, Y., Barros Bastidas, C., & Castillo Cabeza, S. N. (2022). Metodología de investigación en emprendimiento: una estrategia para la producción científica de docentes universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(2), 381–391. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8378023&info=resumen&iidioma=ENG>
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., & Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.31876/RCS.V27I2.35905>

- Moreno, J. E. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, 1(35), 157–173. <https://doi.org/10.36097/RSAN.V1I35.1107>
- Mostafa, A. M. S., Boon, C., Abouarghoub, W., & Cai, Z. (2023). High-commitment HRM, organizational engagement, and deviant workplace behaviors: The moderating role of person-organization fit. *European Management Review*, 20(3), 410–424. <https://doi.org/10.1111/emre.12542>
- Mucha, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50–57. <https://doi.org/10.37711/DESAFIOS.2021.12.1.253>
- Nagase, R. H., & Azevedo, M. L. N. de. (2021). Política de avaliação e performatividade: gerencialismo, biopoder e controle social. *Revista Linhas*, 22(48), 248–266. <https://doi.org/10.5965/1984723822482021248>
- Ñañez, M. S. (2023). Habilidades blandas y productividad laboral del personal de un centro de salud del distrito de Castilla, Piura, 2022. In *Repositorio Institucional* - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107628>
- Nurendra, A. M., & Afyah, Z. F. (2023). Work-family conflict, job satisfaction, and organizational commitment among Indonesian dual career-women in banking industry. *Islamic Psychology - Integrative Dialogue: Psychology, Spirituality, Science and Arts*, 57–67. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85160629047&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=807c69a25ffe064cdb72c82fd285802c&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28Meyer+%26+Allen%29&sl=28&sessionSearchId=807c69a25ffe064cdb72c82fd285802c>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Informes OIT*. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>

- Oxford Economics and SAP. (2022). *Gap to Going Green* .  
<https://news.sap.com/2022/06/oxford-economics-and-sap-study-gap-going-green/>
- Patrón, O., & Vargas, J. (2019). Factores internos y externos a la empresa que propician entornos de productividad en el sector privado. *Libre Empresa*, 16(1), 64–78. <https://doi.org/10.18041/1657-2815/LIBREEMPRESA.2019V16N1.5910>
- Pedraza, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/RIDE.V10I20.595>
- Pérez, K., Pedraza Álvarez, L., & Viloría Escobar, J. (2022). Inteligencia emocional y organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 1140–1150. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.18>
- Pezo, E., & Paredes, E. (2022). Compromiso organizacional en sector privado a partir de la pandemia por covid-19: una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3009–3029. [https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V6I5.3297](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I5.3297)
- Pinela, N., & Donawa, Z. (2019). Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades. *RES NON VERBA REVISTA CIENTÍFICA*, 9(2), 1–12. <https://doi.org/10.21855/RESNONVERBA.V9I2.217>
- Pinho, A. P. M., Meyer, J. P., Espinoza, J. A., & Oliveira, E. R. S. (2022). HRM practices and organizational commitment profiles in Brazil. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/S12144-022-03192-X>
- Piolti, E. (2022). Hiperburocratización, gerencialismo y trabajadores de la educación en brasil: Hyperbureaucratization, managerialism and education workers in Brazi. *Revista Agustina de Educación*, 1(01), 19–29. <https://reaed.unsa.edu.pe/index.php/reaed/article/view/15>

- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45–53. <https://doi.org/10.21503/CYD.V23I3.2141>
- Quispe, R., & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 1–14. <https://orcid.org/0000-0002-7374-77762>
- Quispe, T. Y., & Villalta, L. Z. (2020). Epistemología e Investigación Cuantitativa. *IGOVERNANZA*, 3(12), 107–120. <https://doi.org/10.47865/IGOB.VOL3.2020.88>
- Reis, T. S. (2019). Expropriação do funcionalismo público: o gerencialismo como proyecto. *Revista Katálysis*, 22(1), 80–89. <https://doi.org/10.1590/1982-02592019V22N1P80>
- Rodríguez, H. (2022). Reconocimiento de la motivación, compromiso y gestión del compromiso como eje fundamental para el alcance de los objetivos institucionales de una muestra de las empresas en la ciudad Sevilla. *Universidad de AndaluCia*, 8(9). <https://dspace.unia.es/handle/10334/7112>
- Rueda, S. M. (2021). Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66811>
- Ruiz, L. E., Rocio, L., Vargas, S., Amílcar, J., & Calderón, V. (2020). El proceso de engagement y su impacto en la productividad laboral de los funcionarios-municipalidad distrital de lagunas. *Horizonte empresarial*, 7(2), 70–84. <https://doi.org/10.26495/RCE.V7I2.1449>
- Serhan, C., Nehmeh, N., & Sioufi, I. (2022). Assessing the effect of organisational commitment on turnover intentions amongst Islamic bank employees. *ISRA International Journal of Islamic Finance*, 14(2), 141–156. <https://doi.org/10.1108/IJIF-01-2021-0008>
- Singh, S., & Rimjhim. (2023). Mapping the nature of workplace incivility in post-COVID work culture. *Reshaping the Business World Post-COVID-19: Management Strategies for Sustainable Behavior Change*, 69–91. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0->

85166098663&origin=resultslist&sort=plf-  
f&src=s&sid=1744585b8655d2a1a7bef1d0afe7317f&sot=b&sdt=b&s=TITLE  
-ABS-  
KEY%28work+commitment+workers%29&sl=38&sessionSearchId=174458  
5b8655d2a1a7bef1d0afe7317f

Solís, L., & Ronquillo, E. (2022). Gestión de Talento Humano y su Incidencia en la Productividad y Desempeño organizacional de los Empleados del Consejo Cantonal de Protección de Derechos del Cantón, La Troncal. *Repositorio de La Universidad Estatal de Milagro*, 5(9).  
<http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/5910>

Soria, K., Zuniga-Jara, S., & Contreras, F. (2021). Empresas B en Latinoamérica: un estudio exploratorio sobre compromiso organizacional. *Información Tecnológica*, 32(3), 113–120. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642021000300113>

Teymoori, E., Shahkarami, N., Ghanavati, M., Maleki, Z., & Fereidouni, A. (2023). Workplace discrimination and its relationship with organizational commitment among the surgical technologist: A national cross-sectional study in Iran. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2022.1047153>

Toala, G., & Mendoza, A. (2019). Importancia de la enseñanza de la metodología de la investigación científica en las ciencias administrativas. *Dominio de Las Ciencias*, 5(2), 56–70.  
<https://doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2019.5.2.abril.56-43>

Treviño, R., & López, J. F. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información Tecnológica*, 33(2), 259–268.  
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>

Valdivieso, L. (2021). *Notas de Técnicas de Muestreo*.  
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/182371>

Vargas, M. L. (2022). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en municipalidades de la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

*Repositorio Institucional* - *UCV*, 8(9).  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97073>

Wrike a City Company. (2022). *Compromiso de empleados Archives* .  
<https://www.wrike.com/es/blog/compromiso-de-los-empleados-productividad-retencion/>

## ANEXOS

**Anexo 1:** Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N° Ítems	Escala / Valores
<b>Compromiso Organizacional</b>	Moreno (2019) es una visión psicológica donde quienes son parte de una organización, se puede evaluar que tanto apego tienen al lugar donde trabajan, esto se le conoce como compromiso de los empleados por tanto el lograr medir esta intención es muy importante para determinar cuánto tiempo será el que un trabajador pueda permanecer y con cuánta pasión se esforzará para lograr sus metas dadas.	Se medirá por medio de la escala valorativa denominada “Compromiso Organizacional” la cual fue adaptada por el instrumento de Alarcón (2021), que medirá el nivel de compromiso organizacional a los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico, lo cuales podrán dar valor las dimensiones como: identificación, membresía y lealtad.	Identificación	Porcentaje de empleados que se sientan identificados con la misión y visión.	1,2	Escala: Ordinal  Niveles  Bajo 30 -70  Medio 71 -110  Alto: 111 -150
				Medida de la pertenencia a la cultura organizacional	3,4	
				Evaluación del nivel de asociación con la imagen pública de la entidad	5,6	
				Extensión en que los empleados se sienten identificados con las oportunidades de desarrollo y crecimiento personal ofrecidas	7,8	
				Evaluación del grado en que el bienestar y satisfacción laboral influyen en el sentido generalizado de identificación	9,10	
			Membresía	Nivel de membresía al equipo de trabajo	11,12	
				Nivel de membresía con la familia laboral municipal, comunidad e institución	13-15	
				Nivel de membresía por el respeto a los derechos, opiniones y el cumplimiento de objetivos y metas.	16,17	
				Nivel de membresía por el valor y satisfacción de ser parte de un equipo de trabajo	18-20	
			Lealtad	Nivel de fidelidad a la entidad pública municipal y al equipo de trabajo.	21,22	
				Nivel de fidelidad con la familia y comunidad laboral municipal	23,24	
				Nivel de fidelidad por mejora de productividad	25,26	
				Nivel de fidelidad por la cultura y clima organizacional	27,28	
				Nivel de fidelidad por muestras de compañerismo y participación en actividades.	29,30	

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N° Ítems	Escala / Valores
Productividad Laboral	Es un indicador que permite medir la eficiencia que se tiene de los factores productivos que las personas dan al momento de realizar una labor, para esto una de las formas más simples para medir la productividad en una organización es dividir los productos o servicios que se producen sobre la cantidad de recursos que fueron consumidos (Lisseth et al., 2023)	Se medirá la productividad laboral mediante la aplicación del instrumento adaptado de Ñañez (2023); está compuesto por tres dimensiones: Variedad de habilidades, Identidad de tareas y significado de la tarea.	Variedad de habilidades	Número y tipo de habilidades utilizadas regularmente en el trabajo	1,2,3	Escala: Ordinal  Niveles  Bajo 15 - 35  Medio 36 - 55  Alto: 56 - 75
				Número de situaciones y contextos diferentes a los que una persona se ha adaptado exitosamente.	4,5	
			Identidad de tareas	Número de trabajo que son importantes para la entidad publica	6,7	
				Número de trabajo que es importante para uno.	8,9	
				Relación entre la retroalimentación y los resultados obtenidos	10	
			Significado de la tarea	Número de trabajo que realiza con un propósito claro para la entidad municipal	11,12	
				Nivel de impacto positivo el trabajo hacia la comunidad.	13,14	
				Número y calidad de las relaciones interpersonales establecidas con los compañeros	15	

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### Escala Valorativa: “Compromiso Organizacional”

Estimado(a) participante:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer las percepciones de los trabajadores sobre su compromiso organizacional hacia la entidad municipal; a partir del cual determinar algunas necesidades de cambio y plantear algunos lineamientos estratégicos en su mejora.

Recuerde, que no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, por lo que se solicita su sinceridad de acuerdo con su percepción. Dichos datos son confidenciales y servirán estrictamente par el estudio.

**Indicaciones.** Marque con una (X) en el recuadro que considere que corresponde al contexto de la realidad de esta municipalidad. Tener en cuenta la siguiente escala de calificación: (TD): En Total desacuerdo; (D): En desacuerdo; (I): Ni de acuerdo ni en desacuerdo; (A): De acuerdo; (TA): En total acuerdo.

N°	¿Qué tan de acuerdo te encuentras como trabajador con cada una de las siguientes situaciones respecto al área de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Santa?	Escala				
		TD	D	I	A	TA
<b>Dimensión 1: Identificación</b>						
1	Me siento identificado con la misión y visión de la entidad pública.					
2	Me siento identificado con los valores de la entidad pública					
3	Me siento identificado con los objetivos institucionales					
4	Me siento identificado con la cultura organizacional					
5	Me siento identificado con la imagen de la entidad pública					
6	Me siento identificado con las oportunidades de desarrollo y crecimiento a todo su personal.					
7	Me siento identificado con la forma de comunicación y la retroalimentación que brinda esta entidad municipal					
8	Me siento identificado al momento de compartir mi experiencia con otros trabajadores					
9	Me siento identificado cuando menciono que soy parte de esta organización					
10	Me siento identificado con la preocupación por el bienestar y satisfacción laboral					

	<b>Dimensión 2: Membresía</b>	<b>TD</b>	<b>D</b>	<b>I</b>	<b>A</b>	<b>TA</b>
11	Me siento parte de la Municipalidad Provincial del Santa					
12	Me siento parte del equipo de trabajo					
13	Me siento parte de la familia laboral municipal					
14	Me siento parte de la comunidad laboral municipal					
15	Me siento parte de la Gerencia de Desarrollo Económico					
16	Me siento parte de la institución por hacen respetar mis derechos y opiniones					
17	Me siento parte de la institución porque cumple con sus objetivos y metas					
18	Me siento parte de la entidad pública porque proponen actividades y proyectos de mi interés					
19	Me siento parte de la entidad pública porque me aporta valor y satisfacción					
20	Me siento parte del equipo porque existe una buena comunicación entre los miembros.					
	<b>Dimensión 3: Lealtad</b>	<b>TD</b>	<b>D</b>	<b>I</b>	<b>A</b>	<b>TA</b>
21	Me siento leal a la entidad pública municipal					
22	Me siento leal al equipo de trabajo de esta municipalidad					
23	Me siento leal a la familia laboral municipal					
24	Me siento leal a la comunidad laboral municipal					
25	Me siento leal a la institución municipal					
26	Me siento leal porque mejoro mi productividad					
27	Me siento leal porque la cultura y clima organizacional es el esperado.					
28	Me siento leal porque tengo oportunidades desarrollo profesional					
29	Me siento leal porque el equipo de trabajo muestra compañerismo de forma permanente.					
30	Me siento leal porque participo en actividades y proyectos de forma activa.					

*¡Muchas gracias por su colaboración!*

## Ficha técnica del instrumento 1

Nombre:	Escala valorativa "Compromiso Organizacional"	
Autor original:	Cuestionario adaptado por Alarcón (2021)	
Nombre instrumento original	Cuestionario "Medición del compromiso organizacional"	
Dimensiones:	Identificación, Membresía y Lealtad	
N° de ítems	30	
Escala de valoración de ítems:	TD (1), A (2), I (3), A (4) y TA (5).	
Ámbito de aplicación:	Gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Santa	
Administración:	Auto reporte individual, mediante formulario Google	
Duración:	Diez minutos (Aproximadamente)	
Objetivo:	Determinar el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Santa.	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de maestría hacia adelante preferentemente de la carrera de Gestión Pública o de afines.	
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de alfa de Cronbach, se determinó un grado de confiabilidad alto (Alfa = 0,876)	
Unidades de información:	Trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Santa, 2023.	
Organización:	Dimensión	N° de ítem
	Identificación	1-10
	Membresía	11-20
	Lealtad	21-30
Niveles /Valores finales	Alto: 111-150 Medio: 71-110 Bajo: 30-70	

## Escala valorativa: “Productividad Laboral”

Estimado (a) participante:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer las percepciones de los trabajadores sobre la productividad laboral en esta entidad municipal; a partir del cual se podrá identificar algunas necesidades de cambio y plantear lineamientos estratégicos en su mejora.

Recuerde, que no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, por lo que se solicita su sinceridad de acuerdo con su percepción. Dichos datos son confidenciales y servirán estrictamente par el estudio.

Indicaciones. Marque con una (X) en el recuadro que considere que corresponde al contexto de la realidad de esta municipalidad. Tener en cuenta la siguiente escala de calificación: (TD): En Total desacuerdo; (D): En desacuerdo; (I): Ni de acuerdo ni en desacuerdo; (A): De acuerdo; (TA): En total acuerdo.

N°	¿Qué tan de acuerdo te encuentras como trabajador con cada una de las siguientes situaciones respecto al área de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial de Santa?	Escala				
		TD	D	I	A	TA
<b>Dimensión 1: Variedad de habilidades</b>						
1	El trabajo que realizo me permite utilizar diferentes habilidades					
2	El trabajo que realizo me permite aprender nuevas habilidades					
3	El trabajo que realizo me permite desarrollar mis habilidades					
4	El trabajo que realizo me permite adaptarme a diferentes situaciones y contextos que se presentan					
5	El trabajo que realizo me permite reconocer y valorar las habilidades que tengo.					
<b>Dimensión 2: Identidad de tareas</b>		<b>TD</b>	<b>D</b>	<b>I</b>	<b>A</b>	<b>TA</b>
6	El trabajo que realizo es importante para la entidad pública municipal					
7	El trabajo que realizo es importante para la comunidad.					
8	El trabajo que realizo es importante para mí como trabajador					
9	El trabajo que realizo me hace sentir importante y significativo en la actividad que laboro.					

10	El trabajo que realizo es importante porque recibo una retroalimentación de acuerdo con los resultados obtenidos.					
	<b>Dimensión 3: Significado de la tarea</b>	<b>TD</b>	<b>D</b>	<b>I</b>	<b>A</b>	<b>TA</b>
11	El trabajo que realizo tiene un propósito claro en la entidad municipal					
12	El trabajo que realizo tiene un impacto positivo en la entidad pública municipal					
13	El trabajo que realizo tiene un impacto positivo en la comunidad					
14	El trabajo que realizo tiene un impacto positivo en mi vida laboral					
15	El trabajo que realizo tiene un impacto positivo en la relación con mis compañeros de la Gerencia de Desarrollo Municipal.					

Se le agradece su participación.

## Ficha técnica del instrumento 2

Nombre:	Escala valorativa "Productividad Laboral"	
Autor original:	Cuestionario planteado y modificado por Nanez (2023)	
Nombre instrumento original	Cuestionario "Productividad Laboral para el sector público"	
Dimensiones:	Variedad de habilidades, identidad de tareas, significado de la tarea	
N° de ítems	15	
Escala de valoración de ítems:	TD (1), A (2), I (3), A (4) y TA (5).	
Ámbito de aplicación:	Gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Santa	
Administración:	Auto reporte individual, mediante formulario Google	
Duración:	Siete minutos (Aproximadamente)	
Objetivo:	Determinar la productividad laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Santa.	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de maestría hacia adelante preferentemente de la carrera de Gestión Pública o de afines.	
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de alfa de Cronbach, se determinó un grado de confiabilidad alto (Alfa = 0,943)	
Unidades de información:	Trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Santa, 2023.	
Organización:	Dimensión	N° de ítem
	Variedad de habilidades	1-5
	Identidad de tareas	6-10
	Significado de la tarea	11-20
Niveles /Valores finales	Alto: 56-75 Medio: 36-55 Bajo: 15-35	

## Anexo 3: Validez y confiabilidad de los instrumentos



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. GUMERCINDO LEONCIO AVALOS OBESO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela Profesional de Maestría en Gestión Pública, campus Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Maestro(a) en Gestión Pública

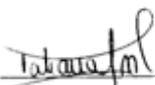
El título del Proyecto de investigación es: "Compromiso organizacional y productividad laboral en trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial del Santa, 2023" y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de la variable y definiciones de dimensiones
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.

  
D.N.I: 74883329  
Celular: 916391029

### Matriz de operacionalización de las variables de estudio

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº Ítems	Escala / Valores
Compromiso Organizacional	Moreno (2019) es una visión psicológica donde quienes son parte de una organización, se puede evaluar que tanto apego tienen al lugar donde trabajan, esto se le conoce como compromiso de los empleados por tanto el lograr medir esta intención es muy importante para determinar cuánto tiempo será el que un trabajador pueda permanecer y con cuanta pasión se esforzará para lograr sus metas dadas.	Se medirá por medio de la escala valorativa denominada "Compromiso Organizacional" la cual fue adaptada por el instrumento de Alarcón (2021), que medirá el nivel de compromiso organizacional a los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico, lo cuales podrán dar valor las dimensiones como: identificación, membresía y lealtad.	Identificación	Porcentaje de empleados que se sientan identificados con la misión y visión.	1,2	Escala: Ordinal  Niveles  Bajo 30 -70  Medio 71 -110  Alto: 111 -150
				Medida de la pertenencia a la cultura organizacional	3,4	
				Evaluación del nivel de asociación con la imagen pública de la entidad	5,6	
				Extensión en que los empleados se sienten identificados con las oportunidades de desarrollo y crecimiento personal ofrecidas	7,8	
				Evaluación del grado en que el bienestar y satisfacción laboral influyen en el sentido generalizado de identificación	9,10	
			Membresía	Nivel de membresía al equipo de trabajo	11,12	
				Nivel de membresía con la familia laboral municipal, comunidad e institución	13,14,15	
				Nivel de membresía por el respeto a los derechos, opiniones y el cumplimiento de objetivos y metas.	16,17	
				Nivel de membresía por el valor y satisfacción de ser parte de un equipo de trabajo	18,19,20	

				Nivel de fidelidad a la entidad pública municipal y al equipo de trabajo.	21,22	
			Lealtad	Nivel de fidelidad con la familia y comunidad laboral municipal	23,24	
				Nivel de fidelidad por mejora de productividad	25,26	
				Nivel de fidelidad por la cultura y clima organizacional	27,28	
				Nivel de fidelidad por muestras de compañerismo y participación en actividades.	29,30	

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº ítems	Escala / Valores
Productividad Laboral	Es un indicador que permite medir la eficiencia que se tiene de los factores productivos que las personas dan al momento de realizar una labor, para esto una de las formas más simples para medir la productividad en una organización es dividir los productos o servicios que se producen sobre la cantidad de recursos que fueron consumidos (Lisseth et al., 2023)	Se medirá la productividad laboral mediante la aplicación del instrumento adaptado de <a href="#">Ñañez (2023)</a> ; está compuesto por tres dimensiones: Variedad de habilidades, Identidad de tareas y significado de la tarea.	Variedad de habilidades	Número y tipo de habilidades utilizadas regularmente en el trabajo	1,2,3	Escala: Ordinal  Niveles  Bajo 15 - 35  Medio 36 - 55  Alto: 56 - 75
				Número de situaciones y contextos diferentes a los que una persona se ha adaptado exitosamente.	4,5	
			Identidad de tareas	Número de trabajo que son importantes para la entidad pública	6,7	
				Número de trabajo que es importante para uno.	8,9	
			Significado de la tarea	Relación entre la retroalimentación y los resultados obtenidos	10	
				Número de trabajo que realiza con un propósito claro para la entidad municipal	11,12	
				Nivel de impacto positivo el trabajo hacia la comunidad.	13,14	
	Número y calidad de las relaciones interpersonales establecidas con los compañeros	15				

## Definiciones conceptuales de las variables y sus dimensiones

### I. Variable asociada: Compromiso organizacional

Moreno (2019) es una visión psicológica donde quienes son parte de una organización, se puede evaluar que tanto apego tienen al lugar donde trabajan

#### Dimensiones:

**Dim 1. Identificación:** Se dimensiona que tan identificado esta el trabajador con la institución donde se encuentra laborando actualmente.

**Dim 2. Membresía** Se dimensiona la pertenencia del trabajador sobre un grupo particular con características parecidas y preferencias coincidentes.

**Dim 3. Lealtad:** Mide la capacidad que tiene el trabajador para permanecer en su puesto de trabajo y cumplir con la organización pese a diferentes eventos contrarios.

### II. Variable de estudio: Productividad Laboral

Lisseth et al. (2023) Es un indicador que permite medir la eficiencia que se tiene de los factores productivos que las personas dan al momento de realizar una labor.

#### Dimensiones:

**Dim 1. Variedad de habilidades:** Se dimensiona las habilidades que tienen los trabajadores para poder realizar una tarea y cumplir de forma idónea, apoyado de sus talentos individuales.

**Dim 2. Identidad de tareas:** Se dimensiona la libertad, independencia y discreción que tienen los empleados para reconocer lo que deben hacer para cumplir con una labor específica.

**Dim 3. Significado de la tarea:** Se dimensiona la ejecución de la tarea, que se haya cumplido con la labor, que el resultado obtenido sea viable y su desempeño en actividades este conforme a lo planificado por la organización.

**Certificado de validez de contenido**

**Nombre del instrumento:** Escala Valorativa: "Compromiso Organizacional"

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Identificación</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Me siento identificado con la misión y visión de la entidad pública.	X		X		X		
2	Directo	Me siento identificado con los valores de la entidad pública	X		X		X		
3	Directo	Me siento identificado con los objetivos institucionales	X		X		X		
4	Directo	Me siento identificado con la cultura organizacional	X		X		X		
5	Directo	Me siento identificado con la imagen de la entidad pública	X		X		X		
6	Directo	Me siento identificado con las oportunidades de desarrollo y crecimiento a todo su personal.	X		X		X		
7	Directo	Me siento identificado con la forma de comunicación y la retroalimentación que brinda esta entidad municipal	X		X		X		
8	Directo	Me siento identificado al momento de compartir mi experiencia con otros trabajadores	X		X		X		
9	Directo	Me siento identificado cuando menciona que soy parte de esta organización	X		X		X		
10	Directo	Me siento identificado con la preocupación por el bienestar y satisfacción laboral	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Membresía</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
11	Directo	Me siento parte de la entidad pública	X		X		X		
12	Directo	Me siento parte del equipo de trabajo	X		X		X		
13	Directo	Me siento parte de la familia laboral municipal	X		X		X		
14	Directo	Me siento parte de la comunidad laboral municipal	X		X		X		

15	Directo	Me siento parte de la institución municipal	X		X			X	Recomiendo mencionar a la Gerencia de investigación
16	Directo	Me siento parte de la institución por hacen respetar mis derechos y opiniones	X		X		X		
17	Directo	Me siento parte de la institución porque cumple con sus objetivos y metas	X		X		X		
18	Directo	Me siento parte de la entidad pública porque proponen actividades y proyectos de mi interés	X		X		X		
19	Directo	Me siento parte de la entidad pública porque me aporta valor y satisfacción	X		X		X		
20	Directo	Me siento parte del equipo porque existe una buena comunicación entre los miembros.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Lealtad</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	Directo	Me siento leal a la entidad pública municipal	X		X		X		
22	Directo	Me siento leal al equipo de trabajo de esta municipalidad	X		X		X		
23	Directo	Me siento leal a la familia laboral municipal	X		X		X		
24	Directo	Me siento leal a la comunidad laboral municipal	X		X		X		
25	Directo	Me siento leal a la institución municipal	X		X		X		
26	Directo	Me siento leal porque mejoro mi productividad	X		X		X		
27	Directo	Me siento leal porque la cultura y clima organizacional es el esperado.	X		X		X		
28	Directo	Me siento leal porque tengo oportunidades desarrollo profesional	X		X		X		
29	Directo	Me siento leal porque el equipo de trabajo muestra compañerismo de forma permanente.	X		X		X		
30	Directo	Me siento leal porque participo en actividades y proyectos de forma activa.	X		X		X		

JUAN RAMIRO ORGELLANO PADILLA

DNI N° 32541508  
CEL. 943-670378

**Certificado de validez de contenido del instrumento: Escala Valorativa:  
"Compromiso Organizacional"**

**Observaciones:**

Seguir mejorando, hasta ahora va por buen camino.

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:**

**DNI:**

**Formación académica del validador:** (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Contador publico	1998	Universidad San Pedro
02	Mg. Gestión Pública	2015	Universidad Cesar Vallejo

**Experiencia profesional del validador:** (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Municipalidad Provincial del Santa	25	Integrador contable
02			
03			

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

Chimbote, 15 de enero 2024

  
\_\_\_\_\_  
JUAN RAMOS ORDOÑEZ PADILLA  
DNI N° 32541508  
CEL. 943-670378

Certificado de validez de contenido

Nombre del instrumento: Escala valorativa: "Productividad Laboral"

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Si	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Variedad de habilidades</b>									
1	Directo	El trabajo que realizo me permite utilizar diferentes habilidades	X		X		X		
2	Directo	El trabajo que realizo me permite aprender nuevas habilidades	X		X		X		
3	Directo	El trabajo que realizo me permite desarrollar mis habilidades	X		X		X		
4	Directo	El trabajo que realizo me permite adaptarme a diferentes situaciones y contextos que se presentan	X		X		X		
5	Directo	El trabajo que realizo me permite reconocer y valorar las habilidades que tengo.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Identidad de tareas</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
6	Directo	El trabajo que realizo es importante para la entidad pública municipal	X		X		X		
7	Directo	El trabajo que realizo es importante para la comunidad.	X		X		X		
8	Directo	El trabajo que realizo es importante para mí como trabajador	X		X		X		
9	Directo	El trabajo que realizo me hace sentir importante y significativo en la actividad que laboro.	X		X		X		
10	Directo	El trabajo que realizo es importante porque recibo una retroalimentación de acuerdo con los resultados obtenidos.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Significado de la tarea</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Directo	El trabajo que realizo tiene un propósito claro en la entidad municipal	X		X		X		
12	Directo	El trabajo que realizo tiene un impacto positivo en la entidad pública municipal	X		X		X		
13	Directo	El trabajo que realizo tiene un impacto positivo en la comunidad	X		X		X		
14	Directo	El trabajo que realizo tiene un impacto positivo en mi vida laboral	X		X		X		
15	Directo	El trabajo que realizo tiene un impacto positivo en la relación con mis compañeros de la Gerencia de Desarrollo Municipal.	X		X		X		

JUAN ROQUE ORGULLO PAJILLA

DNI N° 32541508  
CEL. 943-630378

**Certificado de validez de contenido del instrumento: Escala valorativa:  
"Productividad Laboral"**

**Observaciones:**

Seguir mejorando, <sup>X</sup> hasta ahora va por buen camino.

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** ORELLANO PADILLA JUAN RENEE

**DNI:** 32541508

**Formación académica del validador:** (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Contador publico	1998	Universidad San Pedro
02	Mg. Gestión Pública	2015	Universidad Cesar Vallejo

**Experiencia profesional del validador:** (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Municipalidad Provincial del Santa	25	Integrador contable
02			
03			

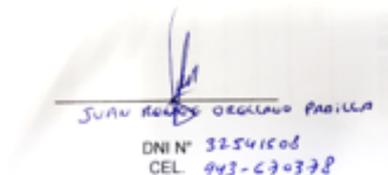
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

Chimbote, 15 de enero 2024



JUAN RENEE ORELLANO PADILLA  
DNI N° 32541508  
CEL. 943-630398

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. JUAN RENEE ORELLANO PADILLA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela Profesional de Maestría en Gestión Pública, campus Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Maestro(a) en Gestión Pública

El título del Proyecto de investigación es: "Compromiso organizacional y productividad laboral en trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial del Santa, 2023" y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de la variable y definiciones de dimensiones
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.



---

D.N.I: 74883329  
Celular: 916391029

**Certificado de validez de contenido**
**Nombre del instrumento:** Escala Valorativa: "Compromiso Organizacional"

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Identificación</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Me siento identificado con la misión y visión de la entidad pública.	X		X		X		
2	Directo	Me siento identificado con los valores de la entidad pública	X		X		X		
3	Directo	Me siento identificado con los objetivos institucionales	X		X		X		
4	Directo	Me siento identificado con la cultura organizacional	X		X		X		
5	Directo	Me siento identificado con la imagen de la entidad pública	X		X		X		
6	Directo	Me siento identificado con las oportunidades de desarrollo y crecimiento a todo su personal.	X		X		X		
7	Directo	Me siento identificado con la forma de comunicación y la retroalimentación que brinda esta entidad municipal	X		X		X		
8	Directo	Me siento identificado al momento de compartir mi experiencia con otros trabajadores	X		X		X		
9	Directo	Me siento identificado cuando menciona que soy parte de esta organización	X		X		X		
10	Directo	Me siento identificado con la preocupación por el bienestar y satisfacción laboral	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Membresía</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
11	Directo	Me siento parte de la entidad pública	X		X			X	Sugiero considerar el nombre de la entidad pública
12	Directo	Me siento parte del equipo de trabajo	X		X		X		
13	Directo	Me siento parte de la familia laboral municipal	X		X		X		
14	Directo	Me siento parte de la comunidad laboral municipal	X		X		X		

15	Directo	Me siento parte de la institución municipal	X		X		X		
16	Directo	Me siento parte de la institución por hacen respetar mis derechos y opiniones	X		X		X		
17	Directo	Me siento parte de la institución porque cumple con sus objetivos y metas	X		X		X		
18	Directo	Me siento parte de la entidad pública porque proponen actividades y proyectos de mi interés	X		X		X		
19	Directo	Me siento parte de la entidad pública porque me aporta valor y satisfacción	X		X		X		
20	Directo	Me siento parte del equipo porque existe una buena comunicación entre los miembros.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Lealtad</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	Directo	Me siento leal a la entidad pública municipal	X		X		X		
22	Directo	Me siento leal al equipo de trabajo de esta municipalidad	X		X		X		
23	Directo	Me siento leal a la familia laboral municipal	X		X		X		
24	Directo	Me siento leal a la comunidad laboral municipal	X		X		X		
25	Directo	Me siento leal a la institución municipal	X		X		X		
26	Directo	Me siento leal porque mejoro mi productividad	X		X		X		
27	Directo	Me siento leal porque la cultura y clima organizacional es el esperado.	X		X		X		
28	Directo	Me siento leal porque tengo oportunidades desarrollo profesional	X		X		X		
29	Directo	Me siento leal porque el equipo de trabajo muestra compañerismo de forma permanente.	X		X		X		
30	Directo	Me siento leal porque participo en actividades y proyectos de forma activa.	X		X		X		

  
 Eusebio Araya Olaso  
 DNI N° 18109439  
 CEL. 944978114

**Certificado de validez de contenido del instrumento: Escala Valorativa:  
"Compromiso Organizacional"**

**Observaciones:**

Seguir investigando

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** AVALOS OBESO GUMERCINDO LEONCIO

**DNI:** 18109439

**Formación académica del validador:** (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Contador publico	2003	Universidad Cesar Vallejo
02	Mg. Gestión Pública	2015	Universidad Cesar Vallejo

**Experiencia profesional del validador:** (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Municipalidad Provincial del Santa	20	Empleado
02			
03			

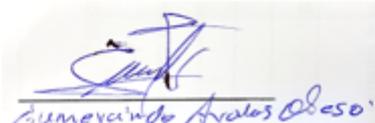
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

Chimbote, 15 de enero 2024



Gumercindo Avalos Obeso  
DNI N° 18109439  
CEL. 944978114

**Certificado de validez de contenido**

**Nombre del instrumento: Escala valorativa: "Productividad Laboral"**

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Si	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Variedad de habilidades</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	El trabajo que realizo me permite utilizar diferentes habilidades	X		X		X		
2	Directo	El trabajo que realizo me permite aprender nuevas habilidades	X		X		X		
3	Directo	El trabajo que realizo me permite desarrollar mis habilidades	X		X		X		
4	Directo	El trabajo que realizo me permite adaptarme a diferentes situaciones y contextos que se presentan	X		X		X		
5	Directo	El trabajo que realizo me permite reconocer y valorar las habilidades que tengo.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Identidad de tareas</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
6	Directo	El trabajo que realizo es importante para la entidad pública municipal	X		X		X		
7	Directo	El trabajo que realizo es importante para la comunidad.	X		X		X		
8	Directo	El trabajo que realizo es importante para mí como trabajador	X		X		X		
9	Directo	El trabajo que realizo me hace sentir importante y significativo en la actividad que laboro.	X		X		X		
10	Directo	El trabajo que realizo es importante porque recibo una retroalimentación de acuerdo con los resultados obtenidos.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Significado de la tarea</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Directo	El trabajo que realizo tiene un propósito claro en la entidad municipal	X		X		X		
12	Directo	El trabajo que realizo tiene un impacto positivo en la entidad pública municipal	X		X		X		
13	Directo	El trabajo que realizo tiene un impacto positivo en la comunidad	X		X		X		
14	Directo	El trabajo que realizo tiene un impacto positivo en mi vida laboral	X		X		X		
15	Directo	El trabajo que realizo tiene un impacto positivo en la relación con mis compañeros de la Gerencia de Desarrollo Municipal.	X		X		X		

  
 Eusebio Andrés Olaso  
 DNI N° 18109439  
 CEL. 944978114

**Certificado de validez de contenido del instrumento: Escala valorativa:  
"Productividad Laboral"**

**Observaciones:**

Seguir investigando

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** AVALOS OBESO GUMERCINDO LEONCIO

**DNI:** 18109439

**Formación académica del validador:** (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Contador publico	2003	Universidad Cesar Vallejo
02	Mg. Gestión Pública	2015	Universidad Cesar Vallejo

**Experiencia profesional del validador:** (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Municipalidad Provincial del Santa	20	Empleado
02			
03			

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

Chimbote, 15 de enero 2024



Gumercindo Avalos Obeso  
DNI N° 18109439  
CEL 9444978114

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. CURO SOLIS FLOR ELIZABETH

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela Profesional de Maestría en Gestión Pública, campus Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Maestro(a) en Gestión Pública

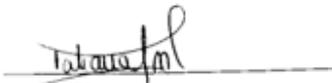
El título del Proyecto de investigación es: "Compromiso organizacional y productividad laboral en trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial del Santa, 2023" y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de la variable y definiciones de dimensiones
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.



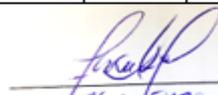
---

D.N.I: 74883329  
Celular: 916391029

**Certificado de validez de contenido**
**Nombre del instrumento:** Escala Valorativa: "Compromiso Organizacional"

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Identificación</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Me siento identificado con la misión y visión de la entidad pública.	X		X		X		
2	Directo	Me siento identificado con los valores de la entidad pública	X		X		X		
3	Directo	Me siento identificado con los objetivos institucionales	X		X		X		
4	Directo	Me siento identificado con la cultura organizacional	X		X		X		
5	Directo	Me siento identificado con la imagen de la entidad pública	X		X		X		
6	Directo	Me siento identificado con las oportunidades de desarrollo y crecimiento a todo su personal.	X		X		X		
7	Directo	Me siento identificado con la forma de comunicación y la retroalimentación que brinda esta entidad municipal	X		X		X		
8	Directo	Me siento identificado al momento de compartir mi experiencia con otros trabajadores	X		X		X		
9	Directo	Me siento identificado cuando menciona que soy parte de esta organización	X		X		X		
10	Directo	Me siento identificado con la preocupación por el bienestar y satisfacción laboral	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Membresía</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
11	Directo	Me siento parte de la entidad pública	X		X		X		
12	Directo	Me siento parte del equipo de trabajo	X		X		X		
13	Directo	Me siento parte de la familia laboral municipal	X		X		X		
14	Directo	Me siento parte de la comunidad laboral municipal	X		X		X		
15	Directo	Me siento parte de la institución municipal	X		X		X		
16	Directo	Me siento parte de la institución por hacen respetar mis derechos y opiniones	X		X		X		

17	Directo	Me siento parte de la institución porque cumple con sus objetivos y metas	X		X		X		
18	Directo	Me siento parte de la entidad pública porque proponen actividades y proyectos de mi interés	X		X		X		
19	Directo	Me siento parte de la entidad pública porque me aporta valor y satisfacción	X		X		X		
20	Directo	Me siento parte del equipo porque existe una buena comunicación entre los miembros.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Lealtad</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	Directo	Me siento leal a la entidad pública municipal	X		X		X		
22	Directo	Me siento leal al equipo de trabajo de esta municipalidad	X		X		X		
23	Directo	Me siento leal a la familia laboral municipal	X		X		X		
24	Directo	Me siento leal a la comunidad laboral municipal	X		X		X		
25	Directo	Me siento leal a la institución municipal	X		X		X		
26	Directo	Me siento leal porque mejoro mi productividad	X		X		X		
27	Directo	Me siento leal porque la cultura y clima organizacional es el esperado.	X		X		X		
28	Directo	Me siento leal porque tengo oportunidades desarrollo profesional	X		X		X		
29	Directo	Me siento leal porque el equipo de trabajo muestra compañerismo de forma permanente.	X		X		X		
30	Directo	Me siento leal porque participo en actividades y proyectos de forma activa.	X		X		X		

  
 RUC 20020145  
 DNI N° 41180312  
 CEL. 948342054

**Certificado de validez de contenido del instrumento: Escala Valorativa:  
"Compromiso Organizacional"**

**Observaciones**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** CURO SOLIS FLOR ELIZABETH

**DNI:** 41180372

**Formación académica del validador:** (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Contador publico	2007	<del>Udeach</del>
02	Mg. Gestión Pública	2020	Universidad Cesar Vallejo

**Experiencia profesional del validador:** (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Municipalidad comandante Noel	09 M.	Jefe de Tesorería
02	Municipalidad Provincial del Santa	03 años	Control Previo Inversiones
03			

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

Chimbote, 15 de enero 2024

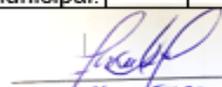


Flor Elizabeth Curo Solis  
DNI N° 41180372  
CEL. 948342054

**Certificado de validez de contenido**

**Nombre del instrumento: Escala valorativa: "Productividad Laboral"**

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Si	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Variedad de habilidades</b>									
1	Directo	El trabajo que realizo me permite utilizar diferentes habilidades	X		X		X		
2	Directo	El trabajo que realizo me permite aprender nuevas habilidades	X		X		X		
3	Directo	El trabajo que realizo me permite desarrollar mis habilidades	X		X		X		
4	Directo	El trabajo que realizo me permite adaptarme a diferentes situaciones y contextos que se presentan	X		X		X		
5	Directo	El trabajo que realizo me permite reconocer y valorar las habilidades que tengo.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Identidad de tareas</b>									
6	Directo	El trabajo que realizo es importante para la entidad pública municipal	X		X		X		
7	Directo	El trabajo que realizo es importante para la comunidad.	X		X		X		
8	Directo	El trabajo que realizo es importante para mí como trabajador	X		X		X		
9	Directo	El trabajo que realizo me hace sentir importante y significativo en la actividad que laboro.	X		X		X		
10	Directo	El trabajo que realizo es importante porque recibo una retroalimentación de acuerdo con los resultados obtenidos.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Significado de la tarea</b>									
11	Directo	El trabajo que realizo tiene un propósito claro en la entidad municipal	X		X		X		
12	Directo	El trabajo que realizo tiene un impacto positivo en la entidad pública municipal	X		X		X		
13	Directo	El trabajo que realizo tiene un impacto positivo en la comunidad	X		X		X		
14	Directo	El trabajo que realizo tiene un impacto positivo en mi vida laboral	X		X		X		
15	Directo	El trabajo que realizo tiene un impacto positivo en la relación con mis compañeros de la Gerencia de Desarrollo Municipal.	X		X		X		

  
 ALICIA TORO JOLIS  
 DNI N° 41180312  
 CEL. 948342034

**Certificado de validez de contenido del instrumento: Escala valorativa:  
"Productividad Laboral"**

**Observaciones**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** CURO SOLIS FLOR ELIZABETH

**DNI:** 41180372

**Formación académica del validador:** (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Contador publico	2007	<del>Uladech</del>
02	Mg. Gestión Pública	2020	Universidad Cesar Vallejo

**Experiencia profesional del validador:** (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Municipalidad comandante Noel	09 M.	Jefe de Tesorería
02	Municipalidad Provincial del Santa	03 años	Control Previo Inversiones
03			

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

Chimbote, 15 de enero 2024



DNI N° 41180372  
CEL. 946342054

Data para el análisis de la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Instrumento: Escala valorativa “Compromiso Organizacional”

	Dimensión 1: Identificación										Dimensión 2: Membresía										Dimensión 3: Lealtad									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
<b>1</b>	1	2	4	1	1	2	3	5	1	2	2	3	2	4	5	3	4	4	4	2	3	1	1	4	3	5	1	3	2	5
<b>2</b>	2	1	3	3	2	3	2	1	1	1	4	5	3	1	3	1	1	1	1	2	5	2	2	1	4	3	3	1	2	4
<b>3</b>	2	1	1	5	5	2	4	3	5	3	4	2	2	3	5	5	2	2	2	4	5	2	5	3	3	1	5	2	1	4
<b>4</b>	3	1	5	1	2	2	4	2	4	3	3	5	4	4	4	4	2	2	2	5	3	3	2	3	2	1	1	3	3	4
<b>5</b>	1	4	2	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	1	4	3	3	3	3	4	5	2	4	1	5	5	3	1	1	1
<b>6</b>	2	1	1	4	2	1	1	4	5	5	2	5	1	4	1	3	1	1	1	3	4	5	3	3	1	2	3	2	2	5
<b>7</b>	1	5	2	4	1	2	3	4	5	2	4	3	3	1	1	1	4	4	4	4	5	1	1	5	3	4	5	4	5	4
<b>8</b>	4	1	2	2	1	2	4	3	5	4	3	1	2	1	4	2	1	1	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	3	2
<b>9</b>	3	3	1	5	5	3	4	1	2	3	3	4	5	4	3	5	1	1	1	5	4	5	1	2	4	5	4	4	3	4
<b>10</b>	1	1	2	3	2	2	2	5	1	4	5	5	2	2	4	5	4	4	4	4	5	1	2	2	2	3	1	2	3	2

### Análisis de confiabilidad – Compromiso Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	10

**Interpretación.** De acuerdo al coeficiente de Alfa de Cronbach, se tiene un grado de confiabilidad bueno (0,901); por ende, se tiene que proceder a aplicar el referido instrumento.

Data para el análisis de la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Instrumento: Escala valorativa “Productividad Laboral”

	Dimensión 1: Variedad de habilidades					Dimensión 2: Identidad de tareas					Dimensión 3: Significado de la tarea									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
<b>1</b>	5	5	3	5	5	2	2	3	3	3	3	1	4	4	3	5	5	2	1	3
<b>2</b>	3	2	3	3	1	3	5	4	5	2	5	4	5	4	4	3	3	3	4	1
<b>3</b>	2	3	1	3	2	1	3	2	1	5	3	4	4	1	4	1	4	4	1	5
<b>4</b>	4	4	4	3	5	3	5	5	2	3	5	1	5	3	2	2	1	3	2	3
<b>5</b>	4	4	1	2	1	2	2	4	4	2	5	3	5	5	5	4	5	3	2	3
<b>6</b>	5	5	1	2	1	2	2	5	5	5	5	4	1	5	2	2	2	5	5	1
<b>7</b>	5	3	5	4	3	5	5	5	2	5	2	4	5	2	2	1	5	4	4	4
<b>8</b>	4	3	3	1	2	3	2	2	4	3	2	2	1	3	5	5	2	3	3	3
<b>9</b>	4	5	1	3	4	2	2	2	1	2	4	5	1	3	1	1	1	3	2	5
<b>10</b>	1	1	2	1	1	3	1	3	3	5	3	4	4	5	5	3	5	2	5	5

### Análisis de confiabilidad – Productividad Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	10

**Interpretación.** De acuerdo con el coeficiente de Alfa de Cronbach, se tiene un grado de confiabilidad bueno (0,922); por ende, se tiene que proceder a aplicar el referido instrumento.

**Anexo 4:** Autorización de la entidad para recolección de datos



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA  
CHIMBOTE**

**"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"**

Chimbote, noviembre 08 del 2023

**OFICIO N°255-2023-GDE-MPS**

Dr.  
**ANDRES ALBERTO RUIZ GOMEZ**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad Cesar Vallejo

**Presente.**

ASUNTO: Respuesta solicitud de facilidades para  
alumno

REF: Exp. Adm. 51337-2023

De mi especial consideración.

Tengo a bien dirigirme a Ud., para expresarle mi cordial saludo y en merito al documento de referencia, en el que solicita facilidades para la alumna Tatiana Soledad López Mejía, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, a fin de que pueda aplicar su instrumento de recolección de datos, en la investigación denominada:

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE TRABAJADORES DE LA  
GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL  
SANTA, 2023**

Comunicamos a Ud. que se estará brindando las facilidades solicitadas para el alumno en mención, en el ingreso a las instalaciones de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad con la finalidad de recopilar la información que necesite, teniendo en cuenta la seguridad de la información.

Habiéndose atendido el presente, nos despedimos reiterando las muestras de nuestra consideración.

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA CHIMBOTE  
GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO  
**Ing. Jorge Abel Luy Gallardo**  
GERENTE

c.c.  
Archivo

## Anexo 5: Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones



### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20163065330
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA	
Nombre del Titular o Representante legal: LUIS GAMARRA ALOR - ALCALDE	
Nombres y Apellidos: JORGE ABEL LUY GALLARDO – GERENTE DE DESARROLLO ECONOMICO	DNI: 10270169

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo  , no autorizo  publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, 2023	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: TATIANA SOLEDAD LÓPEZ MEJÍA	DNI: 74883329

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Chimbote, 01 de diciembre del 2023

  
  
Ing. Jorge Abel Luy Gallardo  
GERENTE DE  
ING. JORGE LUY GALLARDO  
GERENTE DE DESARROLLO ECONOMICO  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

**Anexo 6.** Matriz de puntuaciones y niveles de la modernización de la ejecución del gasto público.

ID	Compromiso Organizacional								Productividad Laboral							
	DIM 1		DIM 2		DIM 3		TOTAL		DIM 1		DIM 2		DIM3		TOTAL	
	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N
1	28	M	30	M	29	M	90	M	10	B	12	A	17	M	43	M
2	34	M	30	M	32	M	96	M	12	M	14	B	18	M	44	M
3	34	M	34	M	25	B	93	M	19	A	20	M	17	M	56	A
4	31	M	32	M	21	B	84	M	11	M	11	B	14	M	36	M
5	21	B	24	B	23	B	68	M	12	M	14	A	14	M	40	M
6	38	M	30	M	34	M	102	M	20	A	20	A	20	A	60	A
7	29	M	37	M	44	A	110	A	5	B	7	A	5	B	17	B
8	29	M	30	M	30	M	89	M	18	A	17	B	19	A	54	M
9	40	A	38	M	48	A	126	A	16	M	12	B	16	M	44	M
10	26	M	18	B	26	B	70	B	15	M	13	M	15	M	43	M
11	35	M	31	M	25	B	91	M	11	M	15	B	13	M	39	M
12	37	M	38	A	46	A	121	A	15	M	16	B	17	M	48	M
13	22	B	25	M	28	B	75	M	23	A	19	A	23	A	65	A
14	19	B	25	M	26	B	70	M	17	M	17	A	18	A	52	M
15	33	M	44	A	41	A	118	A	12	M	14	M	19	A	45	M
16	42	A	38	M	50	A	130	A	7	B	8	M	12	M	27	B
17	30	M	30	M	30	M	90	M	24	A	25	A	25	A	74	A
18	38	A	38	M	43	A	119	A	23	A	18	B	19	A	60	A
19	31	M	29	M	29	B	89	M	20	A	20	M	20	A	60	A
20	29	M	34	M	32	M	95	M	16	M	14	M	17	M	47	M
21	43	A	46	A	41	A	130	A	25	A	25	B	22	A	72	A
22	41	A	47	A	44	A	132	A	21	A	25	M	21	A	67	A
23	32	M	38	M	39	A	109	M	23	A	22	B	21	A	66	A
24	39	A	42	A	40	A	121	A	18	A	23	A	21	A	62	A
25	34	M	37	M	36	M	107	M	21	A	23	B	20	A	64	A
26	37	M	39	A	42	A	118	A	15	M	15	M	15	M	45	M
27	39	A	37	M	37	M	113	A	19	A	22	M	18	A	59	A
28	50	A	50	A	50	A	150	A	25	A	25	A	21	A	71	A
29	26	M	36	M	30	M	92	M	19	A	18	B	20	A	57	A
30	35	M	30	M	48	A	113	M	21	A	23	M	18	A	62	A
31	37	M	27	M	26	M	90	M	19	A	18	B	17	M	54	M
32	23	B	25	M	25	M	73	M	25	A	25	A	25	A	75	A
33	19	B	36	M	46	A	101	M	20	A	21	A	22	A	63	A
34	33	M	33	M	28	M	94	M	23	A	25	A	21	A	69	A
35	42	A	36	M	26	M	104	M	20	A	15	B	12	M	47	M
36	30	M	19	B	41	A	90	M	16	M	16	B	25	A	57	A
37	38	A	32	M	50	A	120	A	19	A	19	M	19	A	57	A
38	31	M	39	M	30	M	100	M	17	M	17	B	20	A	54	M
39	29	M	24	B	43	A	96	M	15	M	14	B	17	M	46	M
40	40	A	27	B	29	M	96	M	16	M	8	A	22	A	46	M

41	35	M	42	A	32	M	109	M	15	M	23	A	21	A	59	A
42	32	M	38	A	41	A	111	A	11	M	18	M	21	A	50	M
43	39	A	32	M	44	A	115	A	15	M	18	M	21	A	54	M
44	34	M	37	M	39	A	110	M	23	A	10	A	25	A	58	A

**Leyenda:**

*Baremos de las variables – compromiso organizacional*

Dimensiones		Niveles		
		Bajo	Medio	Alto
Dim 1	Identificación	10-24	25-37	38-50
Dim 2	Membresía	10-24	25-37	38-50
Dim 3	Lealtad	10-24	25-37	38-50
Total		30-70	71-110	111-150

*Baremos de los variables – productividad laboral*

Dimensiones		Niveles		
		Bajo	Medio	Alto
Dim 1	Variedad de habilidades	5-10	11-17	18-25
Dim 2	Identidad de tareas	5-10	11-17	18-25
Dim 3	Significado de la tarea	5-10	11-17	18-25
Total		15-35	36-55	56-75

## Leyenda:

### De sus dimensiones de la variable compromiso organizacional:

D1: Identificación

D2: Membresía

D3: Lealtad

Para el análisis de la variable de estudio se asumió los siguientes niveles y rango de puntuaciones:

De sus dimensiones:

Dimensiones		Niveles		
		Bajo	Medio	Alto
Dim 1	Identificación	10-24	25-37	38-50
Dim 2	Membresía	10-24	25-37	38-50
Dim 3	Lealtad	10-24	25-37	38-50

De las variables de estudio:

Compromiso Organizacional	Niveles		
	Bajo	Medio	Alto
Total	30-70	71-110	111-150

## Leyenda:

### De sus dimensiones de la variable productividad laboral:

D1: Variedad de habilidades

D2: Identidad de tareas

D3: Significado de la tarea

Para el análisis de la variable de estudio se asumió los siguientes niveles y rango de puntuaciones:

De sus dimensiones:

Dimensiones	Niveles		
	Bajo	Medio	Alto
Dim 1 Variedad de habilidades	5-10	11-17	18-25
Dim 2 Identidad de tareas	5-10	11-17	18-25
Dim 3 Significado de la tarea	5-10	11-17	18-25

De las variables de estudio:

Productividad Laboral	Niveles		
	Bajo	Medio	Alto
Total	15-35	36-55	56-75

## **Anexo 7.** Protocolos de transcripción de las entrevistas

### **Consentimiento informado**

Título de la investigación: “Compromiso organizacional y productividad laboral en trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial del Santa, 2023”.

Investigadora: Tatiana Soledad López Mejía.

#### **Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Compromiso organizacional y productividad laboral en trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial del Santa, 2023”, cuyo objetivo es determinar el compromiso organizacional y productividad laboral. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado del programa Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de la Municipalidad Provincial del Santa.

Respecto al impacto de la investigación. Permitirá conocer los factores que vienen condicionando la productividad laboral de acuerdo con el compromiso organizacional demostrado por los trabajadores de dicha gerencia, beneficiando así a la gerencia de desarrollo económico.

#### **Procedimiento:**

Si usted decide participar en la investigación se realizará una encuesta donde se recogerán sus percepciones sobre la investigación titulada: “Compromiso organizacional y productividad laboral en trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial del Santa, 2023”. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos. Las respuestas a la escala valorativa serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (Principio de autonomía):** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y

su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):** Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):** Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):** Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:** Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora: Tatiana Soledad López Mejía, email: [tlopez.adm@gmail.com](mailto:tlopez.adm@gmail.com) y docente asesor Dr. Roque Wilmar Florián Plasencia.

**Consentimiento:**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, RUIZ GOMEZ ANDRES ALBERTO , FLORIAN PLASENCIA ROQUE WILMAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Compromiso organizacional y productividad laboral en trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial del Santa, 2023", cuyo autor es LOPEZ MEJIA TATIANA SOLEDAD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 13 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FLORIAN PLASENCIA ROQUE WILMAR <b>DNI:</b> 27144066 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3475-8325	Firmado electrónicamente por: RFLORIANP el 13- 01-2024 16:24:14
RUIZ GOMEZ ANDRES ALBERTO <b>DNI:</b> 18170917 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0817-0875	Firmado electrónicamente por: ARUIZ el 13-01-2024 16:28:00

Código documento Trilce: TRI - 0732014