



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Compromiso Organizacional y Productividad Laboral en los Trabajadores de
la Defensa Pública de Ancash, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Norabuena Gutierrez, Hernan (orcid.org/0000-0003-0550-1958)

ASESOR:

Mg. Fiestas Flores, Roberto Carlos (orcid.org/0000-0002-5582-0124)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por acompañarme cada día y permitirme alcanzar este logro.

A Rosa y a mi hijo Oscar Hernán, por estar siempre a mi lado. Ustedes han sido y seguirán siendo el motivo para salir adelante.

Hernán

Agradecimiento

Mi agradecimiento al Mg. Roberto Carlos Fiestas Flores, docente y asesor, por su paciencia y orientación en la elaboración de la presente investigación.

A los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, por su valiosa colaboración.

El autor.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	47

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Prueba de normalidad de las puntuaciones de compromiso institucional y productividad laboral	20
Tabla 2	Correlación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral	22
Tabla 3	Nivel del compromiso organizacional en los trabajadores	22
Tabla 4	Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional	23
Tabla 5	Nivel de la productividad laboral en los trabajadores	24
Tabla 6	Niveles de las dimensiones de la productividad laboral	25
Tabla 7	Correlación entre la dimensión compromiso afectivo y la variable productividad laboral	27
Tabla 8	Correlación entre la dimensión compromiso de continuidad y la variable productividad laboral	29
Tabla 9	Correlación entre la dimensión compromiso normativo y la variable productividad laboral	31

Índice de figuras

	Pág.	
Figura 1	Diagrama de dispersión entre los niveles del compromiso organizacional y la productividad laboral	21
Figura 2	Diagrama de dispersión entre los niveles de la dimensión compromiso afectivo y la variable productividad laboral	26
Figura 3	Diagrama de dispersión entre los niveles de la dimensión compromiso de continuidad y la variable productividad laboral	28
Figura 4	Diagrama de dispersión entre los niveles de la dimensión compromiso normativo y la variable productividad laboral	30

Resumen

La presente investigación, tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022. Se empleó un tipo de investigación básico, de enfoque cuantitativo, con diseño de estudio no experimental, de corte transversal, con un nivel correlacional. Se contó con una población de 93 trabajadores, los cuales fueron considerados a su vez como la muestra de la investigación. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento se empleó el cuestionario. Entre los resultados encontrados se determinó que un 26,9% de los encuestados percibe un alto compromiso organizacional, mientras que un 53,8% lo percibe como regular; asimismo, un 22,6% de los encuestados percibe una alta productividad laboral, mientras que un 66,7% lo percibe como regular. Además, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,715 y un valor de 0,000 en su nivel de significancia, por lo que se concluye que existe una correlación positiva alta y significativa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022.

Palabras clave: Compromiso organizacional, productividad laboral

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between organizational commitment and labor productivity in the workers of the Public Defense of Ancash, 2022. A basic type of research was used, with a quantitative approach, with a non-experimental study design, cross-sectional, with a correlational level. There was a population of 93 workers, who were considered as the research sample. For data collection, the survey technique was applied and the questionnaire was used as an instrument. Among the results found, it was determined that 26.9% of the respondents perceive high organizational commitment, while 53.8% perceive it as regular; likewise, 22.6% of the respondents perceive high labor productivity, while 66.7% perceive it as regular. In addition, a Spearman's Rho of 0.715 and a significance level of 0.000 were obtained, which leads to the conclusion that there is a high and significant positive correlation between organizational commitment and labor productivity in the workers of the Ancash Public Defense Service, 2022.

Key words: Organizational commitment, labor productivity

I. INTRODUCCIÓN

En todo el mundo, en cada país donde un gobierno respeta a sus gobernados, se garantiza que las personas tengan acceso del sistema judicial sin ningún privilegio y a todos se les debe brindar una justicia sin discriminación y en igualdad de condiciones (ONU, 2018). El Estado proveer herramientas necesarias para evitar la incoherencia de regular de manera indiferente a las personas y dar justicia en contextos de desigualdad relevante (Granados, 2018). Esto se cumplirá si las personas encargadas de hacer realidad tal justicia cumpla a cabalidad sus funciones. Si alguno de los elementos que forman del sistema de justicia no realiza con eficiencia su trabajo, la justicia tardará en llegar, y esto afectará al más vulnerable (CIDH, 2020).

En América Latina, muchas personas esperan justicia en prisión, pero sobre todo hay un riesgo de que se condene a alguien que no pueda costear el sueldo de un abogado. Este tipo de problema son los que se presentan a menudo en las defensorías públicas de los países de la región (Fernández y Rojas, 2017). Esta carencia de justicia es causada por un poder judicial corrupto y también por funcionarios honestos que muchas veces no pueden realizar eficientemente su deber laboral debido a que otros trabajadores indispensables en la cadena de justicia no cumplen a cabalidad sus funciones.

En el Perú existe una preocupación en los encargados de las entidades públicas para que sus trabajadores incrementen sus rendimientos, aunque hay evidencia de que muchos trabajadores públicos están satisfechos en sus puestos de trabajo, pero no son muy productivos. Adicional a todo ello, el recurso humano con el que cuenta las entidades migra a otros trabajos. Razón por la cual se ha implementado diversas reformas como la Ley Servir (Ley N° 30057, 2013), que busca contar con trabajadores calificados y productivos, aun así, no se cumplen los objetivos institucionales pues no se llega a tener personal calificado y sobre todo comprometido con la organización.

La productividad en el país, durante los últimos años, ha estado muy estancada y a pesar de que se puede tener una economía que está creciendo la productividad ha quedado rezagada (Verona & Navarro, 2019). Con un ambiente

de trabajo adecuado, con todas las áreas desempeñando de manera correcta sus funciones, entonces la productividad, de la institución y de cada trabajador, tendrán los mejores resultados (López & Saboya, 2017).

Cabe resaltar que las organizaciones locales y nacionales requieren de trabajadores con altos niveles de responsabilidad para cumplir con sus tareas, además deben tener un compromiso alto, identificarse con los objetivos de la organización, y mostrar una actitud positiva con los lineamientos institucionales (Loli, et al., 2015). En todas las entidades el compromiso organizacional tiene una gran importancia, y permitirá que la organización conozca las necesidades de sus trabajadores, de sus usuarios, y del entorno, lo que se traducirá en la optimización del rendimiento organizativo (Hellriegel, et al., 2004).

En la región Ancash, y en cada sede nacional, la Defensa Pública cumple un desempeño importante al momento de defender los derechos de aquellas personas que menos recursos tienen. Y todos los funcionarios que trabajan en esta sede ponen el mayor de su esfuerzo para cumplir con su trabajo. Pero, algunas cifras de los procesos atendidos por esta sede no son muy alentadoras: de 320 casos recibidos en el último trimestre del 2020, sólo 165 fueron de ellos fueron atendidos en los tiempos justos. 135 procesos fueron atendidos en el trimestre del 2021, y 20 de ellos aún no han sido culminados. Estas cifras indican que no se está trabajando de manera eficiente y por lo tanto no se está cumpliendo con la función más importante de la Defensa Pública. que es brindar justicia a tiempo (MINJUS, 2021).

En la Defensa Pública de Ancash la productividad laboral de cada trabajador puede incrementarse, pero todo va a depender del compromiso organizacional que tengan todos los trabajadores en su conjunto. El buen desempeño de los trabajadores conlleva al éxito de muchos de los procesos legales que se realizan y que garantizan una buena justicia y a tiempo. Existen varias funciones que realizan los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, por ejemplo, está la labor del defensor público y la del trabajador social, las funciones de ambos trabajadores están vinculadas. En este caso, el trabajo realizado por el defensor público se va a acelerar si es que el trabajo realizado por el trabajador social es realizado también con celeridad. Estas dos funciones son claves para que la Defensa Pública cumpla

con los tiempos asignados a cada caso procesal y por consiguiente ser más productivos y cumplir de forma exitosa con su real finalidad de brindar justicia a tiempo.

Un motivo para que exista un bajo desempeño de un trabajador podría radicar en su falta de compromiso organizacional lo que podría afectar, de forma negativa o positiva, en su productividad laboral (Mora y Mariscal, 2019). Otro factor para una baja productividad laboral podría deberse a la capacitación del trabajador, ya que, con trabajadores más preparados y capacitados, su función laboral se realizará con mayor eficiencia (Gonzales y Cereceda, 2020).

El presente trabajo busca hallar la relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, y para tal fin recurriremos a las herramientas proporcionadas por la investigación científica las cuales serán empleadas con transparencia y de manera ética.

En tal sentido, como problema general se planteó lo siguiente: ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022?

El presente estudio manifiesta una justificación práctica pues ayudó a esclarecer la pregunta presente en el planteamiento del problema la cual, brindando con esto un apoyo a la Defensa Pública de Ancash, pues, el resultado conseguido en este proyecto, será de utilidad en el desempeño de los trabajadores que laboran en la institución y ayudará a buscar las mejoras que tengan relación con el compromiso organizacional y también con la productividad laboral, lo que conlleva a que se entregue un valor público de calidad a los usuarios.

Existe una justificación teórica, porque brindó una visión crítica a información reciente sobre el compromiso organizacional y evaluando su relación con la productividad laboral. Se incrementó el conocimiento sobre las variables para hacer más amplia las definiciones generales existentes. Además, se agrupó el aporte teórico de los más relevantes autores que han estudiado, examinado y analizado las variables estudiadas. El valor teórico está en los detalles teóricos y conceptuales que se ha registrado y que servirá de apoyo para futuros investigadores.

También estuvo presente una justificación social, ya que el defensor público se beneficiará con los resultados del presente estudio, y podrá realizar mejor sus funciones asignadas, sobre todo en temas relacionados con el compromiso organizacional y la productividad laboral. Además, están los usuarios de la Defensa Pública de Ancash, que serán beneficiados al tener un mejor servicio brindado por la entidad, y verán una mejora positiva del valor público que se les brinda.

En el presente estudio, el objetivo principal fue: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022. Cada objetivo específico planteado, se menciona a continuación: a) Determinar el nivel del compromiso organizacional en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022. b) Determinar el nivel de la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash. c) Determinar la relación entre el compromiso afectivo del compromiso organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash. d) Determinar la relación entre el compromiso de continuidad del compromiso organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash. e) Determinar la relación entre el compromiso normativo del compromiso organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash.

Y se consideró para la hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022. Y como hipótesis específicas se plantearon: a) Existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022. b) Existe una relación significativa entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022. c) Existe una relación significativa entre el compromiso normativo y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Esta sección consta de dos partes, la parte uno describe cada antecedente relacionado con las variables que se han considerado en la investigación y la parte dos incluye la agrupación de los fundamentos teóricos que sustentan el presente estudio.

En primer lugar, a nivel internacional: Rodríguez & Raga (2021), en el artículo de investigación acerca de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en Medellín, Colombia, cuyo propósito fue determinar cómo se relacionan la percepción de felicidad, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en las personas que participaron en dicho estudio, el enfoque que se empleó fue el cuantitativo, y como diseño se empleó el no experimental, correlacional, de corte transeccional, y que tuvo como muestra a 24 colaboradores, concluyeron que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral, la felicidad, y el compromiso organizacional, y que según los resultados obtenidos, son la energía, el vigor, la persistencia, y el esfuerzo, las características principales del compromiso, los que hacen que se relacionen con la satisfacción laboral y con la felicidad que los encuestados experimentan al momento de realizar el desempeño de sus funciones.

De igual forma, Lopes & Viego (2021), en su artículo de investigación acerca de la productividad laboral en una ciudad de México, que tuvo como objetivo realizar un análisis de la productividad laboral en los funcionarios de una entidad pública, y que aplicaron para ello una investigación tipo descriptiva, de diseño no experimental, de campo, contando con 61 personas como muestra, concluyeron que cuando se implementan programas de formación según los requerimientos institucionales, esto generará conocimientos, y cuando se sistematizan los procesos introduciendo nueva tecnología que innoven los recursos con los que se cuenta, esto generará usuarios más satisfechos con los servicios brindados y por lo tanto se generará un incremento de la imagen institucional.

A continuación, se presentan los antecedentes nacionales. Isla (2021), en su estudio de maestría, planteó como propósito principal establecer cómo el compromiso organizacional influye en la productividad laboral del trabajador en las empresas, empleó para ello una investigación aplicada, con enfoque cuantitativo,

diseño no experimental, correlacional causal, y de corte transeccional, su muestra de estudio estuvo conformada por 60 trabajadores, y se emplearon instrumentos validados por expertos, obteniendo como resultados que el 63.3% de los encuestados percibe al compromiso organizacional como regular, asimismo, un 60% de los encuestados percibe a la productividad laboral como regular, y concluyó que el compromiso organizacional sí tiene una influencia muy significativa en la productividad laboral, ya que se obtuvo una sig. 0.000 ($p < 0.001$) y el valor de Rho fue de 0.598, quedando así confirmado una correlación directa y moderada entre el compromiso organizacional y la productividad laboral; además, acerca de las dimensiones, concluyó que el compromiso afectivo influye de manera muy significativa en la productividad laboral, que el compromiso de continuidad influye de manera significativa en la productividad laboral, y que el compromiso normativo influye de manera muy significativa en la productividad laboral.

Así mismo, León (2018), en su tesis de maestría, que tuvo como propósito principal determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y la productividad laboral, empleando para ello una investigación de diseño no experimental, de tipo aplicada, correlacional, teniendo como muestra a 164 personas, a los que se les encuestó empleando cuestionarios con una determinada cantidad de preguntas, obteniéndose como resultados que el nivel del compromiso organizacional es percibido como bajo, siendo los valores obtenidos por dimensión los siguientes: dimensión Afectivo (alto 8%, medio 35%, bajo 57%), Continuidad (alto 9%, medio 36%, bajo 55%), Normativo (alto 7%, medio 36%, bajo 56%); asimismo, el nivel de la productividad laboral es percibida como bajo, siendo los valores obtenidos por dimensión los siguientes: Técnicas (alto 9%, medio 37%, bajo 55%), Económica (alto 5%, medio 36%, bajo 59%), Social (alto 8%, medio 37%, bajo 55%); concluyendo que hay una relación significativa que se da entre las variables compromiso organizacional y productividad laboral corroborada mediante un Rho igual a 0,793.

En la misma línea, Paima (2020) en su investigación de maestría cuyo propósito fue determinar las características de la relación existente entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores en una entidad del Poder Judicial en la región San Martín, empleó para ello una investigación

básica de diseño no experimental, que tuvo como muestra a 14 trabajadores a los que se encuestó mediante cuestionarios, obteniendo como resultado que un 42% de los trabajadores percibe el compromiso organizacional como muy bajo, y también un 42% de los trabajadores percibe la productividad laboral como medio, concluyendo en la existencia de una relación entre sus variables de estudio, pues se obtuvo un nivel de significancia igual a 0.00 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.857.

Asimismo, González (2020), en la investigación para su tesis de maestría, cuyo propósito general: determinar cómo se relacionan el compromiso organizacional y la productividad laboral en los servidores públicos de una institución pública, realizado bajo un enfoque cuantitativo, básico, no experimental, cuya población fue de 64 trabajadores, obtuvo como resultados que el 43.8% de los encuestados perciben un nivel alto para el compromiso organizacional, y el 35.9% percibe a la productividad laboral como alto, concluyendo que hay una correlación positiva alta, ya que el coeficiente de Spearman hallado fue de 0,712 y una significancia igual a 0,000.

También Tello (2021), en su investigación magistral de objetivo determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en una institución pública, empleó una metodología básica-correlacional, y tuvo como muestra a 60 trabajadores a los que se encuestó mediante cuestionarios, obteniéndose en sus resultados que una moderada relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los encuestados, cuya significancia hallada fue de $0.000 < 0.05$, concluyéndose que hay un alto desempeño laboral en los trabajadores, lo cual se debe al manejo adecuado de las habilidades metodológicas, sociales y personales.

En consecuencia, y tomando en cuenta las bases científicas, se presenta la información que da el sustento teórico de la variable Compromiso organizacional. Al respecto Torres (2014) manifiesta que el propósito de la administración es realizar un estudio de las organizaciones las cuales están conformadas por grupos de personas, donde se podría estudiar a un individuo de manera aislada, pero como el individuo en ningún momento ha vivido solo, entonces será de necesidad realizar una investigación de su comportamiento grupal. El compromiso organizacional de

este grupo es de gran importancia en toda organización, porque forma parte de un mecanismo de gestión de recursos humanos relacionado con la vinculación y la lealtad que tiene un trabajador con su institución, por lo cual es importante que las organizaciones tengan conocimiento del tipo de trabajadores con los que cuenta y además conocer qué tan comprometidos están con la institución.

Para Peralta (2013) el compromiso laboral en las organizaciones ha tomado gran importancia, ya que existe un interés por entender cuáles son los motivos que hacen que los trabajadores se mantengan leales a la empresa, asimismo se han efectuado estudios que vinculan el compromiso laboral con un buen desempeño, y con la óptima consecución de cada objetivo que tiene la organización

Según Chiang & Candia (2021) existe compromiso organizacional cuando se crea un vínculo entre lo que persiguen los trabajadores y las metas de la organización, esto generaría un sentido de valor y aceptación entre la institución y el trabajador, que hará que el esfuerzo se incremente para garantizar el avance y la consecución de las metas trazadas. Según Puma (2020) el compromiso organizacional es el grado de identificación que tiene cada trabajador con la organización y con los objetivos de ésta, manteniendo una alta identificación y sentido de pertenencia, y deseando mantenerse trabajando en ella. En ese sentido, Estrada y Mamani (2020), manifiestan la existencia de una directa relación entre el compromiso organizacional y el sentido de responsabilidad y pertenencia que un trabajador tiene con el lugar donde se desempeña, lo que significa que es crucial e importante para las organizaciones tener trabajadores comprometidos y efectivos, porque esto asegurará que haya una alta eficiencia y efectividad organizacional.

En este aspecto, y tomando en cuenta la variable compromiso organizacional, es de importancia hacer un análisis de cada dimensión a considerarse. Para Meyer y Allen (1991) (como se citó en Chiang & Candia, 2021), las dimensiones a tener en cuenta son tres: Afectivo, Continuidad y Normativo.

Con respecto a la dimensión afectivo, Meyer y Allen (1991) manifiestan que esta dimensión incluye cualidades organizacionales, que son las apreciaciones de los trabajadores acerca de las políticas de la empresa; también incluye las características personales, que es cómo los trabajadores se identifican con su entorno laboral; así mismo incluye las experiencias al interior de la empresa, que

son las expectativas y satisfacciones de los trabajadores para mantenerse dentro de la empresa.

Con relación a la dimensión Continuidad, Meyer y Allen (1991) indican que los trabajadores pueden hacer una elección, según sus fortalezas y capacidades, para poder considerar alternativas en el mercado, y mientras más alternativas tengan, su compromiso de continuidad irá disminuyendo; los autores también consideran que las inversiones que hacen los trabajadores, para mejorar sus destrezas y habilidades, le permitirán mantenerse dentro de la organización y le darán tranquilidad y la satisfacción de ser útil a la entidad.

Sobre la dimensión Normativo, Meyer y Allen (1991) indican que el constante interactuar entre los trabajadores, en su lugar de trabajo, les permitirá conocer las normas de la organización y así aprender a actuar de forma correcta; además cada trabajador respetará los aspectos normativos, pues sabe que a eso se condiciona su contrato.

Con respecto a la variable Productividad Laboral, Gonzales y Becerra (2021) indican que, ante una determinada cantidad de insumos, todo cambio en la productividad siempre va a modificar la producción obtenida, por lo tanto, el incremento de la productividad en una organización va a multiplicar la cantidad de servicios y bienes que se despacha para el mercado, lo que producirá la reducción de los precios. Según Jaimes, et al. (2018) la productividad laboral es producto de tener un sistema de producción basado en el trabajo de las personas, teniendo unido a ello el uso eficiente de cada recurso tecnológico, financiero y material perteneciente a la organización; además, desde la óptica administrativa, la productividad es el indicador clave para evaluar el desempeño empresarial, y mejorar dicho desempeño se convierte en un objetivo organizacional que con el tiempo va tomando más importancia.

Para Moreira (2018) la productividad es la conexión existente entre los recursos que se emplean y la cantidad de servicios y bienes que se generan dentro de la organización. La productividad, en relación al trabajador, tiene similitud con la eficiencia o el rendimiento, y según el enfoque sistémico, un trabajador será considerado productivo si, en un determinado tiempo, y con una determinada cantidad de recursos, logra producir la mayor cantidad de productos.

Con respecto a la variable productividad laboral, es necesario analizar sus dimensiones, que para Hernández (2001, como lo citó León, 2018), está conformado por tres dimensiones: (1) Técnica, (2) Económica, (3) Social. Con respecto a la dimensión técnica, ésta tiene relación con el número de productos que se obtiene por unidades de recursos empleados para obtenerlo. Sobre la dimensión Económica, son las tareas para empleadas para maximizar el bien producido, mediante una eficiencia en la administración, el capital, y el trabajo. Y, acerca de la dimensión Social, es la consideración que se tiene de que la producción no sólo son procedimientos económicos y técnicos, sino que va más allá de esto.

Sobre la dimensión Técnica, Hernández (2001) indica que esta dimensión es la que define a la productividad en términos técnicos, considerando lo que produce el trabajador en una determinada cantidad de horas; por lo tanto, hay términos a considerar como la eficiencia que implica que los recursos sean empleados de manera adecuada; la efectividad que implica haber alcanzado los resultados deseados; y la eficacia que implica realizar cada actividad necesaria para lograr las metas establecidas previamente.

Sobre la dimensión Económica, Hernández (2001) indica que esta dimensión tiene que ver con maximizar los bienes producidos eficazmente. Algunos aspectos a considerar en esta dimensión tienen que ver con la rentabilidad, que para Sánchez (2002) es movilizar recursos para obtener resultados; también se tiene el aspecto relacionado a la economicidad que es la que medirá los costos relacionados a la producción.

Sobre la dimensión Social, Hernández (2001) indica que la productividad no sólo implica aspectos técnicos y económicos, sino también las relaciones sociales que deben traducirse en bienestar para los trabajadores. Aquí se considera la calidad de atención al usuario, el cual se produce cuando los trabajadores sienten satisfacción con el trabajo que realizan y brindan comodidad a los usuarios; las relaciones entre las personas también contribuyen al incremento de la productividad; mejorar la productividad y aumentar la rentabilidad traerá consigo mejorar la calidad de vida de cada trabajador de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

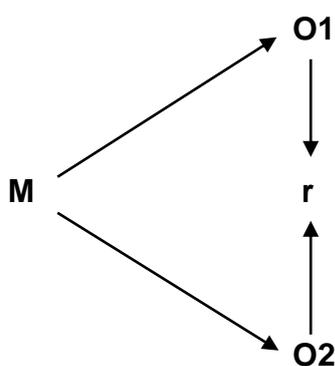
Se ha empleado, en el presente estudio, una investigación básica. Para Hernández & Mendoza (2018) indican que una investigación se considera básica si su razón es señalar teorías y con ella generar un conocimiento nuevo.

También se aplicó un enfoque cuantitativo. Para Hernández et al. (2014), este enfoque tiene la cualidad de ser secuencial y estadístico, y se representa mediante números, y los resultados son expuestos objetivamente en función a sus objetivos. Como resultado de emplear este enfoque se ha conocido cómo se están relacionando el compromiso organizacional y la productividad laboral en la Defensa Pública de Ancash.

Con respecto al diseño, el presente estudio ha sido no experimental pues no se ha realizado manipulación en ninguna variable, además fue de corte transversal debido a que los datos de las variables se recogieron en un momento único. Es preciso hacer mención que, en toda investigación no experimental, no hay manipulación, estimulación o modificación de las variables (Baena, 2014). Una investigación es transversal cuando se observa las variables y son medidas en un determinado momento (Ayala, 2021).

En el presente estudio se ha planteado una investigación de nivel correlacional. Se considera que una de este nivel ya que la investigación busca hallar la relación que existe entre las dos variables del estudio (Sánchez y Reyes, 2016).

El diseño que se empleó tiene la siguiente representación gráfica:



Donde:

M: Muestra del estudio (93 trabajadores administrativos).

O1: Observación de la variable 1 (compromiso organizacional).

O2: Observación de la variable 2 (productividad laboral).

r: Relación de las dos variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Es el nivel con el que los trabajadores se identifican con la organización y con los objetivos de ésta, manteniendo una alta identificación y sentido de pertenencia, y deseando mantenerse trabajando en ella (Puma, 2020).

Definición operacional: Los puntajes obtenidos con el “Cuestionario – Compromiso organizacional” sirvió de medida para determinar el nivel de la variable. El cuestionario mencionado permitió cuantificar la percepción que los trabajadores tuvieron sobre la variable. Se consideraron los niveles: Bajo, Regular y Alto. Las dimensiones medidas fueron: Compromiso Normativo, Compromiso de Continuidad, Compromiso Afectivo.

La escala de medición para la variable 1 es la escala ordinal, en un rango del 1 al 3, donde 1 es igual a “nunca”, 2 es igual a “a veces”, y 3 es igual a “siempre”.

Variable 2: Productividad laboral

Definición conceptual: Es la conexión existente entre los recursos que se emplean y la cantidad de servicios y bienes que se generan dentro de la organización. La productividad, en relación al trabajador, tiene similitud con la eficiencia o el rendimiento, y según el enfoque sistémico, un trabajador será considerado productivo si, en un determinado tiempo, y con una determinada

cantidad de recursos, logra producir la mayor cantidad de productos (Moreira, 2018).

Definición operacional: Los puntajes obtenidos con el “Cuestionario – Productividad laboral” sirvió de medida para determinar el nivel de la variable. El cuestionario mencionado permitió cuantificar la percepción que los trabajadores tuvieron sobre la variable. Se consideraron los niveles: Bajo, Regular y Alto. Las dimensiones medidas fueron: Técnica, Económica y Social.

La escala de medición para la variable 2 es la escala ordinal, en un rango del 1 al 3, donde 1 es igual a “nunca”, 2 es igual a “a veces”, y 3 es igual a “siempre”.

Para su mejor entendimiento, se puede revisar la matriz de operacionalización en la sección de los anexos.

3.3. Población, muestra y muestreo

Para Hernández, et al. (2014), es considerada la población al conjunto de individuos que van a compartir entre sí similares particularidades y características. Por consiguiente, se ha tenido una población referencial conformada por 93 trabajadores administrativos, hombres y mujeres, pertenecientes a la Dirección Distrital de Defensa Pública de Ancash.

Áreas	Cantidad
Dirección	1
Administración	1
Coordinación	1
Defensa víctimas SNEJ	18
Defensa de víctimas	7
Defensa penal	44
Defensa penal SNEJ	7
Asistencia legal	3
Asistencia legal SNEJ	6
Conciliación	2
Responsable de Trabajo Social	3
Total	93

Fuente: Memorandum Múltiple N°000106-2022/DDDPAJANCASH

Criterios de exclusión: Se descartan los trabajadores administrativos que hayan solicitado licencia sin goce de haber. También serán descartados aquellos que al momento de realizar la encuesta se encuentren de vacaciones.

Muestra. En el presente trabajo de investigación se consideró trabajar con toda la población, que son un total de 93 trabajadores administrativos que laboran al 2022 en la entidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Es la encuesta, la técnica que se ha empleado en este estudio. Hernández y Mendoza (2018) señalan que esta técnica es una herramienta estándar que tiene como objetivo principal recolectar datos de la muestra; la encuesta está formado por preguntas que conforman el cuestionario.

Con respecto al proceso para recolectar los datos, Carrasco (2019) señala que los cuestionarios sobresalen por ser fáciles de usar, por ser objetivos, sencillos y se emplean en investigaciones de aspectos sociales. Hernández, et al. (2014) indica que los cuestionarios satisfacen la necesidad de medir el propósito de cada dimensión considerada en un estudio.

De los instrumentos:

- a) Cuestionario - Compromiso organizacional. Planteado inicialmente por Isla (2021) y adecuado para el presente estudio. Con este instrumento se midió el nivel del compromiso organizacional en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash. Cuenta con tres bloques según sus dimensiones: Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad, Compromiso Normativo. Está constituido por 23 preguntas y su escala de valoración de ítems son: 1. Nunca, 2. A veces, 3. Siempre.
- b) Cuestionario - Productividad laboral. Planteado inicialmente por (2021), fue adecuado para el presente estudio. Con este instrumento se midió la percepción del nivel en la productividad laboral que tiene cada trabajador en la Defensa Pública de Ancash. Cuenta con tres bloques según sus

dimensiones: Técnica, Económica, Social. Cuenta con 20 preguntas y su escala de valoración de ítems son: 1. Nunca, 2. A veces, 3. Siempre.

Sobre la validez y el grado de confianza para los instrumentos:

Sobre la validez. Hernández y Mendoza (2018) indican que la validez tiene que ver con la garantía que tiene cada instrumento para dar medición a las cualidades que tienen cada variable estudiada. Los instrumentos empleados en este estudio fueron validados mediante los juicios de 02 expertos: Jorge Ivan Flores Varillas, Anderson Fernán Pinto Quiñones, ambos profesionales son Maestros en Gestión Pública. Cada experto ha utilizado los formatos señalados por la universidad Cesar Vallejo, brindando un resultado de “Aplicable” en su validación (Anexo 03). Dichos expertos han sido seleccionados por su trayectoria académica, su experiencia y conocimiento de los contenidos del presente estudio, y por su experiencia de haber desempeñado su profesión en organismos públicos a nivel nacional.

De la confiabilidad. Calculando el coeficiente de confiabilidad del alfa de Cronbach, se determinó que cada instrumento era confiable. Para eso, con una muestra conformada por 12 trabajadores de una institución similar, se realizó una prueba piloto. Un instrumento es considerado de confianza o confiable, cuando su coeficiente de Alfa de Cronbach es 0,70 o mayor a este valor (Hernández et al., 2014). El resultado obtenido se muestra a continuación:

Instrumento: Compromiso Organizacional

Estadístico de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,872	23

Instrumento: Productividad Laboral

Estadístico de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,871	20

Hernández et al. (2014) consideran que un instrumento tiene confiabilidad si el coeficiente calculado es más que 0,70. Los coeficientes obtenidos, para cada instrumento de la presente investigación, fueron superiores a 0,87 (confiabilidad alta). Lo que conllevó a afirmar que los instrumentos son de confianza y por lo tanto se emplearon en el estudio.

3.5. Procedimientos

Para elaborar el presente estudio se procedió a realizar las siguientes tareas: Una vez que ha sido validado cada instrumento se realizó la prueba piloto para hallar cuan confiable es cada uno de ellos, lo cual resultó positivo. Con la validación y la confiabilidad realizadas, se aplicaron los instrumentos a muestra seleccionada. Previamente se solicitaron las respectivas autorizaciones con el Coordinador Distrital de la entidad con el fin de ejecutar las encuestas. Con la respuesta aprobatoria del coordinador, se procedió a explicar a los trabajadores la finalidad de la encuesta, y se les proporcionó los cuestionarios para ser llenados.

Los cuestionarios se hicieron con el apoyo de Google Forms, haciendo las encuestas más rápidas, más amigables, pero sobre todo baratas. Las encuestas se enviaron a los trabajadores mediante un enlace, empleando para ello el WhatsApp.

Cabe indicar que ha habido un respeto total hacia los colaboradores, muy al margen de cualquier punto de vista, contraria o no, hacia a la institución. La encuesta fue aplicada a cada trabajador de la muestra y fue realizada de manera voluntaria, empleándose para ello los medios adecuados con la finalidad de facilitar el llenado de los cuestionarios. En los documentos compartidos se les recordó que esta investigación busca entender y solucionar un problema de la institución, y que la información que los colaboradores provean servirá de mucha ayuda en la solución de esta problemática.

Una vez llenados los cuestionarios, se verificaron los datos recolectados; se depuraron; se organizaron previo a su respectivo análisis; y luego con el SPSS se ejecutaron las operaciones estadísticas: se realizó la prueba de normalidad, lo que indicó que se trabajaría mediante el estadístico de Spearman con el cual se

estableció el grado de correlatividad tomando en cuenta cada hipótesis propuesta. Tras verificar los resultados estadísticos estos fueron empleados en la redacción de cada resultado.

A continuación, se redactaron cada resultado, que fueron de utilidad para la elaboración de las discusiones, tomando en cuenta cada objetivo planteado en investigación. Seguidamente se redactaron las conclusiones y luego se plantearon y redactaron las recomendaciones, dando fin a la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Toda la información obtenida ha sido procesada y analizada mediante el programa estadístico IBM SPSS en su versión 25. También se empleó el programa MS-Word y MS-Excel con los cuales se presentaron los resultados mediante gráficos y tablas, acompañado cada uno de su interpretación. También fue realizado un marco inferencial estadístico que incluía la prueba de normalidad, calcular los coeficientes de correlación, y las validaciones de las hipótesis. La prueba de normalidad fue realizada con el estadístico Kolmogórov-Smirnov, el cual es empleado cuando se tiene una muestra superior a 50 elementos. Y para validar las hipótesis se empleó el coeficiente Rho de Spearman, que toma valores que van de -1 a 1. Cada resultado se confrontó con los antecedentes lo que generó cada discusión presentada. Las conclusiones se generaron teniendo en cuenta cada uno de los objetivos planteados en la investigación.

Cinco aspectos fueron considerados en la investigación:

Primero. Estadísticos descriptivos. Para las presentaciones y descripciones de la data se utilizaron tablas de distribución, diagrama de barras, así como estadísticos descriptivos básicos (media aritmética, la varianza, la desviación estándar).

Segundo: Para las variables, se establecieron niveles para su respectivo análisis (baremos).

Para el análisis del nivel del compromiso organizacional, se consideraron los siguientes niveles con sus respectivos rangos de puntuaciones:

Nivel de Valoración	Bajo	Regular	Alto
D1: Compromiso Afectivo	7 - 12	13 - 16	17 - 21
D2: Compromiso de Continuidad	8 - 13	14 - 19	20 - 24
D3: Compromiso Normativo	8 - 13	14 - 19	20 - 24
V1: Compromiso organizacional	23 - 38	39 - 54	55 - 69

Fuente: Elaboración propia

Para el análisis del nivel de la productividad laboral, se consideraron los siguientes niveles con sus respectivos rangos de puntuaciones:

Nivel de Valoración	Bajo	Regular	Alto
D1: Técnica	7 - 12	13 - 16	17 - 21
D2: Económica	6 - 10	11 - 14	15 - 18
D3: Social	7 - 12	13 - 16	17 - 21
V2: Productividad laboral	20 - 33	34 - 47	48 - 60

Fuente: Elaboración propia

Tercero: Para determinar la correlación de las hipótesis planteadas en el presente estudio, se realizó la Prueba de Normalidad, con lo que quedó establecido el empleo del estadístico de Spearman.

Cuarto: Luego de aplicar el estadístico de Spearman, se halló el nivel de significancia, determinándose las correlaciones de cada una de las hipótesis.

Quinto: El programa estadístico. En el procesamiento correspondiente, de los datos e información obtenida en la presente investigación, ha sido empleado el programa MS-Excel, que fue de utilidad para una mejor organización de los datos, y el software estadístico SPSS v25 que fue de utilidad para el procesamiento estadístico de la data obtenida mediante los instrumentos y que fueron organizados previamente a través del MS-Excel.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación ha sido desarrollada tomando en cuenta los siguientes aspectos éticos: ha sido respetada cada búsqueda realizada y, por respeto a los derechos de cada autor, fueron citados en el informe de esta investigación. Se realiza esta acción para tener coherencia con las indicaciones dadas en los reglamentos y normas que exige la Universidad Cesar Vallejo. Cabe indicar que los datos proporcionados por cada encuestado han sido anónimos y se manejan reservadamente.

Se hace mención que en los colaboradores del presente proyecto no se ha producido daño mental ni físico. Esta investigación ha respetado toda información proporcionada por los encuestados y son considerados confidenciales. Además, se hace mención que los encuestados fueron informados sobre el propósito que tuvo la encuesta realizada.

Cada una de las referencias que se listan al final del documento ha sido empleado para citar alguna de las ideas planteadas por sus respectivos autores. Esto se ha hecho con la finalidad de respetar a los autores que previamente han realizado una investigación similar a la realizada en el presente documento. Además, se ha empleado un parafraseo estricto para cada idea ajena a la del autor de esta investigación, manteniendo la coherencia de la idea y redactando un documento de calidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Sobre el objetivo general: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022.

Tabla 1

Prueba de normalidad sobre las valoraciones para el compromiso institucional y la productividad laboral

Variables	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p-valor
Compromiso organizacional	0.096	93	0.034
Productividad laboral	0.192	93	0.000

Nota. Este resultado fue obtenido mediante la aplicación SPSS.

Ho: Los datos se orientan a estar normalmente distribuidos.

Ha: Los datos no se orientan a estar normalmente distribuidos.

De la Tabla 1 se puede observar, como resultado de la prueba de normalidad, que el p-valor, tanto para el compromiso organizacional como para la productividad laboral, son menores que 0.05, que señala que la data de cada variable no se distribuye con normalidad, lo que indica que debe rechazarse la hipótesis nula y debe aceptarse la hipótesis alternativa o llamada también hipótesis de la investigación. Además, los valores en la tabla indican que se debe emplear el estadístico Rho de Spearman para determinar la correlación existente entre las variables (Estadística no paramétrica).

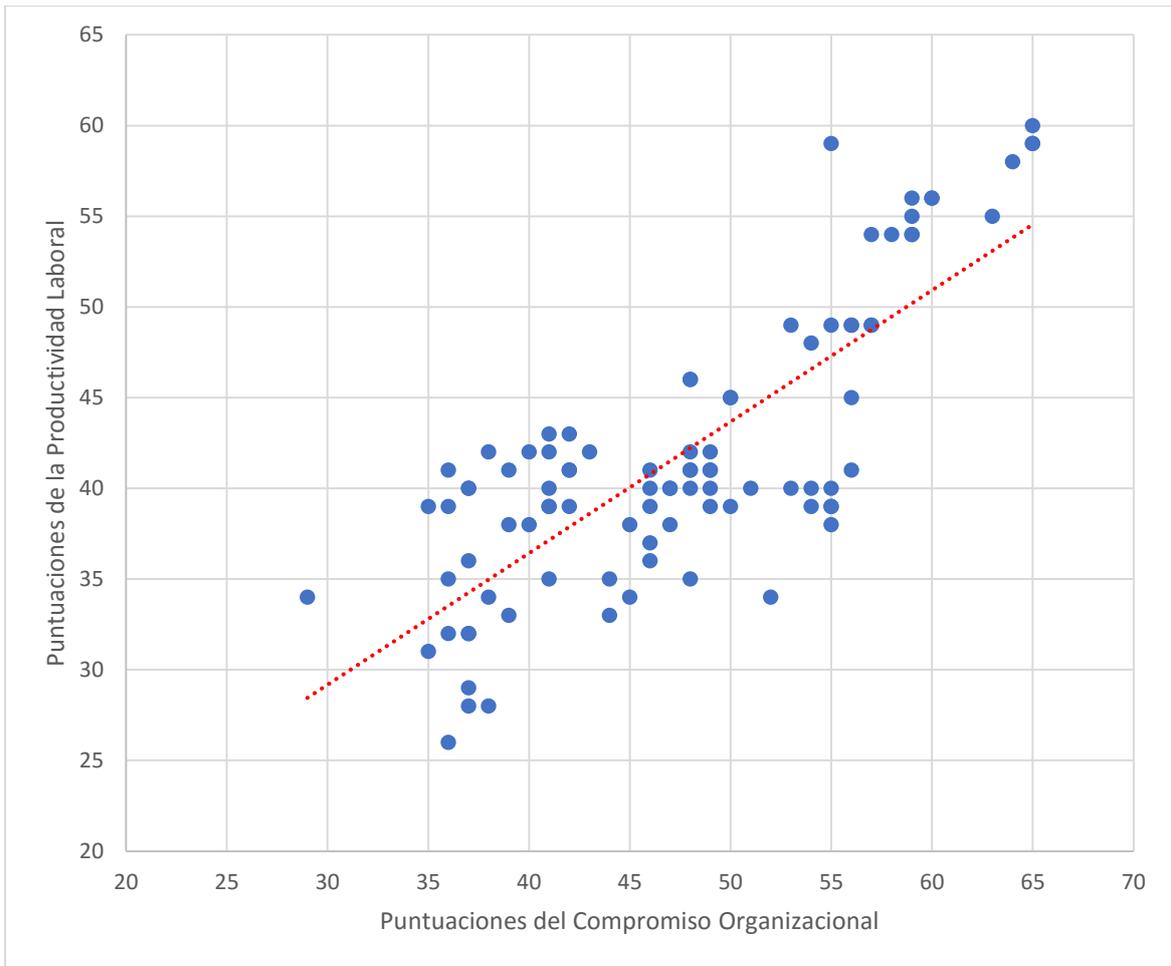


Figura 1

Diagrama de dispersión entre los niveles del compromiso organizacional y la productividad laboral.

Como se puede ver en la Figura 1, cuando se ven incrementados los valores de las puntuaciones del compromiso organizacional, también aumentan las puntuaciones de la productividad laboral, con lo que se determina que hay una relación directa positiva entre ambas variables.

Tabla 2*Correlación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral*

		Productividad laboral	
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	0,715*
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	93

* La correlación se considera significativa cuando es menor que 0,05 (bilateral).

Nota. Este resultado fue obtenido mediante la aplicación SPSS.

Ho: $\rho = 0$ (No existe correlación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral).

Ha: $\rho \neq 0$ (Existe correlación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral).

Tomando en cuenta el Rho de Spearman (Rho=0,715) que se muestra en la Tabla 2, se determina la existencia de una correlación positiva alta entre la variable compromiso organizacional y la variable productividad laboral. Además, el p-valor es 0,000 ($< 0,05$) lo que indica que se debe dar por rechazado a la hipótesis nula, y se confirma la existencia, entre las variables, de una correlación significativa.

4.2. De la descripción de las variables:

Objetivo específico 1: Determinar el nivel del compromiso organizacional en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022.

Tabla 3*Nivel del compromiso organizacional en los trabajadores*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	18	19,3
Regular	50	53,8
Alto	25	26,9
Total	93	100,0

Nota. Este resultado fue obtenido mediante la aplicación SPSS.

De lo que se puede observar en la Tabla 3, se puede señalar que un 53,8% de los trabajadores perciben que el nivel del compromiso organizacional es regular, el 26,9% percibe el nivel como alto, y el 19,3% percibe el nivel del compromiso organizacional como bajo. Aquí sobresale la dimensión compromiso afectivo y la dimensión compromiso normativo, pues, según lo que perciben los trabajadores, estas dimensiones se están implementando con un mayor grado de compromiso, acorde a los objetivos organizaciones de la entidad estudiada.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional

Nivel	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	15	16,1	31	33,3	14	15,1
Regular	44	47,3	57	61,3	61	65,5
Alto	34	36,6	5	5,4	18	19,4
Total	93	100,0	93	100,0	93	100,0

Nota. Este resultado fue obtenido mediante la aplicación SPSS.

Tomando en cuenta lo hallado en el resultado del análisis descriptivo de cada dimensión de la variable compromiso organizacional, y como se está mostrando en la Tabla 4, con respecto a la dimensión compromiso afectivo, el 36,6% de los trabajadores que tomaron la encuesta lo perciben como alto, asimismo, el 47,3% perciben a la dimensión como regular, y el 16,1% tienen una percepción de la dimensión como bajo. En la misma línea, los trabajadores dan realce a que en la institución se les permite mejorar continuamente en su carrera profesional o técnica, se les permite obtener logros personales, pero consideran que se debe contar de incentivos como un reconocimiento por las labores que realizan.

Con respecto a la dimensión compromiso de continuidad, el 61,3% de los trabajadores que hicieron la encuesta perciben el nivel de la dimensión como regular, también, un 33,3% de los encuestados tienen una percepción baja de la dimensión, y sólo el 5,4% tienen una percepción alta de la dimensión. Los

trabajadores señalan que en la entidad se brindan las condiciones para que sus aspiraciones profesionales o técnicas se cumplan y se generan condiciones de lealtad, pero no se sentirían culpables si dejaran de trabajar en la institución.

Relacionado con la dimensión compromiso normativo, un 65,5% de los encuestados consideran que la dimensión tiene un nivel regular, además, un 19,4% de encuestados tiene una percepción alta acerca del nivel de la dimensión, y un 15,1% tiene una percepción del nivel de la dimensión como bajo. Los trabajadores señalan que en la institución se generaría un gran costo técnico y económico si dejara de laborar y se atentaría con su actividad laboral si deciden despedirlo en cualquier momento.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022.

Tabla 5

Nivel de la productividad laboral en los trabajadores.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	10	10,7
Regular	62	66,7
Alto	21	22,6
Total	93	100,0

Nota. Este resultado fue obtenido mediante la aplicación SPSS.

Según la Tabla 5, el 66,7% de los trabajadores percibieron que la productividad laboral tiene un nivel regular, el 22,6% percibieron el nivel como alto, y el 10,7% percibieron el nivel de la productividad laboral como bajo. Las dimensiones que resaltan, según los datos obtenidos son la dimensión social y técnica los que se están realizando con alto grado de productividad y sirven de manera positiva a los fines organizacionales de la entidad en estudio.

Tabla 6*Niveles de las dimensiones de la productividad laboral.*

Nivel	Técnica		Económica		Social	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	13	14,0	34	36,6	11	11,8
Regular	60	64,5	45	48,4	49	52,7
Alto	20	21,5	14	15,0	33	35,5
Total	93	100,0	93	100,0	93	100,0

Nota. Este resultado fue obtenido mediante la aplicación SPSS.

Para cada una de las dimensiones de la variable productividad laboral, en función a lo mostrado en la Tabla 6, y con respecto a la dimensión técnica, se observa que un 21,5% de los encuestados tiene una percepción alta para la dimensión, además, un 64,5% de los trabajadores perciben como regular a la dimensión, y un 14,0% tiene una percepción baja para el nivel de la dimensión. En esta línea, los trabajadores señalan que en la entidad se cumplen las metas que se establecen en cada área de trabajo, se realiza la supervisión del cumplimiento de las funciones diarias, pero consideran que se debe valorar el tiempo en el desarrollo de las actividades organizacionales.

Con respecto de la dimensión económica, el 48,4% de los trabajadores encuestados percibe a la dimensión como regular, así también un 36,6% de los encuestados tiene una percepción baja para la dimensión, y sólo un 15,0% tiene una percepción alta para el nivel de la dimensión. Los trabajadores señalan que se debe valorar cuando hay rentabilidad por el eficiente trabajo que realizan, se debe confiar el adecuado manejo de la parte económica a las áreas competentes, y se debe conocer los gastos y costos totales que se genera al ejecutar las actividades.

Respecto a la dimensión social, el 52,7% de los encuestados percibe el nivel regular para la dimensión, sumado a esto, un 35,7% de los trabajadores percibe un nivel alto, y un 11,8% tiene una percepción baja en el nivel de la dimensión. Los trabajadores señalan que en la institución se viene implementando un horario

adecuado para la atención del público, se ha implantado como política de la institución agilizar los trámites de los usuarios, pero que no se está promoviendo una política de mejora de los salarios.

4.3. Tercer objetivo específico: Determinar la relación entre el compromiso afectivo del compromiso organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022.

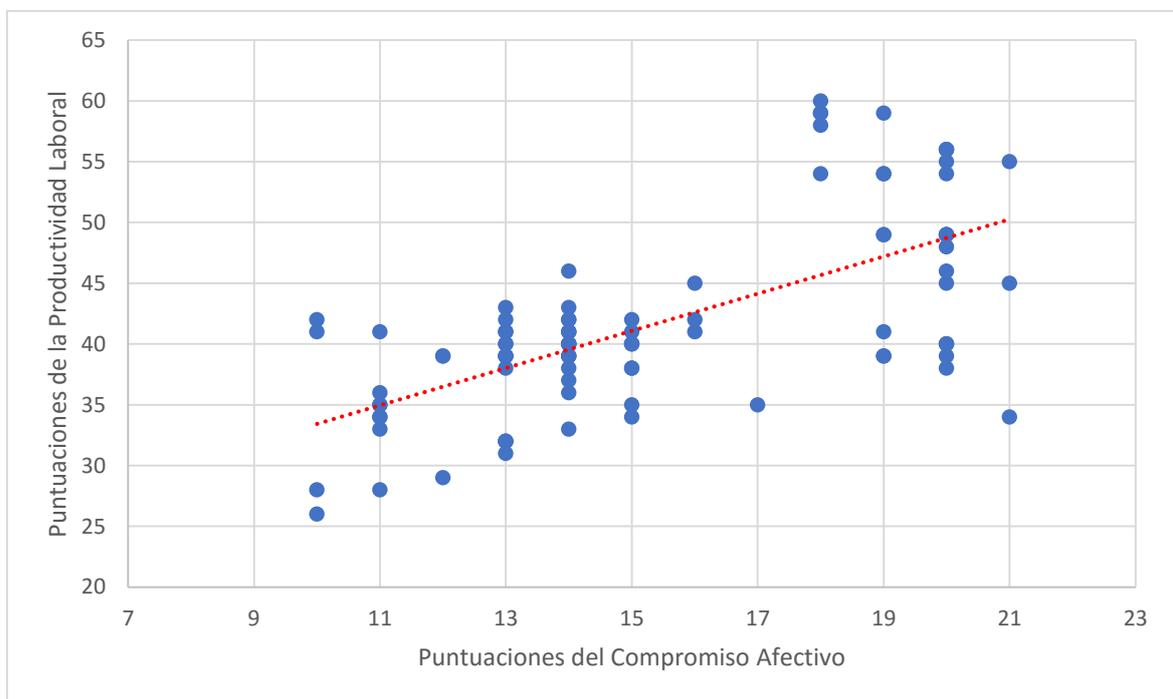


Figura 2

Diagrama de dispersión entre los niveles de la dimensión compromiso afectivo y la variable productividad laboral.

En la Figura 2 se observa que a medida que aumenta la medida de las puntuaciones para la dimensión compromiso afectivo, también tiene hay un aumento en las puntuaciones de la productividad laboral, con lo que se determina que hay una relación directa positiva entre la dimensión y la variable.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión compromiso afectivo y la variable productividad laboral

		Productividad laboral	
-Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	0,585*
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	93

* La correlación se considera significativa cuando es menor que 0,05 (bilateral).

Nota. Este resultado fue obtenido mediante la aplicación SPSS.

Ho: $\rho = 0$ (No existe una correlación entre la dimensión compromiso afectivo y la productividad laboral).

Ha: $\rho \neq 0$ (Existe una correlación que se da entre la dimensión compromiso afectivo y la productividad laboral).

Considerando el Rho de Spearman (Rho=0,585), que se muestra en la Tabla 7, se determinó la existencia de una positiva y moderada correlación que se da entre la dimensión compromiso afectivo y la productividad laboral. Además, el p-valor es 0,000, menor que 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se hace mención que existe una correlación significativa entre la dimensión y la variable.

4.4. Cuarto objetivo específico: Determinar la relación entre el compromiso de continuidad del compromiso organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022.

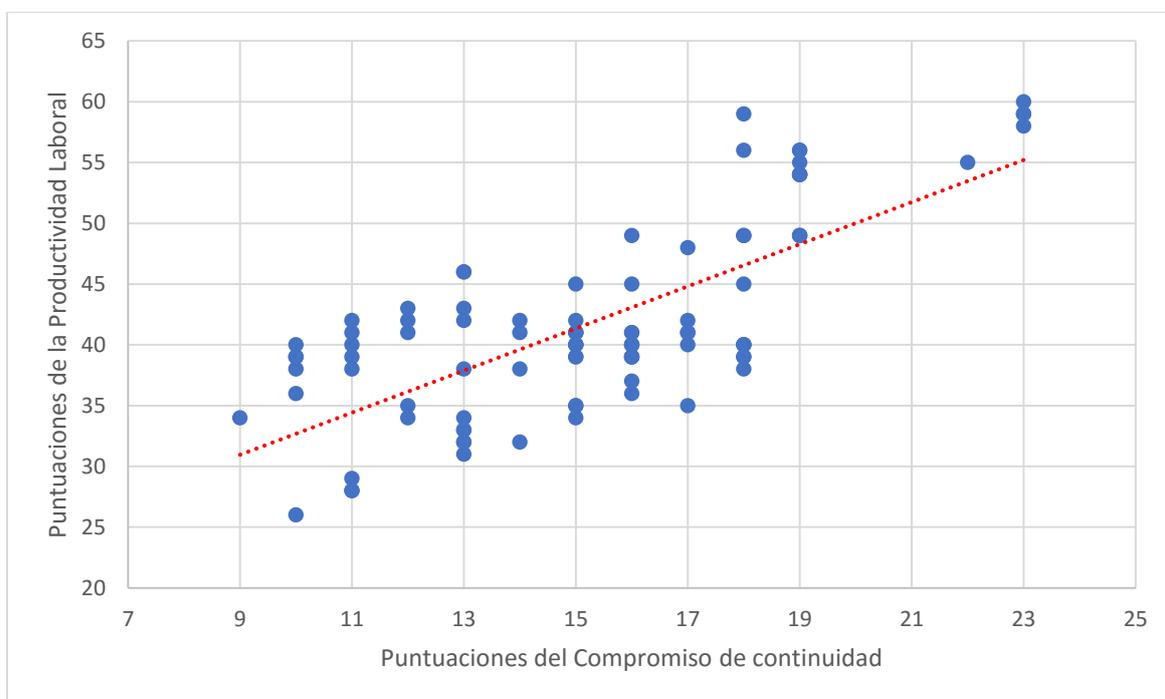


Figura 3

Diagrama de dispersión entre los niveles de la dimensión compromiso de continuidad y la productividad laboral.

En la Figura 3 se observa que a medida que aumenta la puntuación de la dimensión compromiso de continuidad, también aumentan las puntuaciones de la productividad laboral, con lo que se determina que hay una relación directa positiva entre la dimensión y la variable.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión compromiso de continuidad y la variable productividad laboral

		Productividad laboral	
Rho de Spearman	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	0,634*
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	93

* La correlación se considera significativa cuando es menor que 0,05 (bilateral).

Nota. Este resultado fue obtenido mediante la aplicación SPSS.

Ho: $\rho = 0$ (No existe correlación entre la dimensión compromiso de continuidad y la variable la productividad laboral).

Ha: $\rho \neq 0$ (Existe correlación entre la dimensión compromiso de continuidad y la variable la productividad laboral).

En función al Rho de Spearman (Rho=0,634) que se indica en la Tabla 8, se ha determinado la existencia de una positiva y moderada correlación que se da entre el compromiso de continuidad, y la productividad laboral. Además, el p-valor es 0,000, menor que 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se hace mención que existe una correlación significativa entre la dimensión y la variable.

4.5. Quinto objetivo específico: Determinar la relación entre el compromiso normativo del compromiso organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022.

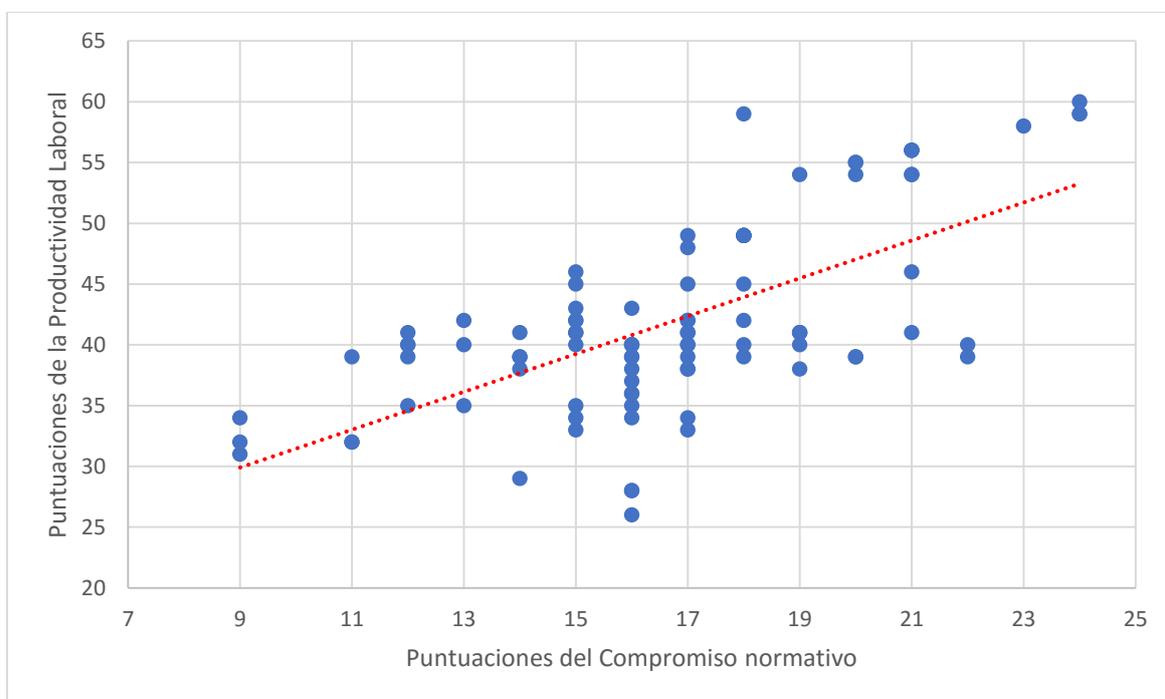


Figura 4

Diagrama de dispersión entre los niveles de la dimensión compromiso normativo y la productividad laboral.

En la Figura 4 se muestra que a medida que hay un incremento en las puntuaciones de la dimensión compromiso normativo, también hay un aumento en los puntajes de la productividad laboral, con lo que se determina que hay una relación directa positiva entre la dimensión y la variable.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión compromiso normativo y la variable productividad laboral

		Productividad laboral	
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	0,589*
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	93

* La correlación se considera significativa cuando es menor que 0,05 (bilateral).

Nota. Este resultado fue obtenido mediante la aplicación SPSS.

Ho: $\rho = 0$ (La dimensión compromiso normativo y la variable la productividad laboral no tienen correlación alguna).

Ha: $\rho \neq 0$ (La dimensión compromiso normativo y la variable la productividad laboral sí tiene correlación).

Tomando en cuenta el Rho de Spearman ((Rho=0,589)), que se muestra en la Tabla 9, se determinó la existencia de una positiva y moderada correlación que se da entre la dimensión compromiso normativo y la productividad laboral. Además, el p-valor es 0,000 ($< 0,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se resalta la existencia de una significativa correlación entre ambos elementos de estudio.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio, tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022; teniendo en cuenta este propósito, se aplicaron los instrumentos en la muestra, obteniéndose información de las variables, las que fueron llevadas a un análisis estadístico bivariado de correlación, a través el estadístico de Spearman, de donde se obtuvo como resultado que hay una positiva y alta correlación, además de significativa, que se da entre las dos variables que han sido estudiadas. A continuación, se procede con la realización de las discusiones sobre los resultados.

Con respecto a las limitaciones presentadas se indica que se consiguió tener acceso a la totalidad de la muestra, la cual está conformada por trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, que ejercieron esta función durante el 2022. Durante el recojo de datos no hubo limitaciones que fueran significativas, y se obtuvieron los datos necesarios para culminar exitosamente el presente estudio.

Con relación a la validez de la investigación, ésta tiene validez interna y externa. Su validez interna se ratifica a través del empleo de un enfoque cuantitativo, de la técnica empleada que fue la encuesta, sumado a esto están los instrumentos empleados en la obtención de los datos acerca del compromiso organizacional y la productividad laboral, cada instrumento ha sido útil para cuantificar las percepciones que tienen los trabajadores sobre las variables estudiadas. Cada instrumento que se empleó fue planteado por Isla (2021) y adecuados para este trabajo.

Cada instrumento empleado en este estudio se legitimó a través de la validación del contenido, mediante el juicio de expertos. Dicha validación se refiere a la suficiencia con la que cuentan los instrumentos para poder medir las características con las que cuentan las variables estudiadas (Hernández y Mendoza, 2018). Cada experto se eligió en función a su conocimiento relacionado con las variables que se estudiaron, asimismo por experiencia académica, adicional

a ello, tienen la experiencia de desempeñarse de profesionalmente en instituciones del estado.

Después de su validación, cada instrumento pasó por un pilotaje con la finalidad de determinar si son confiables para ser usados. Esto se consiguió hallando sus coeficientes de alfa de Cronbach: para Compromiso organizacional se halló un Alfa de Cronbach de 0,872 y para Productividad laboral se halló un Alfa de Cronbach de 0,871. Según Hernández, et al. (2014) los instrumentos se consideran confiables cuando sus coeficientes de confiabilidad son superiores que 0,70.

Con respecto a la validez externa de la investigación, se considera que se ha contado con una muestra confiable de colaboradores, que fueron una fuente confiable para la información obtenida. Por consiguiente, tomando en consideración dicha muestra confiable, se hace mención que los resultados obtenidos en la presente investigación podrán ser repetidos en cualquier otra entidad pública similar del país, ya que estas entidades cuentan con características similares en temas relacionados con el compromiso organizacional y la productividad laboral.

En relación con el objetivo general, para determinar la relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, se halló un $p\text{-valor}=0,000$ el cual es menor que 0,05 lo cual nos indica que hay correlación entre las variables, y, debido al Rho de Spearman igual a 0.715, se considera que la correlación es positiva alta. Esto quiere decir que el compromiso afectivo y el compromiso normativo de los trabajadores tienden a relacionarse con la productividad laboral, sobre todo en sus dimensiones técnica y social; lo que indica que si se tiene un alto compromiso organizacional se tendrá una productividad laboral alta. Por lo tanto, es aceptada la hipótesis de la investigación y es rechazada la hipótesis nula, lo que manifiesta la existencia de una relación significativa que se da entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash. Un resultado similar fue obtenido por Isla (2021), que en sus resultados determinó que existe una significativa relación dada entre el compromiso organizacional y la productividad laboral; aunque halló un valor para el coeficiente de Spearman igual a $Rho=0,598$, indicando que sus variables tienen una positiva y

moderada correlación. También León (2018) obtuvo un resultado similar en su trabajo de investigación, donde concluyó que hay una relación significativa que se da entre el compromiso organizacional y la productividad laboral; este autor si halló un Rho de Spearman de 0,793 un poco superior al hallado en la presente investigación. Asimismo, Paima (2020) obtuvo resultados similares en su investigación, obteniendo un Rho de Spearman igual a 0,857, concluyendo por lo tanto que también sus variables tienen una correlación positiva alta, similar al resultado hallado en el presente estudio.

En lo referente con el análisis descriptivo del nivel del compromiso organizacional, considerando el primer objetivo específico, se halló que una mayoría de los encuestados (53,8%) perciben como regular el nivel de la variable. Asimismo, en relación de sus dimensiones, los encuestados lo perciben de regular a alta para el nivel del compromiso afectivo y el compromiso normativo, mientras que el nivel de la dimensión compromiso de continuidad es percibido de regular a baja. Tener una percepción de regular a alta para la variable compromiso organizacional, indica que en la entidad se les permite a los trabajadores el mejoramiento continuo de su carrera profesional o técnica, además se les permite obtener logros personales, con lo cual podrían tener una mejora en el incremento de la productividad laboral.

Estos resultados son diferentes a los hallados por Gonzáles (2020) que en su estudio determinó que la mayoría de sus encuestados (43.8%) percibieron un nivel alto para el compromiso organizacional. Diferente a lo hallado por el estudio de Paima (2020), quien halló en sus resultados que la mayoría de sus encuestados percibieron el compromiso organizacional como muy bajo. Pero los resultados hallados son similares a los encontrados por Isla (2021) donde la mayoría de sus encuestados (63,3%) percibieron como regular el nivel del compromiso organizacional. Esta variación en los resultados de similares investigaciones podría deberse a determinadas formas de aplicación de los instrumentos, o también debido a la diferente forma de pensar de las personas participantes de estos estudios.

Un compromiso organizacional y buen desempeño laboral están relacionados con el logro óptimo de los objetivos de las instituciones, razón por la cual estos factores ha tomado gran importancia en las organizaciones, pues existe un interés por entender cuáles son los motivos que hacen que los trabajadores se mantengan leales a la empresa (Peralta, 2013).

Con respecto al análisis descriptivo del nivel percibido para la productividad laboral, tomando en cuenta el objetivo específico segundo, se halló que una mayoría de los encuestados (66,7%) tienen una percepción de regular del nivel de esta variable. Asimismo, en relación a sus dimensiones, la percepción de los encuestados, sobre el nivel de la dimensión técnica y la dimensión social, tiene un valor que va de regular a alto, y a la dimensión económica con un valor que va de regular a bajo. La percepción encontrada para la variable productividad laboral, indica que en la entidad se cumplen las metas establecidas por cada área de trabajo, se supervisa el cumplimiento de las funciones diarias. Además, que en la institución se viene implementando un horario adecuado de atención al público, y se ha establecido como política institucional la agilización de los trámites de los usuarios. Pero se debe prestar atención a considerar que se debe valorar el tiempo en el desarrollo de las actividades organizacionales y se debe promover una política de aumento salarial.

Los resultados obtenidos en esta parte tienen similitud a los obtenidos por Paima (2020), cuyo estudio determinó que sus encuestados percibieron el nivel de la productividad laboral como regular. Relativamente similar con los resultados de Gonzáles (2020) quien determinó que la percepción que tuvieron sus encuestados, para el nivel de la productividad laboral, fue alta. Un resultado diferente fue el hallado por León (2018), quien determinó, para la productividad laboral, una percepción baja en la mayoría de sus encuestados.

La productividad es la conexión existente entre los recursos que se emplean y la cantidad de servicios y bienes que se generan dentro de la organización. La productividad, en relación al trabajador, tiene similitud con la eficiencia o el rendimiento, y según el enfoque sistémico, un trabajador será considerado

productivo si, en un determinado tiempo, y con una determinada cantidad de recursos, logra producir la mayor cantidad de productos (Moreira, 2018).

Con respecto al objetivo específico tercero y ahora considerando resultados inferenciales, al determinar la relación entre la dimensión compromiso afectivo y la productividad laboral en la Defensa Pública de Ancash, el p-valor encontrado es igual a 0,000 ($< 0,05$) con lo que se afirma que existe una correlación entre la dimensión y la variable, además dicha correlación es positiva moderada ya que se encontró un Rho de Spearman igual a 0,585. Lo que da a entender que el compromiso afectivo se relaciona con la productividad laboral, lo que quiere decir que si se tiene un alto compromiso afectivo se tendrá una productividad laboral alta. Por consiguiente, es rechazado la hipótesis específica nula y es aceptada la hipótesis específica de la investigación, la cual indica que existe una relación significativa entre la dimensión compromiso afectivo y la productividad laboral en la Defensa Pública de Ancash. Similar resultado obtuvo Isla (2021), quien halló que la dimensión compromiso afectivo influye de manera muy significativa en la productividad laboral. Entonces, analizando cada resultado obtenido se ratifica que la dimensión compromiso afectivo es un elemento importante y necesario para mejorar la productividad laboral en la institución, esta dimensión ayuda a entender que, si a los trabajadores se les permite un mejoramiento continuo de su carrera profesional, se les permite obtener logros personales, y se cuenta con los incentivos para reconocer la labor que realizan, entonces se logrará incrementar su productividad laboral.

Siguiendo con el objetivo específico cuarto y teniendo en cuenta los resultados inferenciales, al determinar la relación entre la dimensión compromiso de continuidad y la productividad laboral en la Defensa Pública de Ancash, el p-valor encontrado es igual a 0,000 ($< 0,05$) con lo que se afirma que existe una correlación entre la dimensión y la variable, además dicha correlación es positiva moderada ya que se encontró un Rho de Spearman igual a 0,634. Lo que da a entender que la dimensión compromiso de continuidad tiende a relacionarse con la productividad laboral, es decir si se tiene un alto compromiso de continuidad se tendrá una productividad laboral alta. Por consiguiente, es rechazada la hipótesis

específica nula y se acepta la hipótesis específica de la investigación la cual afirma que existe una relación significativa entre la dimensión compromiso de continuidad y la variable productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash. Similar resultado obtuvo Isla (2021), quien halló que la dimensión compromiso de continuidad influye de manera significativa en la productividad laboral. Entonces, analizando cada resultado obtenido se ratifica que, si se brindan las condiciones para que las aspiraciones profesionales de los trabajadores se cumplan y se generan las condiciones de lealtad entonces se logrará un incremento de su productividad laboral.

Continuando con el objetivo específico quinto, y teniendo en cuenta los resultados inferenciales, al determinar la relación entre la dimensión compromiso normativo y la productividad laboral en la Defensa Pública de Ancash, se encontró un $p\text{-valor}=0,000 (< 0,05)$ con lo que se afirma que existe una correlación entre la dimensión y la variable, y además dicha correlación es positiva moderada ya que se halló un Rho de Spearman igual a 0,634. Lo que da a entender que la dimensión compromiso normativo se relaciona con la productividad laboral, es decir que si se tiene un alto compromiso normativo entonces se tendrá una productividad laboral alta. Por consiguiente, es aceptada la hipótesis de la investigación y es rechazada la hipótesis nula, lo que nos muestra que hay una relación significativa entre la dimensión compromiso normativo y la productividad laboral en la Defensa Pública de Ancash. Similar resultado obtuvo Isla (2021), quien halló que la dimensión compromiso normativo influye de manera muy significativa en la productividad laboral. Al analizar los resultados obtenidos se tiene que en la institución se generaría un gran costo técnico y económico si dejaran de laborar los funcionarios, y que se atentaría con su actividad laboral si deciden despedirlo en cualquier momento.

En relación con las implicaciones teóricas de este estudio, un aspecto a considerar es que sería adecuado y beneficioso considerar dimensiones relacionadas con la eficiencia y la eficacia en los instrumentos (cuestionarios) empleados para obtener las percepciones de los trabajadores de la institución,

porque es necesario conocer si estos aspectos son de relevancia o están relacionados con la productividad laboral.

Luego de haber aplicado los instrumentos, obtener la información, procesarlos y obtener los resultados, se presentan posibilidades nuevas de investigación que deberían estudiarse por futuros investigadores. Entre estas nuevas posibilidades se tiene las competencias sociales, comunicación asertiva, o las habilidades blandas en los trabajadores. Por lo tanto, debido a su importancia y relevancia, estos temas deben ser consideradas en futuras investigaciones, para tener nuevos enfoques y causar la generación de nuevos conocimientos que apoyen, refuten o complementen los resultados hallados en la presente investigación.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Del objetivo general. Se determinó la existencia de una correlación positiva alta ($Rho=0,715$) y significativa ($p\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022.
- Segunda.** Del primer objetivo específico. El 26,9% de los trabajadores encuestados perciben un alto compromiso organizacional, a la vez que un 53,8% de los trabajadores lo perciben en un nivel regular y un 19,3% lo perciben en un nivel bajo. A su vez, las dimensiones compromiso afectivo y compromiso normativo tienen una valoración que va de regular a alto, mientras que la dimensión compromiso de continuidad tiene una valoración que va de regular a bajo.
- Tercera.** Del segundo objetivo específico. Un 22,6% de los trabajadores encuestados perciben una alta productividad laboral, mientras que un 66,7% de los trabajadores lo perciben en un nivel regular y un 10,7% lo perciben en un nivel bajo. A su vez, las dimensiones técnica y social tienen una valoración que va de regular a alto, mientras que la dimensión económica tiene una valoración que va de regular a bajo.
- Cuarta.** Del tercer objetivo específico. Existe una correlación positiva moderada ($Rho = 0,585$) y significativa ($p\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre la dimensión compromiso afectivo y la variable productividad laboral.
- Quinta.** Del cuarto objetivo específico. Existe una correlación positiva moderada ($Rho = 0,634$) y significativa ($p\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre la dimensión compromiso de continuidad y la variable productividad laboral.
- Sexta.** Del quinto objetivo específico. Existe una correlación positiva y moderada ($Rho = 0,589$) y significativa ($p\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre la dimensión compromiso normativo y la variable productividad laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Al director general de la Defensa Pública de Ancash, promover el trabajo conjunto y armónico al interior de la entidad, y brindar, como lo viene haciendo, las condiciones para que cada trabajador se sienta parte integrante de la institución, incentivando una retribución justa para los trabajadores por sus aportes entregados a la entidad, promoviendo una política de aumento salarial acorde a las realidades presentes.
- Segunda.** Al administrador de la institución, brindar todas las facilidades para que los trabajadores tengan un identificativo que indique que son parte de la institución y se sientan más comprometidos en el desempeño de sus funciones. Continuar fomentando en los trabajadores el mejoramiento continuo de sus carreras profesionales, promoviendo la gestión de un trabajo armonioso entre los trabajadores y creando para ello incentivos que reconozcan la labor realizada por todos los colaboradores.
- Tercero.** A cada defensor público de Ancash, brindar un servicio de calidad y ser aquel agente de cambio que la gestión pública necesita. Incentivar el trabajo en equipo y el trabajo armonioso conjunto al interior de la institución. Identificarse con la Defensa Pública e incrementar su lealtad sintiéndose a gusto de trabajar en la institución.
- Cuarta.** A los trabajadores en general, incrementar la eficiencia del trabajo que realizan cumpliendo las metas establecidas por la organización. Continuar realizando las actividades organizacionales planificadas por la entidad y seguir aportando productividad en cada tarea realizada. Cumplir con una atención de calidad a los usuarios de la Defensa Pública, respetando los horarios establecidos y agilizando los trámites correspondientes.
- Quinta.** A los futuros investigadores, si van a considerar como un referente a la presente investigación, hacer la respectiva verificación de los resultados obtenidos en este informe antes de incluirlos como parte de sus futuros documentos. Además, tener presente que algunas dimensiones, no han

sido tomados en esta investigación, como las competencias sociales, comunicación asertiva, o las habilidades blandas. Y, debido a su importancia y relevancia, estas dimensiones deben ser consideradas en futuras investigaciones, para tener nuevos enfoques y causar la generación de nuevos conocimientos que apoyen, refuten o complementen los resultados hallados en la presente investigación.

REFERENCIAS

- Allen, N. y Meyer, J. (1991), *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. California; Sage Publications. México. Mc. Graw Hill México.
- Ayala, M. (2021). *Investigación transversal*. Lifeder. <https://www.lifeder.com/investigacion-transversal/>
- Baena, P. (2014). *Metodología de La Investigación. Serie Integral por competencias* (1era edición). México: Grupo Editorial Patria. <https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- 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. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000100014
- Congreso de la República del Perú (2013). Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil. Diario El Peruano. <https://bit.ly/3JhgCOY>
- Corte Interamericana de Derechos humanos – CIDH (2020). *Acceso a la Justicia de los Sectores Vulnerables*. Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r29270.pdf>
- Estrada, E. y 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., Rojas, R. (2017). *Graves injusticias en la defensa pública de América Latina*. Conectas, Plataforma Periodística para las Américas. <https://www.connectas.org/42nvestigación-descubre-graves-injusticias-en-la-defensa-publica-de-america-latina/>

- Granados, Víctor. (2018). El principio constitucional de justicia e igualdad real y la acción afirmativa. *Cuestiones constitucionales*, (39), 169-200. <https://doi.org/10.22201/ij.24484881e.2018.39.12653>
- González, F. (2020). *Compromiso organizacional y la productividad laboral de los servidores públicos de una Dirección Regional de Salud, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53616>
- González, R. & Becerra, L. (2021). PYMES en América Latina: clasificación, productividad laboral, retos y perspectivas. *CIID Journal*, 2(1), 570-608. <https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.100>
- Gonzales Y. & Cereceda Y. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Avances*, 22(4), 536–551. <https://www.redalyc.org/journal/6378/637869118004/html/>
- Hauke, J. & Kossowski, T. (2011). Comparison of Pearson's and Spearman's Correlation Coefficients on the Same Sets of Data. *Quaestiones Geographicae*, 30, 87-93. <https://bit.ly/3b0Rgly>
- Hellriegel, D., Slocum, J., Woodman, R. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ª ed.). México, D.F. International Thomson Editores.
- Hernández, (2001). *Aspectos básicos de productividad* (pág. 13).
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Isla, M. (2021). Compromiso organizacional en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH-2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio

Institucional de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85284>

- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- León, L. (2018). Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3169>
- Loli, P., Montgomery, U. Cerón, V., Del Carpio, G., Navarro, V., Llacho, I. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*. 18(1), 105. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v18i1.11781>
- López, M., & Saboya, N. (2017). Influencia de la comunicación interna en el nivel de clima organizacional en la Municipalidad de Chaclacayo. *Revista de Investigación Universitaria*, 5(1). <https://doi.org/10.17162/riu.v5i1.859>
- López, P (2013). *Población y Muestra y Muestreo*. Obtenido de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>.
- Martínez, A. y Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181–191. <https://bit.ly/2KV4rM6>
- Ministerio de Justicia y Derechos humanos – MINJUS (2021). *Defensa Pública y Acceso a la Justicia*. Recuperado de <https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/interna.php?comando=1031>

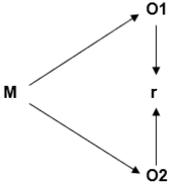
- Mora, J. & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–11. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i1.1307>
- Mora, S., Gómez, J., & Orozco, L. (2015). Factores psicosociales que influyen en el comportamiento laboral de acuerdo con los procesos de Gestión Administrativa y del Talento Humano que presentan los empleados de la empresa Distraves SA de Cúcuta. *Mundo Fesc*, 5(9), 64-68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5286658>
- Moreira, L. (2018). *EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí Ecuador* [Tesis doctoral, Universidad Mayor de San Marcos]. CYBERTESIS Repositorio de Tesis Digitales. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7763>
- Noticias ONU (2018). *Artículo 7: el derecho a la igualdad ante la ley*. Recuperado de <https://news.un.org/es/story/2018/11/1445981>
- León, L. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3169>
- Lopes, P. & Viego, V. (2021). Productividad laboral en la industria de Argentina y Brasil entre 2004 y 2015: factores globales, sectoriales y locales. *Textos de Economía*, 24(1). <https://doi.org/10.5007/2175-8085.2021.e78653>
- Paima, L. (2020). *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en el Poder Judicial de San José de Sisa, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://doi.org/20.500.12692/49020>
- Peralta, C. (2013). *El compromiso laboral: discursos en la organización. Barranquilla: Colombia: Pepsic.*

- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53. <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Rodríguez, A., & Raga, V. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* (1900-9895), 17(2), 117–142. <https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7>
- Sánchez, M. (2002). *Economía de la empresa*. Ediciones Paraninfo.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Editorial Visión Universitaria.
- Tello, E. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Belén de Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57935>
- Torres, Z. (2014). *Administración General*. 2da ed: Grupo Editorial Patria. México.
- Verona, J.; Navarro, J. (2019). Productividad Laboral. Obtenido de <https://grupoverona.pe/productividadlaboral>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Compromiso organizacional y productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022.							
AUTOR: Norabuena Gutiérrez Hernán							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso afectivo y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Determinar el nivel del compromiso organizacional en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022.</p> <p>2. Determinar el nivel de la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022.</p> <p>3. Determinar la relación entre el compromiso afectivo del compromiso organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022.</p> <p>4. Determinar la relación entre el compromiso de continuidad del compromiso organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1. Existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022.</p> <p>2. Existe una relación significativa entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022.</p>	Variable 1: Compromiso organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Compromiso Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Permanencia. - Sentirse como familia - Hacer suyos los problemas. - Estar orgulloso - Pertenencia - Satisfacción - Identificación 	1 - 7	Ordinal	Bajo: [23 - 38]
			Compromiso de Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> - Obligación moral - Lealtad - Aspiración - Reconocimiento - Retribución 	8 – 15		(1) Nunca
Compromiso Normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Conveniencia - Pocas alternativas de trabajo - Persistencia - Costo económico - Necesidad económica - Conocimientos 	16-23	(2) A veces	Alto: [55 - 69]			
				(3) Siempre			

<p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso normativo y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022?</p>	<p>5. Determinar la relación entre el compromiso normativo del compromiso organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022.</p>	<p>3. Existe una relación significativa entre el compromiso normativo y la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022.</p>	<p>Variable 2: Productividad laboral</p>				
			<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala</p>	<p>Nivel y rango</p>
			<p>Técnica</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia - Efectividad - Eficacia 	<p>1 - 7</p>	<p>Ordinal</p> <p>(1) Nunca</p> <p>(2) A veces</p>	<p>Bajo: [20 - 33]</p>
			<p>Económica</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rentabilidad - Economicidad 	<p>8 – 13</p>		<p>Regular: [34 - 47]</p>
			<p>Social</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Relación interpersonal interna - Calidad de atención - Calidad de vida del trabajador 	<p>14-20</p>	<p>(3) Siempre</p>	<p>Alto: [48 - 60]</p>
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>		<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICA E INSTRUMENTOS</p>			<p>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</p>	
<p>Tipo: Básico. Diseño: No experimental, transversal, correlacional.</p>  <p>Donde: M: Muestra de la investigación. O1: Observación de la variable Compromiso organizacional. O2: Observación de la variable Productividad laboral. r: Relación de las variables en estudio</p> <p>Nivel: Correlacional Método: Hipotético-deductivo.</p>		<p>Población - Muestra:</p> <p>93 trabajadores de la institución.</p>	<p>Variable 1: Compromiso organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Cuestionario planteado por Isla (2021) y personalizado para la presente investigación.</p> <p>Variable 2: Productividad laboral</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Cuestionario planteado por Isla (2021) y personalizado para la presente investigación.</p>			<p>Confiabilidad de instrumentos: Se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach.</p> <p>Estadística descriptiva: Los datos se agruparon en niveles de acuerdo con los rangos establecidos, los resultados se presentaron en tablas de frecuencias.</p> <p>Estadística inferencial: Se empleó el Coeficiente de Correlación de Spearman. El Rho de Spearman es un estadístico no paramétrico que se propone como una medida que expresa la fuerza de asociación de dos variables (Hauke & Kossowski, 2011).</p>	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.

Var.	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº Ítems	Escala de Medición
Compromiso organizacional	Es el nivel con el que los trabajadores se identifican con la organización y con los objetivos de ésta, manteniendo una alta identificación y sentido de pertenencia, y deseando mantenerse trabajando en ella (Puma, 2020).	El nivel de esta variable fue medido por el puntaje alcanzado con el instrumento "Cuestionario – Compromiso organizacional", el cual midió la percepción que tuvieron los trabajadores acerca de la variable. Las dimensiones medidas fueron: Compromiso Normativo, Compromiso de Continuidad, Compromiso Afectivo.	Compromiso Afectivo	Permanencia.	1	Ordinal
				Sentirse como familia	2	
				Hacer suyos los problemas.	3	
				Estar orgulloso	4	
				Pertenencia	5	
				Satisfacción	6	
				Identificación	7	
			Compromiso de Continuidad	Obligación moral	8, 9, 10	
				Lealtad	11, 12	
				Aspiración	13	
				Reconocimiento	14	
				Retribución	15	
			Compromiso Normativo	Conveniencia	16	
				Pocas alternativas de trabajo	17, 18	
				Persistencia	19	
Costo económico	20					
Necesidad económica	21					
Conocimientos	22, 23					

Fuente: Elaboración Propia.

Var.	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº Ítems	Escala de Medición
Productividad laboral	Es la conexión existente entre los recursos que se emplean y la cantidad de servicios y bienes que se generan dentro de la organización. La productividad, en relación al trabajador, tiene similitud con la eficiencia o el rendimiento, y según el enfoque sistémico, un trabajador será considerado productivo si, en un determinado tiempo, y con una determinada cantidad de recursos, logra producir la mayor cantidad de productos (Moreira, 2018).	El nivel de esta variable fue medido por el puntaje alcanzado con el instrumento "Cuestionario – Productividad laboral", el cual midió la percepción que tuvieron los trabajadores acerca de la variable. Las dimensiones medidas fueron: Técnica, Económica y Social.	Técnica	Eficiencia	1, 2	Ordinal
				Efectividad	3, 4, 5	
				Eficacia	6, 7	
			Económica	Rentabilidad	8, 9, 10, 11	
				Economicidad	12, 13	
			Social	Relación interpersonal interna	14, 15, 16	
				Calidad de atención	17, 18, 19	
				Calidad de vida del trabajador	20	

Fuente: Elaboración Propia.

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario – Compromiso organizacional

Estimado(a) trabajador:

La presente, tiene como finalidad realizar el estudio titulado: Compromiso organizacional y productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022. En tal sentido, agradeceré su apoyo con tus percepciones respecto al compromiso organizacional, a partir del cual se estará proponiendo sugerencias para brindarte un mejor servicio.

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de situaciones o hechos, frente a las cuales debe responder marcando con un aspa (X) el recuadro de acuerdo a su percepción.

Nº	ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo				
1	Se permite el mejoramiento continuo de su carrera profesional o técnica.			
2	Se promueve espacios para generar familias organizativas.			
3	Se promueve la empatía en la problemática institucional.			
4	Se cuenta con incentivos para reconocer la labor que realiza.			
5	Se observa que el nivel de desarrollo permite obtener logros personales.			
6	Se genera condiciones para que se sienta parte integrante.			
7	Se brinda a los trabajadores un identificativo que indique ser parte de ésta.			
DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad				
8	Se generan lazos al grado de rechazar mejores ofertas laborales.			
9	Se ha obtenido beneficios laborales que le permite considerar que le debe mucho.			
10	Se sentiría culpable si dejara de trabajar en esta institución.			

11	Se genera condiciones de lealtad entre los trabajadores.			
12	Se genera la dependencia institucional de los trabajadores por los logros laborales.			
13	Se brindan condiciones para que sus aspiraciones profesionales o técnicas se cumplan.			
14	Se cuenta con medios de evaluación para reconocer su trabajo.			
15	Se retribuye al personal por el aporte entregado.			
DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo				
16	Se brinda una continuidad laboral en la institución de acuerdo a los beneficios y ventajas que se les otorga.			
17	Se fortalecen las competencias laborales para enfrentarnos a escenarios adversos ante un despido laboral.			
18	Se genera dependencia laboral al grado de no poder dejar su trabajo.			
19	Se atenta su actividad laboral cuando se decide despedirlo en cualquier momento.			
20	Se genera un gran costo técnico, económico al dejar de laborar.			
21	Se implementa políticas laborales que le permitan considerar una obligación su permanencia.			
22	Se realiza inducciones sobre sus funciones de trabajo.			
23	Se satisface sus expectativas económicas y emocionales que permiten su permanencia.			

FICHA TÉCNICA

I. DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario
2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario Compromiso organizacional.
3. **Autor Original:** Cuestionario planteado por Isla (2021) y personalizado para la presente investigación.

4. **Nombre Original:** "Cuestionario Compromiso Organizacional".
5. **Nº de Items:** 23
6. **Escala de valoración de ítems:** 1. Nunca, 2. A veces, 3. Siempre.
7. **Forma de aplicación:** Colectiva
8. **Administración:** Trabajadores de la Defensa Pública de Ancash
9. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos.

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO

- Identificar el nivel del Compromiso organizacional en la Defensa Pública de Ancash, según la percepción de los trabajadores de la institución.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

La validación del instrumento se realizó mediante la validez contenido por juicio de dos expertos, ambos con grado de Maestría en Gestión Pública. Dichos expertos, haciendo uso de una matriz de validación, evaluaron el criterio de coherencia entre la variable y dimensión, dimensión e indicador, indicador e ítems y coherencia entre el ítem y la opción de respuesta.

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos, se realizó una prueba piloto y los resultados obtenidos se sometieron al procedimiento para hallar el grado de confiabilidad (Alfa de Cronbach). Se obtuvo que el coeficiente de Alfa de Cronbach para el instrumento es superior a 0,87. Por lo cual, se afirma que el instrumento tiene un grado de confiabilidad muy alta.

IV. DIRIGIDO A:

93 trabajadores de la Defensa Pública de Ancash.

V. MATERIALES NECESARIOS

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

El instrumento cuenta con 23 preguntas. Las que han sido ordenadas y planteadas en base a las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional.

DISTRIBUCIÓN DE ITEMS POR DIMENSIONES

Compromiso Afectivo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
Compromiso de Continuidad	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15
Compromiso Normativo	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23

Cuestionario – Productividad laboral

Estimado(a) trabajador:

La presente, tiene como finalidad realizar el estudio titulado: Compromiso organizacional y productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, 2022. En tal sentido, agradeceré su apoyo con tus percepciones respecto a la productividad laboral, a partir del cual se estará proponiendo sugerencias para el mejoramiento de este tema.

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de situaciones o hechos, frente a las cuales debe responder marcando con un aspa (X) el recuadro de acuerdo a su percepción.

Nº	ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
DIMENSIÓN 1: Técnica				
1	Se implementa recursos tecnológicos y modernos para mejorar la productividad			
2	Se cuenta con los equipos tecnológicos para realizar sus labores.			
3	Se brinda los medios para cumplir los objetivos trazados.			
4	Se cumple las metas establecidas por cada área de trabajo.			
5	Se supervisa el cumplimiento de las funciones diarias.			
6	Se cuenta con políticas que permiten el desarrollo de las actividades en el menor tiempo posible.			
7	Se valora el tiempo en el desarrollo de las actividades organizacionales.			
DIMENSIÓN 2: Económica				
8	Se favorece con la rentabilidad por sus actividades ejecutadas.			
9	Se estructura un presupuesto priorizado.			
10	Se conocen cuánto gastan y el costo total que generan en la ejecución de sus actividades.			
11	Se valora la rentabilidad que creció por el eficiente trabajo que realizan.			
12	Se cumplen los protocolos de adquisición y licitaciones para escoger la más económica y la de mejor calidad.			

13	Se confía el manejo adecuado de la parte económica en las áreas respectivas.			
DIMENSIÓN 3: Social				
14	Se gestiona un trabajo armonioso entre todos sus integrantes.			
15	Se aplica las estrategias blandas en el trabajo colaborativo.			
16	Se promueve una relación armoniosa entre los integrantes del equipo.			
17	Se implementa un horario adecuando de atención al público.			
18	Se ha establecido que realicen una atención de calidad personalizada a los usuarios.			
19	Se establece como política institucional la agilización de los trámites de los usuarios.			
20	Se promueve una política de aumento salarial.			

FICHA TÉCNICA

I. DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario
2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario Productividad laboral.
3. **Autor Original:** Cuestionario planteado por Isla (2021) y personalizado para la presente investigación.
4. **Nombre original:** Cuestionario Productividad Laboral.
5. **Nº de Items:** 20
6. **Escala de valoración de ítems:** 1. Nunca, 2. A veces, 3. Siempre.
7. **Forma de aplicación:** Colectiva
8. **Administración:** Trabajadores de la Defensa Pública de Ancash.

9. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos.

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO

- Identificar el nivel de la productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Ancash, según la percepción de los trabajadores de la institución.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

La validación del instrumento se realizó mediante la validez contenido por juicio de dos expertos, ambos con grado de Maestría en Gestión Pública. Dichos expertos, haciendo uso de una matriz de validación, evaluaron el criterio de coherencia entre la variable y dimensión, dimensión e indicador, indicador e ítems y coherencia entre el ítem y la opción de respuesta.

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos, se realizó una prueba piloto y los resultados obtenidos se sometieron al procedimiento para hallar el grado de confiabilidad (Alfa de Cronbach). Se obtuvo que el coeficiente de Alfa de Cronbach para el instrumento es superior a 0,87. Por lo cual, se afirma que el instrumento tiene un grado de confiabilidad muy alta.

IV. DIRIGIDO A:

93 trabajadores de la Defensa Pública de Ancash.

V. MATERIALES NECESARIOS

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

El instrumento cuenta con 20 preguntas. Las que han sido ordenadas y planteadas en base a las dimensiones de la variable Productividad laboral.

DISTRIBUCIÓN DE ITEMS POR DIMENSIONES

Técnica	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
Económica	8, 9, 10, 11, 12, 13
Social	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20

Anexo 4: Validez de los instrumentos (juicio de expertos)

Experto 01

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Se permite el mejoramiento continuo de su carrera profesional o técnica.	X		X		X		
2	Directo	Se promueve espacios para generar familias organizativas.	X		X		X		
3	Directo	Se promueve la empatía en la problemática institucional.	X		X		X		
4	Directo	Se cuenta con incentivos para reconocer la labor que realiza.	X		X		X		
5	Directo	Se observa que el nivel de desarrollo permite obtener logros personales.	X		X		X		
6	Directo	Se genera condiciones para que se sienta parte integrante.	X		X		X		
7	Directo	Se brinda a los trabajadores un identificativo que indique ser parte de ésta.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO CONTINUIDAD			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Directo	Se generan lazos al grado de rechazar mejores ofertas laborales	X		X		X		
9	Directo	Se ha obtenido beneficios laborales que le permite considerar que le debe mucho.	X		X		X		
10	Directo	Se sentiría culpable si dejara de trabajar en esta institución.	X		X		X		
11	Directo	Se genera condiciones de lealtad entre los trabajadores.	X		X		X		
12	Directo	Se genera la dependencia institucional de los trabajadores por los logros laborales.	X		X		X		

13	Directo	Se brindan condiciones para que sus aspiraciones profesionales o técnicas se cumplan.	X		X		X	
14	Directo	Se cuenta con medios de evaluación para reconocer su trabajo.	X		X		X	
15	Directo	Se retribuye al personal por el aporte entregado.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO			Si	No	Si	No	Si	No
16	Directo	Se brinda una continuidad laboral en la institución de acuerdo a los beneficios y ventajas que se les otorga.	X		X		X	
17	Directo	Se fortalecen las competencias laborales para enfrentarnos a escenarios adversos ante un despido laboral.	X		X		X	
18	Directo	Se genera dependencia laboral al grado de no poder dejar su trabajo.	X		X		X	
19	Directo	Se atenta su actividad laboral cuando se decide despedirlo en cualquier momento.	X		X		X	
20	Directo	Se genera un gran costo técnico, económico al dejar de laborar.	X		X		X	
21	Directo	Se implementa políticas laborales que le permitan considerar una obligación su permanencia.	X		X		X	
22	Directo	Se realiza inducciones sobre sus funciones de trabajo.	X		X		X	
23	Directo	Se satisface sus expectativas económicas y emocionales que permiten su permanencia.	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL**Observaciones:**

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ...Jorge Ivan Flores Varillas

DNI: ...33344130.....

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

	Grado / Título	Año de expedición	Universidad
01	Maestro en Gestión Pública	2017	Universidad Privada Cesar Vallejo
02			
03			

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

	Entidad	Años de experiencia	Cargo / Función
01	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	10 años	Defensor Público
02	Poder Judicial	05 años	Secretario Judicial
03			

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

...30.... de ...Junio..... del 2022

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

Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL
CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: TÉCNICA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Se implementa recursos tecnológicos y modernos para mejorar la productividad.	X		X		X		
2	Directo	Se cuenta con los equipos tecnológicos para realizar sus labores.	X		X		X		
3	Directo	Se brinda los medios para cumplir los objetivos trazados.	X		X		X		
4	Directo	Se cumple las metas establecidas por cada área de trabajo.	X		X		X		
5	Directo	Se supervisa el cumplimiento de las funciones diarias.	X		X		X		
6	Directo	Se cuenta con políticas que permiten el desarrollo de las actividades en el menor tiempo posible.	X		X		X		
7	Directo	Se valora el tiempo en el desarrollo de las actividades organizacionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ECONÓMICA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Directo	Se favorece con la rentabilidad por sus actividades ejecutadas.	X		X		X		
9	Directo	Se estructura un presupuesto priorizado.	X		X		X		
10	Directo	Se conocen cuánto gastan y el costo total que generan en la ejecución de sus actividades.	X		X		X		
11	Directo	Se valora la rentabilidad que creció por el eficiente trabajo que realizan.	X		X		X		
12	Directo	Se cumplen los protocolos de adquisición y licitaciones para escoger la más económica y la de mejor calidad.	X		X		X		

13	Directo	Se confía manejo adecuado de la parte económica en las áreas respectivas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: SOCIAL			Si	No	Si	No	Si	No	
14	Directo	Se gestiona un trabajo armonioso entre todos sus integrantes.	X		X		X		
15	Directo	Se aplica las estrategias blandas en el trabajo colaborativo.	X		X		X		
16	Directo	Se promueve una relación armoniosa entre los integrantes del equipo.	X		X		X		
17	Inversa	Se implementa un horario adecuando de atención al público.	X		X		X		
18	Directo	Se ha establecido que realicen una atención de calidad personalizada a los usuarios.	X		X		X		
19	Directo	Se establece como política institucional la agilización de los trámites de los usuarios.	X		X		X		
20	Directo	Se promueve una política de aumento salarial.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL**Observaciones:**

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ...Jorge Ivan Flores Varillas

DNI: ...33344130.....

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

	Grado / Título	Año de expedición	Universidad
01	Maestro en Gestión Pública	2017	Universidad Privada Cesar Vallejo
02			
03			

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

	Entidad	Años de experiencia	Cargo / Función
01	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	10 años	Defensor Público
02	Poder Judicial	05 años	Secretario Judicial
03			

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto

...30.... de ...Junio..... del 2022

Experto 02

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Se permite el mejoramiento continuo de su carrera profesional o técnica.	X		X		X		
2	Directo	Se promueve espacios para generar familias organizativas.	X		X		X		
3	Directo	Se promueve la empatía en la problemática institucional.	X		X		X		
4	Directo	Se cuenta con incentivos para reconocer la labor que realiza.	X		X		X		
5	Directo	Se observa que el nivel de desarrollo permite obtener logros personales.	X		X		X		
6	Directo	Se genera condiciones para que se sienta parte integrante.	X		X		X		
7	Directo	Se brinda a los trabajadores un identificativo que indique ser parte de ésta.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO CONTINUIDAD			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Directo	Se generan lazos al grado de rechazar mejores ofertas laborales	X		X		X		
9	Directo	Se ha obtenido beneficios laborales que le permite considerar que le debe mucho.	X		X		X		
10	Directo	Se sentiría culpable si dejara de trabajar en esta institución.	X		X		X		
11	Directo	Se genera condiciones de lealtad entre los trabajadores.	X		X		X		
12	Directo	Se genera la dependencia institucional de los trabajadores por los logros laborales.	X		X		X		

13	Directo	Se brindan condiciones para que sus aspiraciones profesionales o técnicas se cumplan.	X		X		X		
14	Directo	Se cuenta con medios de evaluación para reconocer su trabajo.	X		X		X		
15	Directo	Se retribuye al personal por el aporte entregado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO			Si	No	Si	No	Si	No	
16	Directo	Se brinda una continuidad laboral en la institución de acuerdo a los beneficios y ventajas que se les otorga.	X		X		X		
17	Directo	Se fortalecen las competencias laborales para enfrentarnos a escenarios adversos ante un despido laboral.	X		X		X		
18	Directo	Se genera dependencia laboral al grado de no poder dejar su trabajo.	X		X		X		
19	Directo	Se atenta su actividad laboral cuando se decide despedirlo en cualquier momento.	X		X		X		
20	Directo	Se genera un gran costo técnico, económico al dejar de laborar.	X		X		X		
21	Directo	Se implementa políticas laborales que le permitan considerar una obligación su permanencia.	X		X		X		
22	Directo	Se realiza inducciones sobre sus funciones de trabajo.	X		X		X		
23	Directo	Se satisface sus expectativas económicas y emocionales que permiten su permanencia.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL**Observaciones:**

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Pinto Quiñones Anderson Fernán

DNI: 45938375

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

	Grado / Título	Año de expedición	Universidad
01	Maestro en Gestión Pública	2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
02	Abogado	2013	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO
03	Bachiller en Derecho y Ciencia Política	2011	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO

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

	Entidad	Años de experiencia	Cargo / Función
01	Unidad de Asistencia Inmediata a Víctimas y Testigos de Recuay	3	Abogado
02	Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Áncash	4	Fiscal Adjunto Provincial
03	Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Áncash	3	Asistente en Función Fiscal

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma Digital

Firmado digitalmente por PINTO QUIÑONES ANDERSON FERNAN
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04.07.2022 15:21:38 -05:00

...01 de julio..... del 2022

Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL
CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: TÉCNICA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Se implementa recursos tecnológicos y modernos para mejorar la productividad.	X		X		X		
2	Directo	Se cuenta con los equipos tecnológicos para realizar sus labores.	X		X		X		
3	Directo	Se brinda los medios para cumplir los objetivos trazados.	X		X		X		
4	Directo	Se cumple las metas establecidas por cada área de trabajo.	X		X		X		
5	Directo	Se supervisa el cumplimiento de las funciones diarias.	X		X		X		
6	Directo	Se cuenta con políticas que permiten el desarrollo de las actividades en el menor tiempo posible.	X		X		X		
7	Directo	Se valora el tiempo en el desarrollo de las actividades organizacionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ECONÓMICA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Directo	Se favorece con la rentabilidad por sus actividades ejecutadas.	X		X		X		
9	Directo	Se estructura un presupuesto priorizado.	X		X		X		
10	Directo	Se conocen cuánto gastan y el costo total que generan en la ejecución de sus actividades.	X		X		X		
11	Directo	Se valora la rentabilidad que creció por el eficiente trabajo que realizan.	X		X		X		
12	Directo	Se cumplen los protocolos de adquisición y licitaciones para escoger la más económica y la de mejor calidad.	X		X		X		

13	Directo	Se confía manejo adecuado de la parte económica en las áreas respectivas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: SOCIAL			Si	No	Si	No	Si	No	
14	Directo	Se gestiona un trabajo armonioso entre todos sus integrantes.	X		X		X		
15	Directo	Se aplica las estrategias blandas en el trabajo colaborativo.	X		X		X		
16	Directo	Se promueve una relación armoniosa entre los integrantes del equipo.	X		X		X		
17	Inversa	Se implementa un horario adecuando de atención al público.	X		X		X		
18	Directo	Se ha establecido que realicen una atención de calidad personalizada a los usuarios.	X		X		X		
19	Directo	Se establece como política institucional la agilización de los trámites de los usuarios.	X		X		X		
20	Directo	Se promueve una política de aumento salarial.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL**Observaciones:**

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Pinto Quiñones Anderson Fernán

DNI: 45938375

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

	Grado / Título	Año de expedición	Universidad
01	Maestro en Gestión Pública	2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
02	Abogado	2013	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO
03	Bachiller en Derecho y Ciencia Política	2011	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO

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

	Entidad	Años de experiencia	Cargo / Función
01	Unidad de Asistencia Inmediata a Víctimas y Testigos de Recuay	3	Abogado
02	Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Áncash	4	Fiscal Adjunto Provincial
03	Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Áncash	3	Asistente en Función Fiscal

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

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

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

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



Firma Digital

Firmado digitalmente por PINTO QUIÑONES ANDERSON FERNAN
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04.07.2022 15:21:38 -05:00

01 de julio del 2022

Firma del Experto

Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos (Alfa de Cronbach)

Data para el análisis de la confiabilidad de los instrumentos

Compromiso Organizacional																							
No.	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
T01	3	2	3	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
T02	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
T03	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1
T04	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1
T05	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2
T06	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
T07	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	3	1	2
T08	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	1
T09	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
T10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	1
T11	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1
T12	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2

Productividad Laboral																				
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
T01	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
T02	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
T03	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
T04	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1
T05	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
T06	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
T07	1	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1
T08	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	3	1
T09	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
T10	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3	1
T11	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1
T12	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	1

De la confiabilidad. Empleando el software SPSS y realizando un análisis de fiabilidad con el método del Alfa de Cronbach, se determinó el coeficiente de confiabilidad para cada uno de los instrumentos. Para ello se empleó una muestra de estudio piloto, el cual estuvo conformada por 12 trabajadores de una entidad pública similar a la entidad del estudio.

Instrumento: Compromiso Organizacional

Estadístico de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,872	23

Instrumento: Productividad Laboral

Estadístico de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,871	20

Análisis del resultado. De acuerdo al planteamiento, en el cual se considera que un instrumento para ser considerado confiable su coeficiente debe ser mayor a 0,70 (Hernández et al., 2014), se obtuvo que el coeficiente de Alfa de Cronbach de ambos instrumentos, son superiores a 0,87. Por lo cual, se afirma que ambos instrumentos tienen un grado de confiabilidad muy alta.

Anexo 6: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

A continuación, se muestra la interpretación del coeficiente de correlación de Spearman, el mismo que fue empleado en la presente investigación para el desarrollo de la contrastación de hipótesis general y específicas:

Valor de Rho	Significado
- 1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0,9 a - 0,99	Correlación negativa muy alta
- 0,7 a - 0,89	Correlación negativa alta
- 0,4 a - 0,69	Correlación negativa moderada
- 0,2 a - 0,39	Correlación negativa baja
- 0,01 a - 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez y Campos (2015)

Anexo 7: Base de datos

Base de datos respecto a la variable 1: Compromiso organizacional

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
Persona 1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
Persona 2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
Persona 3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Persona 4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1
Persona 5	3	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2
Persona 6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Persona 7	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2
Persona 8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
Persona 9	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2
Persona 10	2	2	1	1	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
Persona 11	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2
Persona 12	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Persona 13	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	1	1	2
Persona 14	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3
Persona 15	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1
Persona 16	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2
Persona 17	3	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2
Persona 18	3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3
Persona 19	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2
Persona 20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Persona 21	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1

Persona 22	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	3	3	2	1	2
Persona 23	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2
Persona 24	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1
Persona 25	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	3	1	2
Persona 26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2
Persona 27	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
Persona 28	3	2	3	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Persona 29	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	2
Persona 30	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
Persona 31	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2
Persona 32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	1
Persona 33	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3
Persona 34	2	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	2	2	1	3	3	3	1	3	3	2	3	3
Persona 35	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2
Persona 36	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1
Persona 37	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Persona 38	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1
Persona 39	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	1
Persona 40	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2
Persona 41	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	2
Persona 42	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
Persona 43	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2
Persona 44	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
Persona 45	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
Persona 46	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2

Persona 47	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2
Persona 48	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2
Persona 49	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1
Persona 50	3	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2
Persona 51	3	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2
Persona 52	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
Persona 53	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
Persona 54	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2
Persona 55	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	2
Persona 56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
Persona 57	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2
Persona 58	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2
Persona 59	2	2	1	1	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
Persona 60	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
Persona 61	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2
Persona 62	3	3	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	2	2
Persona 63	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2
Persona 64	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1	1	2
Persona 65	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3
Persona 66	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Persona 67	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
Persona 68	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	2
Persona 69	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
Persona 70	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2
Persona 71	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2

Persona 72	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	2
Persona 73	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1
Persona 74	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2
Persona 75	3	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2
Persona 76	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
Persona 77	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Persona 78	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Persona 79	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2
Persona 80	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2
Persona 81	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
Persona 82	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Persona 83	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2
Persona 84	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
Persona 85	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3
Persona 86	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
Persona 87	2	3	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	3	1	2
Persona 88	3	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	2	2
Persona 89	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2
Persona 90	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1
Persona 91	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	3	3	2	1	2
Persona 92	2	2	2	1	3	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Persona 93	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2

Base de datos respecto a la variable 2: Productividad laboral

	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
Persona 1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1
Persona 2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
Persona 3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Persona 4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
Persona 5	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	1
Persona 6	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
Persona 7	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
Persona 8	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Persona 9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1
Persona 10	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1
Persona 11	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	1
Persona 12	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	1
Persona 13	2	3	1	2	2	1	2	3	1	1	1	2	1	3	1	2	3	3	3	1
Persona 14	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2
Persona 15	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1
Persona 16	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Persona 17	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1
Persona 18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Persona 19	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1
Persona 20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
Persona 21	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	3	1
Persona 22	2	2	2	2	3	3	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1

Persona 73	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
Persona 74	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
Persona 75	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1
Persona 76	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
Persona 77	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
Persona 78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
Persona 79	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2
Persona 80	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
Persona 81	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Persona 82	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
Persona 83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1
Persona 84	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
Persona 85	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2
Persona 86	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
Persona 87	1	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	1	2	1
Persona 88	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	3	1
Persona 89	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1
Persona 90	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1
Persona 91	2	2	2	1	3	3	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1
Persona 92	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1
Persona 93	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2

Anexo 08. Autorización de organización para publicar su identidad en los resultados de la investigación.



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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20131371617
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS – DIRECCION DISTRITAL DE DEFENSA PUBLICA ANCASH	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: MELGAREJO OORTEGUI RAUL EDUARDO	DNI: 40820559

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], 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 LOS TRABAJADORES DE LA DEFENSA PUBLICA ANCASH, 2022	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos NORABUENA GUTIERREZ HERNAN	DNI: 41545865

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.

Lugar y Fecha:

Firma: _____



Firmado digitalmente
por MELGAREJO
OLORTEGUI Raul
Eduardo FAU
20131371617 soft
Fecha: 2022.07.27
12:39:57 -04'00'

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). 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.