



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Compromiso organizacional y productividad laboral en los servidores
del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Miranda Orlandini, Vannessa Maria (orcid.org/0000-0001-5894-087X)

ASESOR:

Mg. Casazola Cruz, Oswaldo Daniel (orcid.org/0000-0003-2521-530X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis hijos, esposo y padres por ser la
razón para seguir adelante.

Agradecimiento

A mis padres María y Miguel por darme el regalo de la vida y su amor incondicional.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimientos.....	26
3.6. Metodo de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Características Sociodemográficas de la Población.....	24
Tabla 2	Medidas de resumen de los puntajes directos de las variables y dimensiones	28
Tabla 3	Frecuencias y porcentajes de los niveles de las variables y dimensiones	29
Tabla 4	Tabla cruzada de los niveles de las variables	30
Tabla 5	Normalidad y fiabilidad de los grupos de datos por variables y dimensiones	31
Tabla 6	Correlación de Spearman entre la Productividad Laboral y el Compromiso Organizacional y sus dimensiones	32

Resumen

La productividad laboral es el resultado de la eficiencia y eficacia en el trabajo producto de la optimización de los recursos otorgados a los trabajadores, puede ser impulsada a través de distintas variables del comportamiento, como el compromiso organizacional, que es la expresión afectiva del trabajador hacia la empresa. El presente estudio tiene por objetivo determinar la dirección e intensidad de la relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021. Se desarrolla una investigación observacional, transversal y relacional en 300 servidores públicos (mujeres= 198; varones= 102) con base a los modelos teóricos de Meyer & Allen (compromiso organizacional) y Robbins & Judge (productividad). Los resultados hallaron un p -valor= 0.00 ($p > 0.05$) y $Rho = 0.71$, demostrando que existe relación significativa, directa y media entre las variables. Es decir, las altas puntuaciones obtenidas en el compromiso organizacional están directamente relacionadas con los altos puntajes de productividad laboral percibida. Se concluye que la identificación afectiva de los trabajadores hacia la organización, sus deseos de mantenerse en la empresa y la reciprocidad por los beneficios que obtiene, están asociados a la percepción de productividad individual y grupal que poseen.

Palabras clave: Compromiso organizacional, productividad laboral, compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad

Abstract

Labor productivity is the result of efficiency and effectiveness at work as a result of the optimization of the resources granted to workers, it can be driven through different behavioral variables, such as organizational commitment, which is the affective expression of the worker towards the company. The objective of this study is to determine the direction and intensity of the relationship between organizational commitment and labor productivity in the servers of Legislative Decree N° 728 of the Regional Government of Callao, 2021. An observational, cross-sectional and relational research is developed in 300 public servants (women= 198; men= 102) based on the theoretical models of Meyer & Allen (organizational commitment) and Robbins & Judge (productivity). The results found a p -value= 0.00 ($p > 0.05$) and $Rho = 0.71$, demonstrating that there is a significant, direct and mean relationship between the variables. That is, the high scores obtained in organizational commitment are directly related to the high scores of perceived labor productivity. It is concluded that the affective identification of the workers towards the organization, their desire to remain in the company and the reciprocity for the benefits obtained, are associated with the perception of individual and group productivity that they possess.

Keywords: organizational commitment, labor productivity, affective commitment, normative commitment, continuity commitment

I. INTRODUCCIÓN

La experiencia reciente producto de la pandemia a raíz del COVID-19 han puesto en evidencia la capacidad de respuesta y de adaptación ante las crisis por parte de las organizaciones en todas las áreas estratégicas que la conforman (Jacobs et al., 2022). Es en esta coyuntura donde las áreas de Gestión del Talento Humano (GTH) o Recursos Humanos tuvieron la gran tarea de demostrar su capacidad para desarrollar sus procesos ante una nueva forma de trabajo que no era del todo dominado por las organizaciones, especialmente del sector público (Gamero & Pérez, 2020). El cambio abrupto en la forma de trabajo producto de la inmovilización social durante el año 2020 obligó a las empresas a reinventar sus prácticas en la gestión de personas, tanto en el proceso de selección y contratación, disminuidos por la incertidumbre sobre la situación económica, como en los procesos de medición del desempeño, el manejo del clima para el compromiso del trabajador y el control del trabajo, los cuales migraron a una gestión a distancia (Reyes Pérez et al., 2021).

Esta situación llevó a replantear las estrategias en la gestión de las personas para adaptarlas a los cambios producto de la emergencia sanitaria, el aislamiento social y el teletrabajo. Al respecto, los modelos teóricos sobre el comportamiento organizacional y las prácticas en la gestión del talento humano, exponen que el contacto directo entre colaboradores desarrolla un sentido de comodidad con el puesto laboral y con la organización en general (Díaz et al., 2014; Honorio, 2018). Para alcanzar este objetivo, es importante generar acciones que desarrollen la satisfacción, motivación, identificación, compromiso e integración del trabajador con todas las políticas de la organización a través de una comunicación constante y reconocimientos por el esfuerzo brindado por el trabajador, especialmente en los tiempos de crisis (Budiyono, 2019; Geun & Park, 2019; Jacobs et al., 2022). Como era de esperarse, las consecuencias del COVID-19 también generaron impactos negativos en los indicadores de las áreas de GTH, especialmente en las actividades que debían favorecer el compromiso del personal, tales como el salario emocional y el clima laboral, los cuales impactan con frecuencia en el

desempeño del trabajo y en la productividad laboral (Chiang-Vega & Candia-Romero, 2021; Galanti et al., 2021; Reyes Pérez et al., 2021)

La actualidad internacional sobre este tema todavía no es del todo alentadora. La Organización Internacional del Trabajo [OIT] refiere que si bien a finales del 2020 se alcanzó una considerable recuperación en los países con mayores ingresos producto de la vuelta al trabajo y de las campañas para la inmunización contra el COVID-19, en el 2021 disminuyó el ritmo de crecimiento, especialmente en los naciones de bajos ingresos así como en los de ingresos mediano inferior, esto debido, entre otras razones, porque en el 2020, las acciones productivas de la población en actividad laboral de los países de altos ingresos fue 17,5 veces superior a la población trabajadora de una nación de bajos ingresos (OIT, 2021). Otra razón que explica esta diferencia es la crisis por la falta de trabajo en países de América Latina y del Caribe, puesto que este fenómeno se incrementó debido a la pandemia y aún, hasta la medición a febrero del 2022, no recupera los valores anteriores al 2020, registrándose un índice de desempleo de 9,6% y con uno de cada dos trabajadores en la informalidad (OIT, 2022).

Ante esta realidad, es importante saber qué otros factores, aparte de las evidentes producto de la pandemia, pueden estar interviniendo en el problema de la productividad de los trabajadores en la región y en el país, así como explicar las diferencias que existen en la productividad a razón del tamaño y formalización de las empresas. Una conjetura a poner a prueba se puede derivar de las estrategias que se desarrollan desde las empresas, a través del área de GTH, para mantener a un personal motivado para la producción (Reyes Pérez et al., 2021). Así, una investigación desarrollada en Chile demostró que la inversión en capacitación tanto en cuestiones técnicas como en habilidades blandas impacta positivamente en la productividad de los colaboradores, no solo por el mayor conocimiento y pericia que pueda brindar una capacitación en sí, sino por la percepción de los trabajadores sobre la inversión en habilidades que hace la empresa en beneficio de ellos (Álvarez et al., 2017). Desde la misma perspectiva de los empleados, en Sudáfrica se intentó medir la productividad desde la percepción del mismo trabajador, con el objetivo de

reconocer los factores que impulsan al compromiso hacia el trabajo y el impacto que consideran que tiene sobre su propia productividad, encontrando que los sentimientos personales generados en el trabajador por su trabajo, su entorno y sus pares son la principal fuente de compromiso hacia sus labores (Moletsane et al., 2019).

La productividad es obtenida a través de la optimización de los recursos que una empresa, principalmente privada, realiza en sus operaciones (OIT, 2021). Sin embargo, las mediciones no son exclusivas del sector privado. En el Perú, se realizan variantes de la medición de la productividad en los trabajadores de las instituciones públicas nacionales, regionales y locales con el objetivo de reconocer el ejercicio de sus competencias en beneficio de la ciudadanía (Instituto Peruano de Economía, 2021). Por ello, existen leyes que organizan las actividades y controlan la conducta organizacional de las personas en el servicio público a través de la Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR] bajo la Ley del Servicio Civil N° 30057 (Diario Oficial El Peruano, 2014). Actualmente, solo 95 entidades han dado inicio a esta ley a fin de medir la productividad y el compromiso con sus labores dentro de las instituciones públicas (SERVIR, 2019). El Gobierno Regional del Callao aún no se adhiere a esta normativa, por lo que la productividad laboral y el desempeño no se evalúan según el capítulo sobre la *Gestión de la Capacitación* expuesto en la ley (SERVIR, 2019).

Ante lo expuesto, la presente investigación se centra en el estudio relacional del compromiso organizacional con la productividad laboral, sin tomar en cuenta las variables asociadas al contexto producto de la pandemia, a razón de reconocer la asociación entre las variables de estudio en la población elegida: servidores del Decreto Legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao. Además, se pretende conocer si la percepción apego de los colaboradores del Gobierno Regional del Callao (compromiso organizacional) mantiene o no relación directa con la percepción de los mismos trabajadores sobre su propia productividad, entendida como el resultado de las actividades de los propios trabajadores a través de la evaluación de los factores asociados al comportamiento organizacional (Robbins & Judge, 2013). Con los resultados

obtenidos, es probable hallar una explicación a los comportamientos relacionados a la eficiencia y eficacia de los trabajadores asociados o impulsados por el grado de compromiso o *engagement* que tienen por la organización.

El presente estudio está teóricamente justificado porque se es prudente y necesario reunir datos actuales en el sector laboral público con relación a los constructos *Compromiso Organizacional* y *Productividad Laboral* debido a que las investigaciones hasta hoy reunidas se centran, sobre todo, en ámbitos organizacionales privados. Asimismo, se justifica de forma práctica porque, producto de los resultados, se podrá determinar la existencia o no sobre relación entre ambas variables en los servidores públicos del Gobierno Regional del Callao, lo cual puede ayudar a reconocer si el grado de identificación de los servidores hacia el servicio que prestan y hacia la institución puede llegar, posteriormente, a explicar la percepción de productividad que poseen. Además, otro aspecto importante para la realización del estudio radica en el paso previo para la continuidad de estudios de mayor alcance que permitan hallar relaciones causales, predictivas o estudios aplicativos enfocados en poner a prueba acciones para el incremento de la productividad laboral en los trabajadores sector público, debido a que es una población que no suele ser evaluada bajo estos atributos ya que, como se ha visto en la literatura y en las mediciones realizadas, se suelen realizar en trabajadores de empresas privadas. Asimismo, este estudio se justifica de forma social porque el proceso de investigación y sus resultados incrementarán el conocimiento de los constructos analizados, los cuales pueden ser un insumo o antecedente importante tanto por el Gobierno Regional del Callao como por otras Municipalidades o Gobiernos Regionales en bien de mejorar su gestión en la gestión de los trabajadores y que, a la vez, puedan impactar positivamente en los ciudadanos que reciben el servicio de estas entidades.

Por lo expuesto, para dirigir un método adecuado de estudio, se formuló la siguiente pregunta principal de investigación: (PP) ¿Qué relación existe entre el Compromiso Organizacional y la Productividad Laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021? Además, de

esta pregunta principal se desprenden las siguientes preguntas secundarias: (PS1) ¿Qué relación existe relación entre el compromiso afectivo y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021? (PS2) ¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021? (PS3) ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021?

Asimismo, se propone un objetivo principal de estudio consistente en: (OP) Determinar la dirección e intensidad de la relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021. De igual forma, del objetivo principal, se desglosa los siguientes objetivos específicos: (OE1) Determinar la dirección e intensidad de la relación entre el compromiso afectivo y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021; (OE2) Determinar la dirección e intensidad de la relación entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021; (OE3) Determinar la dirección e intensidad de la relación entre el compromiso normativo y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021.

Finalmente, se planteó una hipótesis de investigación para dar respuesta a la pregunta: (H_i) Existe relación significativa y directa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao. De esta hipótesis, se desglosa en las siguientes hipótesis secundarias: (H₁) Existe relación significativa y directa entre el compromiso afectivo y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao es significativa y directa; (H₂): Existe relación significativa y directa entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao es significativa y directa; (H₃) Existe

relación significativa y directa entre el compromiso normativo y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao es significativa y directa.

II. MARCO TEÓRICO

En el estado del arte de la literatura se han encontrado investigaciones tanto internacionales como nacionales que han relacionado las variables compromiso organizacional y productividad, las cuales son antecedentes al presente estudio. De esta manera, en cuanto a las investigaciones internacionales, se realizó una investigación en los docentes de la Escuela de Medicina de la Universidad de Pensilvania durante la pandemia por el COVID-19 que buscó determinar si las diferencias en el compromiso y la productividad de los profesores estaban relacionadas con los esfuerzos departamentales para crear una comunidad virtual, gestionar conflictos, fomentar el compromiso con los colegas y apoyar el bienestar emocional de los profesores, para ello, se encuestó a los profesores del departamento de medicina familiar sobre los efectos de la pandemia de COVID-19 en su compromiso y productividad en la atención clínica, la enseñanza y la investigación, especialmente, sobre el impacto de las acciones de la Facultad en el bienestar, encontrándose que la mayoría de los encuestados percibieron una disminución del compromiso y la productividad en los dominios clínicos, de enseñanza y de investigación (Jacobs et al., 2022).

Igualmente, se realizó un estudio cualitativo cuyo objetivo fue describir los factores de los niveles de baja productividad de por los trabajadores del sector comercial en una organización de producción y comercialización de hidrocarburos de Medellín - Colombia, hallando que el déficit de comunicación entre los jefes y los trabajadores, la capacitación e inducción a la fuerza laboral desde la contratación, el desarrollo de productos nuevos y la motivación en el aprendizaje de los procesos, son factores determinantes en el nivel de la productividad percibida de los trabajadores evaluados (García & Sierra, 2020).

De igual forma, en Corea del Sur se realizó un estudio cuyo objetivo fue investigar los factores que afectan la productividad de las enfermeras clínicas coreanas, para ello, encuestaron 239 enfermeras que laboran en hospitales universitarios y se realizó regresiones múltiples para identificar los factores influyentes, encontrando que el nivel de productividad de enfermería estuvo en

un nivel moderado (3,3 sobre 5), donde la edad y la situación laboral explicaron el 55,4% de la variación en la productividad (Geun & Park, 2019).

Además, otro estudio realizado en los trabajadores de un centro de salud de la ciudad de Khorramabad (Irán) tuvo el objetivo de relacionar el compromiso organizacional con la productividad, para lo cual aplicaron 102 cuestionarios analizados mediante estadística descriptiva, hallando que el 66,7% de los participantes tenían un estatus de compromiso intermedio con la empresa, mientras que el 33,3% de los participantes tenían un nivel de compromiso bueno; además, el 2,9% de los participantes tenían niveles de productividad bajos, el 91,2% de los participantes tenían un nivel de productividad intermedio y el 5,9% de los participantes reportaron buenos niveles de productividad. La prueba de Pearson aplicada demostró una asociación significativa y directa entre el compromiso y la productividad ($r=0,365$; $p=0,01$), concluyendo que existe una correlación positiva significativa entre el compromiso con la organización y la productividad (Koushki et al., 2019).

También, un estudio observacional mixto realizado en Colombia tuvo por objetivo determinar la influencia de la variable compromiso organizacional con la variable productividad en los trabajadores de una empresa de producción y exportación de fruta, identificando variables externas al trabajador y a la organización que incrementan la productividad; sin embargo, encontraron que el compromiso organizacional no se encuentra relacionado de forma causal con la productividad laboral (Hernández, 2019).

Asimismo, se realizó un estudio particular que tuvo como propósito examinar el efecto directo de la equidad salarial percibida, la interacción de la equidad salarial percibida y la productividad, y los efectos relativos de la equidad salarial interna y externa percibida sobre el compromiso organizacional entre académicos estadounidenses de color. El estudio encuestó a 160 profesionales y se emplearon correlación y regresión jerárquica para probar las hipótesis, encontrando que la equidad salarial percibida influyó directamente en el compromiso organizacional e interactuó con la productividad académica para afectar el compromiso; es decir, se halló que los participantes altamente productivos que percibieron la equidad salarial reportaron el compromiso más

alto, sin embargo, cuando se consideró que el pago no era equitativo, los académicos más productivos reportaron el compromiso más bajo (Holly Buttner & Lowe, 2017).

Al igual que los antecedentes anteriores, en cuanto a los trabajos previos revisados en el contexto nacional sobre las variables de la presente investigación, se realizó un estudio descriptivo en el 2021 cuyo objetivo fue identificar la fuerza de correlación y grado de influencia del compromiso en la productividad. Esta investigación fue realizada en trabajadores administrativos de la Sociedad de Beneficencia de Yungay, hallando que existe una significativa influencia (Nagelkerke = 66.5%; sig. = 0.000) del compromiso organizacional en la productividad en los evaluados; por lo que se concluye que el compromiso de los administrativos y la productividad que presentan guardan una fuerte relación de influencia (Figueroa, 2021).

De igual forma, un estudio buscó medir la influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, encontrando que el 50.7% de los administrativos que poseen compromiso organizacional tienen, a la vez, un buen desempeño laboral, demostrando que el compromiso de los administrativos guarda una relación de influencia en el desempeño que demuestran en la gestión de la municipalidad (Hurtado, 2021)

Otro estudio nacional de alcance correlacional causal, presentó el objetivo de medir la influencia del compromiso de los trabajadores en su productividad laboral percibida en una planta de tratamiento de agua potable de la ciudad de Trujillo. Para este estudio, encuestaron a 60 trabajadores, encontrando que el grado de compromiso de los trabajadores mantiene un nivel regular (63.3%) al igual que la productividad laboral percibida (60%), demostrando además, que existe influencia directa y significativa del compromiso organizacional en la productividad laboral de trabajadores, comprobado con sig. 0.000 ($p < 0.01$) y valor Rho = 0.598; confirmando además que existe correlación directa moderada entre ambas variables (Isla, 2021).

Asimismo, otro estudio cuantitativo correlacional tuvo por objetivo relacionar el compromiso organizacional de los servidores públicos de una Dirección Regional de Salud con la productividad laboral que perciben de ellos mismos. Los resultados demuestran la existencia de una correlación positiva alta entre ambas variables ($Rho= 0,712$; $sig.= ,000$) (González, 2020).

Además, otro estudio correlacional tuvo como objetivo identificar la fuerza de correlación entre el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa con la productividad laboral percibida que poseen los trabajadores a partir de sus desempeños. Los resultados del estudio encuentran un índice de correlación moderado y directo ($Rho= 0.630$) entre las variables; además, encuentran que los índices de compromiso laboral y de productividad percibida se encuentran en un nivel promedio (52% y 46% respectivamente), por lo que explican que probablemente las dificultades de comunicación (dimensión con mayor caída en el cuestionario de compromiso) no permite un mayor resultado entre ambas variables (Rengifo, 2019).

Finalmente, un estudio cuantitativo realizado en los trabajadores de actividad asistencial del Hospital Nacional Dos de Mayo, presentó como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Los resultados del estudio evidenciaron una relación significativa, directa y alta ($rho=0.846$; $p<0.01$) entre ambas variables investigadas, concluyendo que los mayores índices del compromiso organizacional se relacionan con los resultados altos obtenidos en la percepción de satisfacción laboral (Pérez, 2018).

En cuanto al marco conceptual del compromiso organizacional, al inicio fue definido como el resultado de inversiones por parte de los empleadores durante el vínculo laboral que conlleva a los trabajadores a realizar inversiones con respecto a su esfuerzo laboral (Becker, 1960). En este concepto inicial, tuvo influencias de la Teoría del Intercambio Social, propuesto por Thibaut y Kelley a inicios de 1960, puesto que plantea una iniciativa por parte de la organización que impacta en la motivación y activación de una conducta en otro grupo social, en este caso, de los trabajadores dentro de una empresa, por lo

que el compromiso sería recíproco y a la vez motivado tanto de los empleadores como de los colaboradores (Chiang-Vega & Candia-Romero, 2021; Roca-Puig et al., 2012; Turner, 2020)

A partir de este estudio, diferentes autores empezaron a formular sus propios intentos de definir la variable, estos coinciden en que es un vínculo laboral de la persona con su lugar de trabajo (Meyer & Allen, 1984, 1991). Desde una perspectiva psicológica, el compromiso organizacional fue definido como la identificación del trabajador con su empresa, así como su deseo de seguir perteneciendo a ella, con una voluntad consciente de desarrollar un esfuerzo laboral e identificación con los determinantes valorativos y objetivos planeados por la organización (Mowday et al., 1982).

Finalmente, desde un enfoque basado en la atribución, el compromiso fue definido como aquel sentido de deber u obligación que el trabajador admite de forma voluntaria hacia una organización, donde percibe reciprocidad y beneficio mutuo por ese esfuerzo (Wanous et al., 1984). Asimismo, dentro de este mismo enfoque se definió el compromiso como un estado afectivo positivo y perdurable de los empleados asociado con la dedicación, la concentración y un desempeño laboral creciente (Francois & Roberts, 2003).

Algunas definiciones más contemporáneas refieren al compromiso organizacional como el resultado de las expresiones sentimentales del trabajador, a partir de sus experiencias vividas, sobre el pasado y el presente de su relación con la empresa, el cual dependiendo si la relación de dicha experiencia sea buena o mala, los resultados también lo serán e irán variando (Chiavenato, 2009). Según Budiyo (2019), el compromiso organizacional muestra el grado de lealtad y vinculación del talento humano con la organización, y que ello es importante, puesto que, un buen nivel de compromiso organizacional puede llegar a provocar un bajo nivel de rotación, fortaleciendo así la cultura y el compromiso de las personas que se identifican con la empresa y sus puestos de trabajo. Así también, Becker (1960), define al compromiso organizacional como una actitud hacia el trabajo y la empresa, que se construye en base a un proceso de relación del colaborador y la organización, y que, la importancia del estudio de esta variable se basa en la

gran influencia que pueda provocar está en los comportamientos de los colaboradores, puesto que, se pueden disminuir las ausencias, la insatisfacción y lograr una mayor productividad.

Respecto a sus componentes, el más aceptado es el propuesto por Meyer y Allen quienes proponen un constructo compuesto de tres dimensiones para definir al compromiso organizacional: (a) compromiso de continuidad, la cual está orientada a la percepción del colaborador sobre el costo-beneficio en su organización; (b) compromiso de afectividad, que se refiere al vínculo emocional e identificación con los valores de la organización; y (c) compromiso de normatividad, la cual está basada por un sentido moral y reciprocidad con la organización, por lo que mencionan que estas están relacionadas entre sí para evaluar el compromiso organizacional en individuos (Meyer et al., 1993, 2002; Meyer & Allen, 1984, 1991, 1996, 1997).

Luego de haberse estudiado bajo el concepto de commitment, también se presentaron conceptos asociados y equivalentes desde el término engagement aunque con contenidos muy similares, dado que en esencia, el significado es el mismo (Catteeuw et al., 2007; Schaufeli & Bakker, 2004). De tal manera, en algunos estudios lo definen como la identificación y sentido de pertenencia del trabajador hacia la organización (Okazaki et al., 2019; Ryde et al., 2022; Turner, 2020).

En cuanto a los factores que impulsan el desarrollo del compromiso en las organizaciones, existen varios antecedentes que demuestran que determinados factores serían predictores del compromiso organizacional: (a) el mentoring, el cual determina la formación y el desarrollo que se le brinda a los trabajadores (Flores-Lima et al., 2014); (b) la satisfacción laboral, en el cual se ha determinado que si el trabajador se encuentra complacido con su relación con la empresa estaría más comprometido con sus actividades laborales (Chiang-Vega & Candia-Romero, 2021; Issn, 2021; Jacobs et al., 2022; McNeese-Smith, 1996; Moletsane et al., 2019; Pérez, 2018); (c) la cultura organizacional, puesto que si los valores y metas de la empresa es tomada por los empleados como parte de ellos, presentarían mayores niveles de mantener los lazos con la organización fuertemente ligado al compromiso como efecto

causal (Budiyono, 2019; Chiang-Vega & Candia-Romero, 2021; Meyer et al., 2002; Phipps et al., 2013; Westover et al., 2010); (d) el Clima organizacional, donde un buen ambiente laboral afecta directamente al sentido de reciprocidad con el desempeño de los trabajadores (Edel Navarro et al., 2007).

Asimismo, se han comprobado diversos efectos en la organización a través de un alto Compromiso Organizacional, algunos son: (a) Identificación con el puesto, entendiéndose que si el compromiso es alto con la empresa, generará involucramiento con las actividades de su puesto e identificación con la organización, por otro lado, en niveles bajos conllevaría a la realización de las labores solo por conformidad u obligación (Claure & Bohrt, 2004); (b) Orientación hacia la formación, donde un trabajador comprometido estaría predispuesto a adquirir nuevos conocimientos para poder ser usados en favor de la organización y esta pueda alargar sus lazos con el colaborador (Ruiz de Alba, 2013); (c) Permanencia, donde la intención de abandono que general los altos niveles de rotación estaría comprometido con muy bajos niveles de compromiso con la organización (Hernandez et al., 2021). (d) Desempeño laboral, en el cual el buen desarrollo y esfuerzo que ponen los trabajadores conlleva a que los empleadores tengan una mayor preocupación por el bienestar de estos, estudios previos confirmaron que, a mayor compromiso, el desempeño mejorará en todos los trabajadores (Flores-Lima et al., 2014).

Los estudios epistemológicos que derivan en los modelos teóricos que explican y dimensionan el Compromiso Laboral son variados; sin embargo, los más aceptados y aplicados en los distintos estudios son:

Teoría de los 3 factores. Desarrollado por Meyer y Allen quienes realizaron su investigación entre 1991 y 1997 y determinaron que es el estado del trabajador que se relaciona con el lugar de trabajo, tiene una estrecha relación con la intención de seguir perteneciendo a la organización y tienen los siguientes componentes (Meyer et al., 1993, 2002; Meyer & Allen, 1984, 1991, 1996, 1997):

(a) Compromiso afectivo, es definido como el apego emocional del trabajador hacia su lugar de trabajo por iniciativa propia por sentir concordancia de los objetivos y valores de su organización con las propias; b) Compromiso

de continuidad, relacionado a los conocimientos del empleado sobre los costos del término de los lazos laborales donde trabaja y los beneficios de mantenerlos. c) Compromiso normativo, sentimientos de obligación de mantener los lazos laborales por cuestiones éticas como un sentido de reciprocidad por lo brindado por la empresa, se toma también con la presión internalizada para alcanzar las metas planteadas por la organización.

Teoría de Chatman y O'Reilly. De igual forma, estos autores plantearon una teoría multidimensional donde tomaron al compromiso organizacional como la actitud que tiene el trabajador con su organización y está compuesto de 3 factores (O'Reilly & Chatman, 1986): (a) Internalización, referida a la relación de los valores organizacionales ya establecidos son tomados por el trabajador y actuando consecuente a ello. (b) Cumplimiento, son todas aquellas conductas para la obtención de determinadas recompensas; (c) Identificación, se da cuando el trabajador es influenciado para tener o sostener una relación óptima con la organización.

Teoría de Etzioni. El autor de dicha teoría propuso 3 factores que conformarían a la variable de compromiso organizacional (Etzioni, 1961): (a) Compromiso moral, referida al cumplimiento moral, es decir que el trabajador adoptará y se identificará con la organización donde labora; (b) Compromiso calculador, aquí el trabajador tendrá un sentimiento de cumplimiento con la empresa basado en el intercambio, es decir que su contribución será recompensada por incentivos; y (c) Compromiso alienante, este factor tiene una carga afectiva, la percepción de la persona de no poder controlar la organización.

Respecto a la productividad, es definida como una evaluación del desempeño del trabajador para medir el índice de eficiencia y la eficacia en el ejercicio de sus actividades (Gutiérrez, 2010). En cuanto a la eficacia, se alcanza cuando el resultado del trabajo se asocia a las metas del área de trabajo y a los objetivos definidos por la organización. Asimismo, la eficiencia se refiere al uso óptimo del tiempo, herramientas e insumos que se le asigna al trabajador para el desarrollo de sus funciones; es decir, la eficiencia es resultado de la optimización de los medios y los procesos enfocados en los

objetivos organizacionales (Summers, 2006). En línea a lo anterior, Chiavenato refiere que la productividad es el resultado del logro de los objetivos de una empresa, el cual se alcanza cuando se satisface las necesidades de los clientes a través de productos o servicios de calidad y con el menor costo posible, mejorando sus procesos en beneficio de las metas planteadas (Chiavenato, 2006).

Otras definiciones que ha tenido la productividad están orientadas a los recursos que utiliza el trabajador en el desarrollo de su trabajo. Así, para Alva & Juárez (2014), la productividad es el resultado del efectivo uso de los recursos que se le asigna a un trabajador para el ejercicio de las funciones para las que fue contratado, siempre y cuando este uso efectivo tenga como consecuencia un beneficio objetivo para la organización donde trabaja. Este concepto es importante porque reúne las condiciones de eficiencia y eficacia a partir del resultado en el uso de los recursos, toda vez que no todo esfuerzo en el trabajo se traduce como un índice de productividad, ya que esta siempre estará supeditada a las utilidades alcanzadas por la organización, de esta manera, la producción no solo es el resultado del esfuerzo realizado, sino también de la técnica empleada en el trabajo, la motivación y la orientación a los objetivos medibles que se plantean en la empresa.

A la vez, la productividad también ha sido definida desde las características del comportamiento que realizan los trabajadores de una organización, especialmente aquellos que orientan a la calidad y el desarrollo de competitividad a través de la optimización de los recursos (Gutiérrez, 2010). En esa misma línea, también es referida como el conjunto de acciones que desarrolla la fuerza laboral traducida en una mayor utilidad para la empresa, la cual muchas veces no es evaluada como tal, puesto que a veces es considerada como una mera realización de funciones que un grupo realiza a razón de un contrato (Parra & Otálvaro, 2018)

Otra forma de definir a la productividad es propuesta por Duarte (2006, citado en Hernández, 2018), quien da a conocer que puede ser entendida como un equilibrio que entre los artefactos de una organización (insumos, infraestructura, tecnología, etc.), el entorno cultural de la organización y el

talento humano que las utiliza para realizar las funciones y alcanzar las metas. Nótese que, para el autor citado, la productividad es el resultado del talento de los colaboradores al momento de utilizar los recursos asignados para realizar sus funciones, que a su vez se combina con otros factores de contexto como el clima de la organización.

Por lo visto, las formas de conceptualizar la productividad tienen variados aspectos en común, tales como las habilidades, los recursos, el entorno, etc. Una de estos enfoques sugiere que también puede ser investigada a través de otros componentes individuales y sociales, tales como los factores personales (habilidades, destrezas, motivación) o grupales, como el trabajo en equipo (Bojórquez & Bojórquez, 2013).

Asimismo, Álvarez et al. (2017), a través de una investigación relacionada a la capacitación y la productividad, hallaron que tanto el salario como la instrucción previa se asocian positivamente con la efectividad productiva, deduciendo que las variables referidas al desarrollo del personal en el trabajo influyen directamente en la eficacia y eficiencia en el trabajo. A la vez, Flores-Lima et al., (2014) demuestran en un estudio que el incremento de las capacitaciones impacta positivamente en la productividad, especialmente si las empresas tienen una población de trabajadores superiores a 100.

En cuanto a las implicancias de la productividad en la sociedad, se registra en la literatura su incremento impacta directamente en el bienestar de las personas, desarrollando los espacios que generan una mejor condición de vida en la sociedad, puesto que las consecuencias en la institucionalización de las empresas garantiza mejores productos para las personas y mayores puestos de trabajo (Evans & Lindsay, 2008). Además, para el incremento de la riqueza nacional, es importante un mayor ingreso bruto en los países, y esto se alcanza con una mayor eficiencia y eficacia en la fuerza laboral para una mayor rentabilidad de las organizaciones y una mayor captación de ingresos por la productividad realizada en el tiempo fiscal, lo que es aprovechado por los gobiernos en el desarrollo social y el bienestar de los ciudadanos (Álvarez et al., 2017). En consecuencia, incrementar la productividad a partir del desempeño de los trabajadores es una forma para alcanzar el ansiado

desarrollo de las naciones, puesto que ayuda a reducir los problemas sociales que aparecen por la inflación económica, el déficit en las recaudaciones, inestabilidad monetaria, desempleo y pobreza; por lo tanto, el aumento del nivel de vida y la distribución de los beneficios en un país va a estar en relación directa con el nivel de productividad que alcanzan las empresas dentro de ese país, ergo, del desempeño productivo de los trabajadores.

En referencia a las investigaciones realizadas sobre la productividad, en su mayoría se centran en los indicadores cuantitativos que miden el rendimiento de los trabajadores en función a los recursos, sobre todo cuando se pretende evaluar la variable en estudios relacionados a los procesos. Sin embargo, también existen investigaciones sobre la productividad desde modelos referidos al comportamiento de la organización como reflejo de las actividades de los trabajadores tales como las habilidades individuales, las competencias para el trabajo, el trabajo en equipo, el clima laboral, el desempeño, entre otros (Almeyda, 2018; Hernández, 2018; Muñoz, 2019; Onofre, 2019; Reategui, 2020; Valencia, 2020; Villegas, 2019; Zuloeta, 2019). Debido a esta diversidad en la evaluación de la productividad, es necesario que se exponga y clarifique las distintas formas de medición de la variable, en bien de explicar con propiedad cada una de ellas y se pueda precisar la real dimensión a partir del cual se pueda dar a conocer el interés por el trabajo realizado de los trabajadores de cualquier organización (Rojas, 2017).

Sobre la forma de incrementar la productividad Bojórquez & Bojórquez (2013) refieren que es necesario revisar el plan estratégico organizacional para verificar si existen orientaciones y objetivos que busquen este fin, así también, es importante que las empresas adquieran mayores tecnologías que permitan hacer más esbeltos sus procesos. En sus sugerencias, no se apartan a las capacitaciones ni a las habilidades individuales de los trabajadores, puesto que estos deben seguir un patrón estratégico que permita utilizar las habilidades individuales en el puesto correcto, así como las capacitaciones adecuadas para el desarrollo de aptitudes que permitan un trabajo más prolijo y con menores errores humanos; por ello, es importante que estas características se desarrollen según un diagnóstico adecuado de cada área y puesto laboral. A la

vez, los autores refieren que todo incremento de la productividad va a depender de los programas que se establezcan para generar la necesidad, el establecimiento de relaciones saludables entre los miembros del equipo y la participación de los órganos de decisión para una adecuada comunicación de la necesidad de mantener o mejorar el nivel de producción laboral.

En cuanto a la medición de la productividad se han registrado diversos modelos para evaluarla, siendo las principales aquellas que buscan un indicador numérico (Bojórquez & Bojórquez, 2013). Sin embargo, también ha sido medida a partir del comportamiento de los trabajadores dentro de la organización (Chiavenato, 2009, 2011; Werther et al., 2014). De este último, es resaltante indicar el concepto de la productividad bajo el enfoque del comportamiento organizacional (Robbins & Judge, 2013). Para los autores, la productividad es definida como la eficacia y la eficiencia de los trabajadores de una organización, sin embargo, estos mismos autores manifiestan que el del comportamiento individual, grupal y organizacional e una empresa, definen su productividad. De esta manera, para los autores, el comportamiento organizacional estudia la conducta de los trabajadores en una organización y de cómo esta conducta influye e impacta en el resultado del desempeño y la productividad. En otras palabras, es posible evaluar la productividad a través del estudio los factores que determinan el comportamiento de una organización. Aumentar la productividad es uno de los retos más importantes para toda organización, y esto solo es alcanzable si los trabajadores desarrollan conocimientos y habilidades que les facilite el uso óptimo de la tecnología y los recursos (Robbins & Judge, 2013). En cuanto a los modelos teóricos que estudian la variable productividad, se encuentran:

La productividad como un indicador. Es la forma de medición más aceptada a la actualidad para medir la productividad. Así Gaither & Frazier (2010; citados por Armas & Asencio, 2017), propusieron la siguiente medición: $P = N/R$; donde P = productividad, N = Número total de productos o servicios realizados en un período y R = Número total de recursos utilizados por los trabajadores dentro de un período.

Modelos orientados a los factores que conforman la productividad. Koontz et al. (2012), refieren que la productividad se puede entender a partir de la medición de 3 factores: (a) Eficiencia, entendido como el uso óptimo de los recursos dentro una serie de acciones para generar productos o servicios; (b) Efectividad, que es el índice obtenido entre los resultados alcanzados y los resultados esperados al momento de evaluar el logro de los objetivos dentro de un tiempo determinado; y (c) Eficacia, que evalúa entre los resultados obtenidos y la utilidad de esos resultados. Para los autores que sostienen estos factores como parte de la productividad, hacen referencia que no solo se debe medir el resultado como tal, sino la calidad de estos productos o servicios obtenidos y el impacto que tienen en la aceptación de los consumidores, por lo que la variable adquiere otros elementos de análisis que deben ser considerados de alguna forma en su evaluación (Koontz et al., 2012; Summers, 2006).

Modelos que miden la productividad a través del desempeño de la organización. En este modelo se evalúa el desempeño del trabajador a partir de las funciones, competencias y metas propuestas en un tiempo determinado. Este desempeño puede ser medido de forma individual o grupal, dependiendo de las características del área y las actividades que realizan los trabajadores, sin embargo, para una adecuada medición de esta variable a partir del comportamiento, es importante determinar la contribución del desempeño a los objetivos de la organización y su reciprocidad en la consecución de los propios objetivos de los trabajadores (Vroom & Deci, 1992; Parra, 1998, citados por Chiavenato, 2009). Es decir, si el trabajo realizado por el trabajador permite alcanzar los objetivos organizaciones, y si estos a la vez permiten que el trabador encuentre la reciprocidad entre sus objetivos personales con los de la empresa, es muy probable, entonces, que la productividad se incremente y se vuelva una constante. En este modelo, es importante conocer las dimensiones que encierra las cualidades a evaluar en los trabajadores y grupos de trabajo: (1) que los trabajadores sean fuentes de aprendizajes en sí, capaces de aprender y enseñar los métodos más óptimos para realizar un trabajo, (2) que los grupos de trabajo sean equipos que facilitan acciones colaborativas enfocadas en los objetivos organizacionales y (3) que los trabajadores en general se encuentren comprometidos con la cultura de la organización.

Asimismo, para Quijano (2006), en el factor psicológico del comportamiento de los trabajadores se encuentran las conductas individuales a elegir para evaluar la productividad, a la vez, es en el factor social se encuentran los comportamientos grupales y organizacionales.

Al respecto, Robbins & Judge, (2013) resaltan los tres factores del comportamiento organizacional que permiten la evaluación de la productividad: (a) Los factores individuales, entendido como el conjunto de competencias y conocimientos que ayudan a la productividad, las cuales están asociados con conductas que motivan el comportamiento como la satisfacción y el bienestar,; (b) Los factores grupales, la cual es referida como el impulso de las personas por mantenerse unidos en el logro de los objetivos, generando sinergia en el trabajo de equipo y colaborando entre todos con miras a los objetivos planteados, expresados a través de la cohesión de grupo, participación en la solución de problemas y manejo de conflictos; (c) Los factores organizacionales, el cual involucra a la cultura, las acciones estratégicas y el liderazgo como comportamiento indispensables en la medición de la productividad bajo este enfoque.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación: El método científico permite abordar las diferentes problemáticas de la sociedad y el entorno, proponiendo el estudio de problemas relevantes y permitiendo dirigir las acciones del investigador hacia el problema de fondo de manera estructurada y organizada (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019).

3.1.1 Tipo de investigación: La presente investigación desarrollará una ruta cuantitativa, ya que se busca estimar las magnitudes u ocurrencias de los fenómenos y probar hipótesis, considerando un proceso secuencial, orientación a la realidad objetiva, deductiva y probatoria (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019).

3.1.2 Diseño de investigación: Se aplicará un diseño no experimental de recolección de datos transversal, debido a que no se manipularán las variables de análisis ni se buscará afectar su dirección; además, la recolección de datos de las variables se realizará en un único momento (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019). Además, en cuanto al alcance o nivel de investigación, el presente estudio es de tipo correlacional ya que tiene como propósito conocer la relación o grado de asociación que existe entre el compromiso organizacional y la productividad laboral. Este alcance o nivel de investigación tiene como finalidad asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables midiéndolos en términos estadísticos para conocer el grado de asociación entre dos o más variables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019).

3.2. Variables y operacionalización: La operacionalización de variables analiza la relación vinculante entre dos o más variables, precisando que tiene como finalidad medir, describir, cuantificar y analizar la vinculación que existe entre las variables estudiadas según el objetivo que persiguen y el nivel de investigación que se propone para responder la pregunta de investigación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019).

Compromiso organizacional

- **Definición conceptual:** El compromiso organizacional es un vínculo laboral de la persona con su lugar de trabajo (Meyer & Allen, 1991).
- **Definición operacional:** Medición categórica en niveles bajo, medio y alto obtenidos a través del cuestionario de compromiso organizacional de Meyer & Allen (1991), adaptado por Figueroa De La Peña (2016).
- **Indicadores:** El compromiso organizacional se describe a partir de sus dimensiones: compromiso afectivo, de continuidad y normativo.
- **Escala de medición:** El valor final de análisis se estableció a través de la escala ordinal para medir las frecuencias de los valores categóricos y, además, de los puntajes directos (escala numérica) obtenidos a través del cuestionario de compromiso organizacional sin categorizar para el análisis de las correlaciones.

Productividad laboral

- **Definición conceptual:** Según Robbins & Judge (2013), definen a la productividad como el resultado de la eficacia y la eficiencia de los trabajadores dentro de sus actividades laborales en una empresa. Para los autores, la eficacia es la medida en el cual una empresa logra satisfacer las necesidades de sus clientes a partir de los bienes y servicios ofertados y la eficiencia es el nivel de resultado donde los trabajadores de una empresa pueden alcanzar los objetivos a un bajo costo. Además, los autores agregan que el comportamiento de las personas en las organizaciones define la productividad, puesto que la productividad laboral se mide mediante los factores individuales, factores grupales y factores organizacionales (Robbins & Judge, 2013).
- **Definición operacional:** Medición categórica en niveles bajo, medio y alto obtenidos a través del cuestionario de productividad percibida elaborado por Miranda (2020) con base a los factores de la productividad a través del comportamiento organizacional propuesto por Robbins & Judge (2013).

- **Indicadores:** La productividad percibida se describe a partir de tres factores: individual, grupal y organizacional.
- **Escala de medición:** El valor final de análisis se estableció a través de la escala ordinal para medir las frecuencias de los valores categóricos y, además, de los puntajes directos (escala numérica) obtenidos a través del cuestionario de productividad (sin categorizar) elaborado por Miranda (2020) para el análisis de las correlaciones.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Según Sánchez et al. (2018), la población es el total de un conjunto de elementos o casos, sean individuos, objetos o acontecimiento, que comparten particularidades o un criterio denominado unidad de estudio. En tal sentido, la unidad de estudio de la presente investigación es un servidor público del Decreto Legislativo N°728 (régimen privado) del Gobierno Regional del Callao, de sexo masculino o femenino, de cualquier grupo ocupacional (auxiliar, técnico, profesional o funcionario), modalidad de ingreso (concurso, designación mandato judicial y transferencia) y años de servicio. Por lo tanto, la población está compuesta por un total de 300 servidores públicos que poseen las características expuestas en la unidad de estudio. En esta población no se incluye al gobernador ni a los consejeros por ser personal transitorio.

3.3.2 Muestra: El trabajo de investigación no requirió de ninguna muestra, por ser una población accesible en tamaño y ubicación.

3.3.3 Muestreo: Para efectos del estudio, se realizó una investigación censal, donde todos los servidores públicos con las características expuestas en la unidad de estudio fueron incluidos en el proceso de la investigación. En tal sentido En este sentido Hernández, et al. (2014) y Baena (2017) establecen que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. Por lo tanto, la evaluación se realizará con el total de 300 servidores públicos del decreto legislativo N°728.

Tabla 1*Características Sociodemográficas de la Población*

Variables	Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	198	66%
	Masculino	102	34%
Años de Servicio	01 – 10	166	55%
	11 - 20	91	31%
	21 - 30	43	14%
Grupo Ocupacional	Auxiliares	161	54%
	Técnicos	25	8%
	Profesionales	93	31%
	Funcionarios y Directivos	21	7%
Modalidad de Ingreso	Concurso Público	208	69%
	Mandato Judicial	51	17%
	Designación	28	9%
	Transferencia	13	5%

Nota. Se presenta las características sociodemográficas de la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: La técnica que se desarrollará será la encuesta, la cual permitirá recoger la información a través de dos cuestionarios para cada variable estudiada que permitirá mayor conocimiento de las características de la población según los datos de la unidad de estudio. Además, se establecerán algunas preguntas filtro para conocer la percepción de los evaluados con relación a su compromiso y productividad previo a la medición formal de cada variable.

El cuestionario será el instrumento seleccionado para la recolección de datos de cada variable, por lo que la medición será en función de la percepción o conocimiento que los evaluados posean de cada variable.

Según Baena (2017), el cuestionario es un instrumento documental constituido por una serie de consultas a manera de preguntas, afirmaciones o proposiciones, las que se pueden aplicar de forma presencial o a través de medios virtuales.

Para la variable Compromiso organizacional se utilizará el cuestionario desarrollado por Meyer & Allen (1991), adaptado por Figueroa De La Peña (2016). Este instrumento se aplica de forma individual o colectiva y tiene una duración de 15 minutos. Su aplicación es en el ámbito organizacional y se responde bajo una escala de Likert, con 18 reactivos. Se distribuye en tres dimensiones: Afectivo con 6 ítems, Continuidad con 6 ítems y Normativo con 6 ítems. Para la calificación de los ítems en la puntuación global, los resultados deben variar en valor de 1 a 5, ya que pueden ir de 5 (Siempre), 4 (Casi siempre), 3 (A veces), 2 (Casi nunca), y 1 (Nunca). La escala fue validada en el Perú, demostrando una confiabilidad por alfa de Cronbach de 0.888, lo que demuestra que el instrumento es confiable (Figueroa De La Peña, 2016).

Asimismo, para la variable productividad laboral se utilizará un cuestionario elaborado por Miranda (2020). Este instrumento consta de 21 preguntas las cuales se determinó a través de los factores del comportamiento organizacional (Robbins & Judge, 2013). Para verificar la validez de contenido, se sometió el instrumento a la evaluación por juicio de tres expertos, obteniendo una aprobación unánime y total del cuestionario a través de 8 preguntas que evalúan la pertinencia y relevancia de los reactivos del instrumento. A la vez, para verificar la confiabilidad de se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, cuyos resultados ubicaron al instrumento en el nivel de Alta Confiabilidad, con un índice de 0.815 puntos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019) y con un margen de bondad de 72.90%. Los resultados predisponen una adecuada un alto nivel de confiabilidad para el instrumento elegido.

3.5. Procedimientos: El procedimiento para recoger los datos se inició con la comunicación a los miembros del Gobierno Regional del Callao partícipes de la presente investigación. Se informó respecto a la manera correcta de contestar a ambos cuestionarios el cual fue desarrollado junto a los reactivos o preguntas por medio de un cuestionario virtual creado en la aplicación *Google Forms*. Además, se incluyó el consentimiento informado al inicio de la encuesta y se compartió el enlace de los instrumentos con las preguntas ordenadas de las variables a investigar a través de diversos medios digitales (correo electrónico institucional, redes sociales y grupos de mensajería instantánea).

3.6 Método de análisis de datos: Luego, se transcribieron todas las preguntas de los instrumentos con sus respectivos puntajes en un formulario de Excel. Asimismo, en lo que respecta a los permisos que se requieren para realizar este trabajo de investigación se incluyó el consentimiento informado en la parte inicial de la encuesta virtual, en donde se especificó los objetivos del estudio, el carácter anónimo, voluntario de la participación y únicamente con fines académicos. Luego, se publicó la encuesta a los grupos oficiales de la entidad a través de la aplicación de WhatsApp. La recolección se realizó durante 1 semana. Finalizada la recolección de datos se exportó toda la información recogida en el programa de Microsoft Excel junto a los datos sociodemográficos y las preguntas filtro establecidas previamente.

Luego, se obtuvieron los datos recaudados de la aplicación de los instrumentos, los cuales fueron introducidos, tabulados y filtrados en la hoja de cálculo Excel para luego analizarlos usando el software estadístico IBM SPSS versión 26, para los análisis correspondientes según los objetivos planteados.

El proceso de análisis estadístico se inició con los resultados descriptivos tanto de las variables de estudio como de los datos sociodemográficos y preguntas filtro. Para ello, se utilizaron tablas descriptivas. Posteriormente, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov (K-S) a cada grupo de datos a analizar, ya que el tamaño de la muestra es >50 para verificar la distribución normal de los datos; es decir, la distribución

gráfica de frecuencia será una curva acampanada, si la curva tiene un valor máximo que coincide con la media, mediana, moda de la distribución o si la mayoría de las frecuencias se encuentran en la parte central de la campana en un 68.2%. Además, se procedió a comprobar el nivel de significancia a través de sus coeficientes, es decir; si los valores de p fueran menores $p < 0.5$ y $p < .$ demuestran que los datos no siguen una distribución normal, en cambio si fueran mayores a $> .05$ la distribución sería normal. Por lo que, según los resultados se determinó la opción de usar estadísticos no paramétricos (correlación de Spearman). Finalmente, los resultados obtenidos serán ordenados en tablas con sus respectivas interpretaciones permitiendo el contraste de las hipótesis planteadas. Estos hallazgos se sustentan en la discusión tomando como base los antecedentes y el marco teórico.

3.7. Aspectos éticos: Los cuidados éticos son indispensables en la investigación, para realizar un estudio dentro del margen permitido, se han seguido las recomendaciones descritas tanto en el código de Núremberg como en la Declaración de Helsinki para las investigaciones. Para ello, se incluyó un consentimiento informado donde se garantizaba del adecuado manejo de los datos y el cuidado de mantener en el anonimato a cada respuesta brindada por los evaluados. El proceso de evaluación se inició con la participación voluntaria, se explicó los objetivos y características del estudio, así como el tipo de manejo que se tendrá con los datos obtenidos. La investigación no afectó ningún derecho de las personas que participaron en él, se garantizó que los datos recogidos e identidad no quedarán expuestos y se tuvo cuidado de que la información recogida no incluya datos de identificación que pudiera dar a conocer la respuesta particular de los participantes, cumpliendo así la exigencia del anonimato. De igual forma, se recalcó la garantía y principio de confidencialidad en el manejo responsable de la información, el cual se resaltó que sería únicamente para los fines de la investigación.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados descriptivos y relacionales con base a los datos recogidos de las variables compromiso organizacional y productividad laboral en el grupo de estudio. Los resultados obtenidos permiten responder a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación.

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 2

Medidas de resumen de los puntajes directos de las variables y dimensiones

Variabes y Dimensiones	Media	Desviación Estándar	Rango	Mínimo	Máximo	Valores Posibles
Compromiso Organizacional	70.61	8.590	35	55	90	18 - 90
Compromiso Afectivo	25.26	3.331	12	18	30	6 - 30
Compromiso de Continuidad	21.82	3.864	14	16	30	6 - 30
Compromiso Normativo	23.54	3.232	13	17	30	6 - 30
Productividad Laboral	83.97	10.573	55	50	105	21 - 105
Factor Individual	33.61	4.268	20	20	40	8 - 40
Factor Grupal	27.14	3.670	17	18	35	7 - 35
Factor Organizacional	23.22	3.774	18	12	30	6 - 30

Nota. Total de encuestados = 300

En la Tabla 2 se presenta las medidas de dispersión de cada grupo de datos, tanto de las variables de estudio como de sus dimensiones. Estas medidas se exponen debido al comportamiento numérico de los datos obtenidos a través de los puntajes directos de cada variable y dimensión. De esta forma, se observa que la media de todos los grupos de datos está más cerca del máximo valor posible, lo que hace suponer altos resultados en la mayoría de los casos de todas las variables y dimensiones. De igual forma, la desviación estándar de los grupos de datos de las dimensiones

guarda similitud. Otro aspecto a resaltar, son los valores mínimos obtenidos en todos los grupos de datos en comparación del mínimo posible, donde se aprecia una clara distancia entre ambos, concentrándose los grupos de datos más cerca de los valores máximos posibles.

Tabla 3

Frecuencias y porcentajes de los niveles de las variables y dimensiones

Variables y Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Compromiso Organizacional	0	0	117	39	183	61
Compromiso Afectivo	0	0	62	20.7	238	79.3
Compromiso de Continuidad	0	0	182	60.7	118	39.3
Compromiso Normativo	0	0	124	41.3	176	58.7
Productividad Laboral	0	0	80	26.7	220	73.3
Factor Individual	0	0	43	14.3	257	85.7
Factor Grupal	0	0	118	39.3	182	60.7
Factor Organizacional	7	2.3	124	41.3	169	56.3

Nota. Total de encuestados = 300; f = Frecuencias; % = Porcentajes

En la Tabla 3 se presentan los resultados descriptivos de las variables y dimensiones por niveles a través de una tabla de frecuencias. Los datos ordenados permiten corroborar la ausencia de resultados hacia los niveles bajos (tercio inferior) en casi la mayoría de grupos de datos, a excepción de la dimensión Factor Organizacional de la variable Productividad Laboral, donde recae un 2.3% de los encuestados, un porcentaje muy bajo comparado con el número total de encuestados (N= 300). Otro aspecto a resaltar es la concentración de frecuencias hacia los niveles altos (tercio superior) en casi todos los grupos de datos, obteniéndose porcentajes por encima de los niveles medios (tercio medio) en cada grupo de datos, a excepción de la dimensión Compromiso de Continuidad del Compromiso

Organizacional, donde alcanza un 60.7% en comparación al 39.3% del nivel alto.

Tabla 4

Tabla cruzada de los niveles de las variables

Compromiso Organizacional	Productividad Laboral					
	Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%
Medio	80	26,7	37	12,3	117	39
Alto	0	0	183	61	183	61
Total	80	26,7	220	73,3	300	100

Nota. Total de encuestados= 300; f= Frecuencias; %= Porcentajes

La Tabla 4 muestra los datos cruzados de los niveles de las variables Compromiso Organizacional con la Productividad Laboral. Al ser ambas variables aleatorias, no hay un porcentaje total por columnas ni filas, sino un total general que representa a todo el grupo de estudio que participó de la investigación. La tabla cruzada expone que el 26,7% de los encuestados poseen, a la vez, un nivel medio de Compromiso Organizacional y de Productividad Laboral. Asimismo, un 61% de los encuestados poseen altos niveles en ambas variables. Solo un 12,3% de los que poseen un nivel medio de Compromiso Organizacional tienen, a la vez, un nivel alto de Productividad Laboral. Además, no existen evaluados que hayan alcanzado un nivel alto de Compromiso Organizacional y un nivel medio de Productividad Laboral a la vez. Finalmente, como las frecuencias se centran más en el primer y cuarto cuadrante, se confirma que existe asociación entre ambas variables.

En la Tabla 5 se presentan los resultados de las pruebas de normalidad y confiabilidad para cada grupo de datos. En el caso de la prueba de normalidad, se determinó utilizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov por tener más de 50 datos de análisis (N=300) y, además, se optó por un criterio de decisión a través del nivel de significancia del 95% ($p \geq 0.05$) para la aprobación de la hipótesis nula o, en su defecto ($p < 0.05$) para aprobar la hipótesis de no existencia de una distribución normal, el

cual permitirá elegir el estadígrafo de prueba para las correlaciones de datos. De tal manera, como en todos los casos se ha obtenido un índice de significancia menor a 0.05 ($p=0.00$) se rechaza la hipótesis, indicando que los datos no tienen una distribución normal y obligando al uso de una prueba no paramétrica (Rho Spearman) para el análisis de correlaciones en todos los casos.

Tabla 5

Normalidad y fiabilidad de los grupos de datos por variables y dimensiones

	K-S^a	gl	Sig.	α
Compromiso Organizacional	0.126	300	0.000	.812
Compromiso Afectivo	0.156	300	0.000	.756
Compromiso de Continuidad	0.224	300	0.000	.594
Compromiso Normativo	0.106	300	0.000	.563
Productividad Laboral	0.117	300	0.000	.903
Factor Individual	0.106	300	0.000	.798
Factor Grupal	0.099	300	0.000	.757
Factor Organizacional	0.173	300	0.000	.766

Nota. K-S^a= Kolmogorov-Smirnov con corrección de significación de Lilliefors; gl= Grados de libertad; Sig.= Nivel de significancia; α= Alfa de Cronbach para la fiabilidad de los instrumentos.

De igual forma, en la Tabla 5 se presentan los resultados del Alfa de Cronbach para los grupos de datos. Se observa que casi todos los grupos alcanzan una confiabilidad aceptable (Oviedo & Campo, 2005) por encontrarse en el rango de 0.7 y 0.9 para esta categoría. Por otro lado, los datos agrupados en las dimensiones Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo no alcanzan este nivel. Sin embargo, tomando en cuenta las distribuciones propuestas por Ruiz (2002), estos resultados alcanzan la categoría de confiabilidad moderada (0.41-0.6). Sin embargo, se va a tomar los valores obtenidos en los índices de las pruebas completas

para el análisis (Compromiso Organizacional y Productividad Laboral). Por tanto, se concluye que la consistencia interna de los instrumentos para medir las variables es aceptable y procede su aplicación para realizar análisis estadísticos.

4.2 Resultados correlacionales

A continuación, se presentan los resultados de las pruebas de correlación mediante el estadístico no paramétrico de Rho de Spearman con el fin de determinar el índice de significancia y la fuerza de correlación entre la variable Comportamiento Organizacional y sus dimensiones con los valores obtenidos en la variable Productividad Laboral. Para este efecto, se ha determinado un nivel de significancia del 95% ($p < 0.05$) para la aprobación de la hipótesis de investigación, el cual será eliminado en caso el valor encontrado sobrepase ese nivel, en cuyo caso se procederá a aprobar la nulidad de la hipótesis.

En la Tabla 6 se evidencian los resultados de los diferentes análisis realizados siendo los criterios de decisión: Si $p < \alpha$ (.05): Se rechaza la H_0 ; Si $p \geq \alpha$ (.05): Se acepta la H_0 .

Tabla 6

Correlación de Spearman entre la Productividad Laboral y el Compromiso Organizacional y sus dimensiones

		Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo
Productividad Laboral	Rho	.710**	.819**	.364**	.510**
	p	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	300	300	300	300

Nota. Rho= Coeficiente de correlación de Spearman; p= Significancia bilateral; N= Total de encuestados. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 6 muestra un valor de $p = 0.000$ en todas las puntuaciones presentadas entre la Productividad Laboral y el Compromiso Organizacional, así como con sus dimensiones. Este resultado indica que

el nivel de significancia es inferior al $\alpha = 0.05$, por lo que se concluye que, con un margen de error del 0% se aceptan todas las hipótesis de investigación planteadas para el presente estudio. En tal sentido, se demuestra que existe relación significativa directa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao (H_i); existe relación significativa directa entre el compromiso afectivo y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao (H_1); existe relación significativa directa entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao (H_2); y existe relación significativa directa entre el compromiso normativo y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao (H_3).

Además, en cuanto a la correlación entre la Productividad Laboral y el Compromiso Organizacional, se encontró una correlación positiva, directa y media ($\rho = 0.71$); con la dimensión Compromiso Afectivo obtuvo una correlación positiva, directa y considerable ($\rho = 0.819$); con la dimensión Compromiso de Continuidad alcanzó una correlación positiva, directa y débil ($\rho = 0.364$); y con la dimensión Compromiso Normativo se halló una correlación positiva, directa y media ($\rho = 0.510$). Todas estas categorías en el Coeficiente de Spearman fueron propuestas por Hernández-Sampieri (2019).

V. DISCUSIÓN

La presente investigación buscó determinar la intensidad de relación entre el Compromiso Organizacional y la Productividad Laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao. Para sustentar el estudio, se decidió explicar los resultados bajo el modelo teórico expuesto por Meyer & Allen (1984, 1991) quienes describen al compromiso organizacional como un vínculo de apego del colaborador hacia la empresa donde presta su servicio y que se evidencia a través de tres factores: el compromiso afectivo, de continuidad y normativo. Según refieren los autores citados, estos factores son importantes para predecir si los trabajadores continuarán por un tiempo prolongado en la empresa y si su actividad laboral lo realizarán con entrega en sus funciones y a las metas organizacionales. Asimismo, para analizar la productividad laboral, se eligió seguir el modelo de evaluación presentado por Robbins & Judge (2013), quienes plantean que la eficacia y la eficiencia de una organización se puede medir a través del comportamiento de ésta, entendida como la suma de los factores individuales, grupales y organizacionales que se conjugan en las distintas acciones al satisfacer las necesidades de sus clientes y el logro de sus objetivos optimizando los costos. Por tanto, se puede entender que la percepción de la productividad laboral de los trabajadores puede ser medido a través del comportamiento que realizan, tanto a nivel individual como grupal, para alcanzar los objetivos organizacionales.

Los resultados descriptivos numéricos encontrados en el estudio reflejan que la media de todos los grupos de datos se ubica cerca del máximo valor posible en cada factor analizado y con mayor concentración hacia el rango máximo, lo que se corrobora con los resultados descriptivos categóricos donde solo siete encuestados obtuvieron un nivel bajo en la dimensión Factor Organizacional de la variable Productividad Laboral y donde casi la mayor parte de los trabajadores expresan mantener un nivel alto en la prevalencia del compromiso organizacional y de la productividad laboral, así como de sus dimensiones, a excepción de la dimensión Compromiso de Continuidad del Compromiso Organizacional, donde el nivel medio es mayor que el nivel alto. Este resultado se corrobora más aún en la evaluación cruzada de los niveles

de las variables, donde se evidencia que el 61% de los encuestados mantiene un nivel alto tanto en el compromiso organizacional como en la productividad laboral, siendo este un valor muy considerable no solo para determinar una relación directa entre ambas variables, sino como un probable predictor de ambas conductas en caso se compruebe una relación causal entre ambas. Respecto a lo último, Koushki et al. (2019), hallaron que el 66,7% de los participantes de una investigación tenían un nivel de compromiso intermedio con la organización, mientras que el 33,3% de los participantes tenían un nivel de compromiso bueno; además, el 2,9% de los participantes tenían niveles de productividad bajos, el 91,2% de los participantes tenían un nivel de productividad intermedio y el 5,9% de los participantes reportaron buenos niveles de productividad. Si bien los resultados presentados por los autores tienen similitudes en los pocos resultados obtenidos en los niveles bajos, se observa una notoria diferencia en los resultados de los niveles medio y alto, los cuales son distintos a los encontrados en la presente investigación. Esta diferencia se debe, probablemente, a las diferencias culturales y contextuales entre ambas poblaciones, puesto que el estudio comparado se realizó en Irán y antes del brote de la pandemia del COVID-19, el cual pudo influir en la percepción de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao al valorar más el trabajo a pesar de las condiciones, puesto que solo durante los meses de febrero a abril del 2020 la población laboral se redujo en un 25% en Lima (INEI, 2020). Sin embargo, Hurtado (2021) encuentra similares resultados descriptivos entre ambas variables en su estudio realizado en los administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, concluyendo que el 50.7% de los administrativos que poseen compromiso organizacional tienen, a la vez, un buen desempeño laboral. Al respecto, Chiavenato (2009), refiere que los trabajadores, por lo general, obtienen un alto compromiso organizacional cuando la experiencia en las relaciones del trabajador con la empresa se hayan mantenido positivas, más aún en situaciones difíciles, donde la empresa refuerza el compromiso y protección al trabajador. Es decir, para Chiavenato el compromiso del trabajador se hace más fuerte cuando percibe el compromiso es recíproco por parte de la empresa, sobre todo en contextos donde el trabajador necesita más del apoyo de la organización, es por ello que

los programas de apoyo, de reconocimiento y de presencia organizacional en beneficio del trabajador son fuertes predictores de un alto compromiso afectivo, de continuidad y normativo hacia la empresa, las cuales se pueden haber reforzado al mantener a sus trabajadores en las situaciones difíciles durante la pandemia. Aunque los trabajadores del Gobierno Regional del Callao no están bajo la condición de una empresa privada, esto no era impedimento de una pausa o culminación del contrato, puesto que el 54% de los puestos son de auxiliares, y el 55% tenían menos de 10 años de servicio. Estos datos pueden explicar la alta prevalencia de compromiso y productividad del grupo evaluado, dado que, como menciona Hurtado (2017), el compromiso organizacional, como reflejo de la lealtad del trabajador con la empresa, se refuerza cuando se percibe reciprocidad en la lealtad de la organización hacia el trabajador, lo que trae como consecuencia el fortaleciendo de la relación entre ambos. Asimismo, García & Sierra (2020), identificaron algunos factores relacionados a la baja productividad percibida por los empleados del área comercial en una empresa de hidrocarburos de la ciudad de Medellín, donde hallaron que una pobre comunicación entre los líderes y los trabajadores es un factor determinante en la baja productividad, lo que refuerza aún más la necesidad de impulsar el compromiso desde la participación de la empresa a través de la comunicación, puesto que ello se verá reflejado en la productividad de los trabajadores.

En cuanto al resultado correlacional del objetivo principal, luego del análisis a través del coeficiente de correlación de Spearman, se encontró un p -valor de 0.00 ($p > 0.05$) y una fuerza de correlación de $Rho = 0.71$ entre las variables estudiadas, lo que permite rechazar la hipótesis nula, teniendo evidencia suficiente para demostrar que existe relación significativa directa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao. Es decir, las altas puntuaciones obtenidas en el compromiso organizacional de los trabajadores están directamente relacionadas con los altos puntajes que obtienen en su percepción de productividad laboral. Esto significa que la identificación afectiva de los trabajadores hacia la organización, sus deseos de mantenerse en la empresa y la reciprocidad por los beneficios que obtiene, están asociados a la percepción de productividad individual y grupal que

poseen, por lo que pueden llegar a desarrollar actitudes que se manifiesten en la eficiencia y eficacia en sus labores (Claure, 2004). Estos resultados son muy similares a los obtenidos por Isla (2021) quien realizó un estudio de correlación causal entre las variables estudiadas en una muestra de 60 trabajadores, encontrando que el nivel de compromiso organizacional fue regular (63.3%) al igual que la productividad laboral (60%), demostrando, además, que el compromiso organizacional influye de manera muy significativa en la productividad laboral de trabajadores, comprobado con sig. 0.000 ($p < 0.01$) y valor Rho = 0.598. Asimismo, Gonzáles (2020) analizó la relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral de los servidores públicos de una Dirección Regional de Salud, hallando una correlación positiva alta entre las variables (Rho de Spearman de 0,712 y una significación bilateral de 0.000). Tanto los resultados de Isla (2021) como de Gonzáles (2020), guardan una estrecha similitud con el presente estudio, toda vez que fueron realizadas en servidores públicos y con la diferencia de que las muestras tienen actividades laborales distintas (técnicas y administrativas, respectivamente). Esto refuerza la idea de que los servidores públicos tienden a conservar más sus puestos de trabajo porque encuentran compromiso normativo con las instituciones ya que, al no ser empresas privadas, pueden mantener el contrato de trabajo sin considerar las pérdidas que puedan ocasionar mantener una planilla en tiempos críticos. Sin embargo, estos resultados no siempre mantienen la relación entre ambas variables puesto que, Hernández (2019), en Colombia, no encontró relaciones entre las variables estudiadas. El autor realizó su estudio en los colaboradores de una empresa productora y exportadora de fruta, identificando que el compromiso organizacional no determina la productividad laboral. Al respecto, en la literatura, existen fuentes que explican la no relación entre el compromiso y la productividad así, Wanous et al. (1984) y Francois & Roberts (2003), refieren que el compromiso se alcanza a través de la atribución, es decir, que la percepción de la reciprocidad es inherente al compromiso y al logro de objetivos de forma condicional, por lo que el compromiso solo de muestra como un estado afectivo positivo y perdurable cuando el trabajador evalúa de forma favorable lo que la organización realiza en su beneficio, por tanto, al ser una evaluación subjetiva, no concluye en un determinante, por lo que es

impreciso determinar relaciones directas entre estas variables. Ahora, considerando que la producción es dependiente del esfuerzo ejecutado, es probable que la motivación y otras variables conductuales positivas incrementen ese esfuerzo que finalmente se traduzca en productividad y el logro de los objetivos organizacionales (Alva & Juárez, 2014),

Un primer objetivo específico planteado para el estudio fue determinar la dirección e intensidad de la relación entre el compromiso afectivo y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao. Después del análisis realizado a través del coeficiente de correlación de Spearman, se encontró un p -valor de 0.00 ($p > 0.05$) y una fuerza de correlación de $Rho = 0.819$ entre las variables estudiadas, lo que permite rechazar la hipótesis nula, teniendo evidencia suficiente para demostrar que existe relación significativa y directa entre el compromiso afectivo y la productividad laboral en la población estudiada, siendo este el coeficiente más alto hallado entre las mediciones realizadas. Es decir, las altas puntuaciones obtenidas en el compromiso afectivo de los trabajadores están directamente relacionadas con los altos puntajes que obtienen en su percepción de productividad laboral. Esto significa que la responsabilidad que presenta el trabajador por corresponder a las condiciones y beneficios otorgados por la organización genera una satisfacción emocional hacia ella (Meyer & Allen, 1991) y que están asociados a la percepción de productividad individual y grupal que poseen, por lo que pueden llegar a desarrollar actitudes que se manifiesten en la eficiencia y eficacia en sus labores. Al respecto, Holly Buttner & Lowe (2017) en Estados Unidos realizaron un estudio en 160 profesionales encontrando que la equidad salarial percibida influyó directamente en el compromiso emocional e interactuó con la productividad académica; es decir, se halló que los participantes altamente productivos que percibieron la equidad salarial reportaron el compromiso más alto, sin embargo, cuando se consideró que el pago no era equitativo, los académicos más productivos reportaron el compromiso más bajo, considerándose relaciones directas entre el compromiso emocional, el salario y la productividad. Este resultado fue explicado en el modelo de compromiso organizacional de Etzioni (1961) a cuyo tipo le llama *compromiso calculador*,

aquí el trabajador tendrá un sentimiento de cumplimiento con la empresa basado en el intercambio, es decir que su contribución será recompensada por incentivos como el aumento en el salario, por ejemplo. Sin embargo, el autor menciona que existe un *compromiso alienante*, que posee una carga emocional, que pueda aumentar la productividad laboral de los trabajadores sin más recompensas que el cumplimiento de los beneficios prometidos.

Un segundo objetivo específico propuesto fue determinar la dirección e intensidad de la relación entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao. Después del análisis realizado a través del coeficiente de correlación de Spearman, se encontró un p -valor de 0.00 ($p > 0.05$) y una fuerza de correlación de $Rho = 0.364$ entre las variables estudiadas, lo que permite rechazar la hipótesis nula, teniendo evidencia suficiente para demostrar que existe relación significativa directa entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral en los evaluados, siendo este el coeficiente más bajo y débil hallado entre las mediciones realizada. Es decir, las altas puntuaciones obtenidas en el compromiso de continuidad de los trabajadores están directamente relacionadas con los altos puntajes que obtienen en su percepción de productividad laboral. Esto significa que la responsabilidad que presenta el colaborador con su empresa se basa en el hecho de no querer perder su empleo y su deseo de continuidad en la empresa a pesar de las condiciones que enfrenta (Meyer & Allen, 1991) y que están asociados a la percepción de productividad individual y grupal que poseen, por lo que pueden llegar a desarrollar actitudes que se manifiesten en la eficiencia y eficacia en sus labores. Al respecto, Rengifo (2019), tuvo como objetivo establecer la relación entre el compromiso laboral y la productividad de los colaboradores de una empresa de la ciudad de Pucallpa, identificando un nivel correlacional positivo moderado (0.630) entre las variables, especialmente en el compromiso de continuidad, concluyendo que el nivel de este tipo de compromiso es promedio por cuanto la jerarquía que poseen los colaboradores no les permite desempeñar sus habilidades de manera eficiente y completa; de igual forma, en cuanto al nivel de productividad mantienen el mismo nivel a pesar de que no presentan una comunicación adecuada. Al respecto, la literatura que ha

registrado este efecto en la conducta de los trabajadores escasa, pero no es desconocida, de esta manera, Alva & Juárez (2014), refieren que muchas veces la productividad se asume como la relación que existe entre los recursos que usa el trabajador contratado y la realización de las funciones asignadas con esos recursos, por lo que la productividad puede darse de forma esperada sin necesidad de aumentar mayores detalles que los recursos necesarios para cumplir la función. De esta manera, si los recursos a considerar no son aquellos que generan un mejor clima de trabajo, probablemente esto no afecte o afecte poco la productividad del trabajador, más aún si la necesidad del trabajo le obligan a mantenerse en la empresa. Sin embargo, teniendo en cuenta que la producción humana es dependiente del esfuerzo realizado, de la técnica que se aplica en las funciones encomendadas y de la motivación de las personas, es importante conocer las motivaciones particulares de los trabajadores, puesto que es posible que lo que le motive a un trabajador en especial sea una necesidad fuera de los ámbitos de la organización. Así, para Gutiérrez (2010) la productividad se puede entender también desde los aspectos comportamentales de los miembros de la organización que se incluyen en los factores conductuales como el compromiso por el trabajo sea cual sea la razón, donde se entiende que el simple hecho de mantenerse en el trabajo (compromiso de continuidad) es una motivación fuerte para generar calidad y competitividad.

Finalmente, se planteó como tercer objetivo específico determinar la dirección e intensidad de la relación entre el compromiso normativo y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao. Luego del análisis realizado por medio del coeficiente de correlación de Spearman, se encontró un p -valor de 0.00 ($p > 0.05$) y una fuerza de correlación de $Rho = 0.51$ entre las variables estudiadas, lo que permite rechazar la hipótesis nula, teniendo evidencia suficiente para demostrar que existe relación significativa directa y media entre el compromiso normativo y la productividad laboral en los trabajadores examinados, siendo este el coeficiente dentro del nivel promedio hallado entre las mediciones realizada. Es decir, las altas puntuaciones obtenidas en el compromiso normativo de los trabajadores están directamente relacionadas

con los altos índices que obtienen en su percepción de productividad laboral. Esto significa que la responsabilidad que tiene el empleado con las exigencias de la empresa se da por el agradecimiento que tiene hacia la organización debido a los beneficios obtenidos (Meyer & Allen, 1991) y que están asociados a la percepción de productividad individual y grupal que poseen, por lo que pueden llegar a desarrollar comportamientos que incrementen la eficiencia y eficacia en sus labores. En concordancia a lo expresado, Parra & Otálvaro, (2018) manifiestan que la productividad laboral, cuando se asocia a la satisfacción y el compromiso del trabajador, conduce a mayores ganancias; sin embargo, también refiere que muchas empresas no visualizan estos beneficios y solo se enfocan en que los colaboradores cumplan un horario y cumplan sus funciones, por lo que se pierde la oportunidad de generar el compromiso moral o normativo que se genera cuando se impulsa el rendimiento del trabajo a partir de las fuentes de motivación. Asimismo, Álvarez, Freire & Gutiérrez (2017) expusieron que las capacitaciones efectivas y las bonificaciones en el salario se asocian de manera positiva con un aumento de la productividad, por lo que se deduce que las variables asociadas al compromiso organizacional pueden llegar a mejorar los niveles de productividad del trabajo. Asimismo, Flores-Lima et al. (2014), concluyeron en sus investigaciones que un incremento en la capacitación y otros beneficios aumentan la productividad de manera significativa.

En cuanto a las limitaciones, el presente estudio tuvo que enfrentarse a la búsqueda de antecedentes asociados a las variables en un sector público, puesto que si bien la literatura a contemplado publicaciones de asociación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral bajo diversos niveles de investigación, estos se han enfocado en su mayoría a organizaciones privadas, especialmente en los estudios internacionales, por lo que se evidencia una brecha teórica que se debe cubrir con estudios que pongan a prueba las variables asociadas a la gestión del talento humano, sobre todo, del comportamiento organizacional, en los distintos organismos del sector público.

Otra limitación se encontró en la recolección de datos basados en las variables sociodemográficas de los encuestados, puesto que se tuvo que retirar

debido al rechazo y hermetismo de los trabajadores en no incluir ningún dato que los identifique, limitándose únicamente a responder los cuestionarios y no las consultas referidas a sus años de servicio, edad o sexo, que hubiesen sido interesantes conocer para hacer comparativos para entender mejor la dinámica de las variables en la población estudiada. En ese mismo sentido, no se incluyó al personal de gobierno (gobernador regional y equipo), puesto que suelen no participar de estas investigaciones y, como son un personal temporal, no se insistió su participación.

Una tercera limitación se encontró en el análisis de resultados, puesto que, al no cumplirse con el supuesto de normalidad en el conjunto de datos, no se pudo avanzar a un análisis de regresión lineal para identificar relaciones de causa y efecto entre las variables; sin embargo, es posible continuar con otros supuestos para desarrollar alguna regresión ordinal o categórica, según sea el caso, transformando las respuestas del compromiso organizacional en variables *Dummy* u otra técnica de análisis.

Finalmente, una última limitación se da por el mismo grupo de estudio elegido, puesto al ser parte de una sola institución gubernamental, no es posible hacer generalizaciones a otras poblaciones similares, toda vez que ni en los antecedentes ni la elección del grupo se ha contado con una muestra representativa a una población diana, por lo que no cuenta con propiedades inferenciales y sus resultados solo le corresponden al grupo evaluado.

En cuanto a las implicancias, el estudio aporta a *nivel teórico*, puesto que aporta como un estudio previo para investigaciones de mayor nivel, quizás explicativos, predictivos o aplicativos, donde se pongan a prueba las relaciones causales o alguna intervención que permita incrementar la productividad laboral del sector público a través de estrategias que incrementen el compromiso organizacional de los trabajadores. También, con los resultados del presente estudio, se incrementarán los estudios referidas a ambas variables en trabajadores del sector público, que es donde menos se han encontrado antecedentes.

También se encuentran implicancias a *nivel académico*, puesto que los resultados pueden ser tomados en cuenta por los docentes en las clases

referidas a comportamiento organizacional o de recursos humanos, especialmente en programas orientados a la gestión pública o de cualquier otro programa o curso donde la utilidad de los resultados permita ejemplificar o aclarar la importancia del compromiso organizacional en el desempeño o la productividad. A la vez, va a servir como literatura de consulta a los estudiantes que pretendan conocer sobre los factores del comportamiento en el trabajo que se asocian a la productividad.

A *nivel organizacional*, este estudio ayudará a los gerentes de recursos humanos o encargados de las áreas de gestión del talento, tanto de organismos públicos como privados, a tener en cuenta sobre la importancia de desarrollar acciones que eleven el nivel del compromiso de los trabajadores con la institución, puesto que ello permite una mayor productividad en el trabajo, mayor rentabilidad o el uso óptimo de los presupuestos, que a la vez se van a ver impactados en el desarrollo social a través del crecimiento empresarial o un mejor servicio al ciudadano de parte de los trabajadores públicos.

Finalmente, en cuanto a las implicancias en la *línea de investigación*, se pueden desprender dos orientaciones en la continuidad de esta línea de estudios: (1) continuar con estudios explicativos con análisis de regresión que permitan descubrir relaciones causales del compromiso organizacional en la productividad laboral, estos estudios pueden incluir a otros trabajadores públicos, de otras instituciones para realizar un estudio en una muestra representativa y que permita hacer inferencias; (2) Incluir otras variables de análisis como la motivación o la satisfacción, de tal manera que se puedan crear modelos explicativos o predictivos a través de análisis multivariado que permita conocer el grado de influencia de las distintas variables comportamentales en la productividad.

VI. CONCLUSIONES

1. La investigación tuvo como objetivo principal determinar la dirección e intensidad de la relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021. El análisis a través del coeficiente de correlación de Spearman, encontró un p-valor de 0.00 y una fuerza de correlación de $Rho = 0.71$ entre las variables estudiadas, lo que permite demostrar que existe relación significativa y directa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en el grupo de estudio. Es decir, las altas puntuaciones obtenidas en el compromiso organizacional de los trabajadores están directamente relacionadas con los altos puntajes que obtienen en su percepción de productividad laboral.
2. Como primer objetivo específico se planteó determinar la dirección e intensidad de la relación entre el compromiso afectivo y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao. Luego del análisis realizado a través del coeficiente de correlación de Spearman, se encontró un p-valor de 0.00 y una fuerza de correlación de $Rho = 0.819$ entre las variables estudiadas, lo que permite rechazar la hipótesis nula, teniendo evidencia suficiente para demostrar que existe relación significativa y directa entre el compromiso afectivo y la productividad laboral en la población estudiada, siendo este el coeficiente más alto hallado entre las mediciones realizadas. Es decir, las altas puntuaciones obtenidas en el compromiso afectivo de los trabajadores están directamente relacionadas con los altos puntajes que obtienen en su percepción de productividad laboral.
3. Como segundo objetivo específico se propuso determinar la dirección e intensidad de la relación entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao. Luego del análisis realizado a través del coeficiente de correlación de Spearman, se encontró un p-valor de 0.00 y una fuerza de correlación de $Rho = 0.364$ entre las variables estudiadas, lo que permite rechazar la hipótesis nula, teniendo evidencia suficiente para

demostrar que existe relación significativa y directa entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral en los evaluados, siendo este el coeficiente más bajo y débil hallado entre las mediciones realizada. Es decir, las altas puntuaciones obtenidas en el compromiso de continuidad de los trabajadores están directamente relacionadas con los altos puntajes que obtienen en su percepción de productividad laboral.

4. Como tercer objetivo específico se planteó determinar la intensidad de la relación entre el compromiso normativo y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao. Luego del análisis realizado por medio del coeficiente de correlación de Spearman, se encontró un p -valor de 0.00 y una fuerza de correlación de $Rho= 0.51$ entre las variables estudiadas, lo que permite rechazar la hipótesis nula, teniendo evidencia suficiente para demostrar que existe relación significativa directa y media entre el compromiso normativo y la productividad laboral en los trabajadores examinados, siendo este el coeficiente dentro del nivel promedio hallado entre las mediciones realizada. Es decir, las altas puntuaciones obtenidas en el compromiso normativo de los trabajadores están directamente relacionadas con los altos índices que obtienen en su percepción de productividad laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. El resultado obtenido en el objetivo principal del estudio da a conocer que la identificación afectiva de los trabajadores hacia la organización, sus deseos de mantenerse en la empresa y la reciprocidad por los beneficios que obtiene, están asociados a la percepción de productividad individual y grupal que poseen, por lo que pueden llegar a desarrollar actitudes que se manifiesten en la eficiencia y eficacia en sus labores. Por ello, es recomendable que el Gobierno Regional del Callao desarrolle acciones que impulsen más deseos de pertenencia a través de un sistema de beneficios basados en productividad objetivamente medible. Esta recomendación también puede extenderse a toda organización pública o privada que desee impulsar la productividad de sus trabajadores.
2. El resultado obtenido en el primer objetivo específico se traduce en que la responsabilidad que presenta el trabajador por corresponder a las condiciones y beneficios otorgados por la organización genera una satisfacción emocional hacia ella y que están asociados a la percepción de productividad individual y grupal que poseen, por lo que pueden llegar a desarrollar actitudes que se manifiesten en la eficiencia y eficacia en sus labores. Por ello, es recomendable aprovechar el compromiso afectivo que poseen los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, resaltar esa conducta y establecer actividades de integración que refuercen este tipo de compromiso. Sin embargo, es recomendable también hacer una investigación más específica que determine la razón principal del compromiso afectivo, puesto que encontrar el principal motivante es indispensable para repetir o mejorar esta variable causal, en bien que el compromiso emocional no baje en su intensidad.
3. El resultado alcanzado en el segundo objetivo específico da a entender que la responsabilidad que presenta el colaborador con el Gobierno Regional del Callao se basa en el hecho de no querer perder su empleo y su deseo de continuidad en la empresa a pesar de las condiciones que enfrenta y que están asociados a la percepción de productividad individual y grupal que poseen, por lo que pueden llegar a desarrollar actitudes que se manifiesten

en la eficiencia y eficacia en sus labores. Sobre ello, es muy recomendable que se realice una investigación cualitativa, con base en entrevistas a profundidad, para verificar las razones puntuales de las condiciones que enfrentan los trabajadores y las percepciones y valoraciones que tienen sobre ello, puesto que el hecho de no querer perder el trabajo a pesar de las condiciones hace suponer que esta condición puede cambiar en el tiempo.

4. El resultado obtenido en el tercer objetivo específico da a conocer que la responsabilidad que tiene el empleado con las exigencias de la empresa se da por el agradecimiento que tiene hacia la organización debido a los beneficios obtenidos y que están asociados a la percepción de productividad individual y grupal que poseen, por lo que pueden llegar a desarrollar comportamientos que incrementen la eficiencia y eficacia en sus labores. Debido a esta conclusión, se recomienda verificar los reforzadores que se utilizan en la motivación del personal, puesto que es mejor utilizar los reforzadores de forma estratégica para evitar que se pierdan sus efectos positivos.
5. Como última recomendación, es importante que los futuros estudios incluyan a otros Gobiernos Regionales y hacer una muestra aleatoria que permita realizar inferencias en esta población. Asimismo, se recomienda avanzar en la línea de investigación incluyendo a otras variables del comportamiento de las personas en el trabajo, pero a niveles explicativos y predictivos a través de análisis de regresión que permitan encontrar relaciones causales y modelos explicativos que permita una mayor comprensión de las causas de la productividad.

REFERENCIAS

- Almeyda, M. (2018). *La gestión de talento humano basado en la motivación para generar productividad laboral en la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31788>
- Alva, J., & Juárez, J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimu Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo – 2014* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio digital UPAO. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/716>
- Álvarez, B., Freire, D., & Gutiérrez, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Concepción]. Repositorio digital UdeC. <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/2495>
- Armas, J., & Asencio, V. (2017). *Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. provincia de Ascope – 2015* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio digital UPAO. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/2335>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Editorial Patria.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Bojórquez, A., & Bojórquez, F. (2013). Origen de la productividad, ¿capital humano? o ¿administración y estudio del trabajo?. *Mercados y Negocios*, 14(2), 5–29. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6149914>
- Budiyono. (2019). Motivation of work, organizational culture, and organizational commitment towards work productivity lecturers and employees of economics college AAS Surakarta (Stie Aas Surakarta). *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(5), 226–236. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7528>
- Catteeuw, F., Flynn, E., & Vonderhorst, J. (2007). Employee engagement: boosting productivity in turbulent times. *Organization Development Journal*, 25(2), 151–157.
- Chiang-Vega, M., & Candia-Romero, F. (2021). Beliefs affect organizational

- commitment and job satisfaction. A model of structural equations. *Revista Científica de La UCSA*, 8(1), 14–25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. In *McGraw Hill Interamericana*. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito de las organizaciones*. McGraw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill Educación
- Claire, M., & Bohrt, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: Identificación, membresía y lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica Del Departamento de Psicología UC BSP*, 2(1), 77–83. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008&lang=es
- Diario Oficial El Peruano. (2014). Normas legales actualizadas - Ley del Servicio Civil. *Poder Ejecutivo*, 14. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0010/12-reglamento-del-texto-unico-ordenado-del-decreto-legislativo-728-ley-de-productividad-y-competitividad-laboral-1.pdf>
- Díaz, O., Cardona, M., & Aguirre, D. (2014). Aportes teórico-conceptuales a la dinámica de la gerencia desde el área de gestión humana. *Suma de Negocios*, 5(10), 22–28. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70005-9](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70005-9)
- Edel Navarro, R., Garcia Santillan, A., & Casiano Bustamante, R. (2007). Clima y compromiso organizacional. In *Finanzas, Contaduría y Administración* (Vol. 1). Eumed Editores. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007c/340/>
- Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organizations: On power, involvement, and their correlates*. Free Press of Glencoe.
- Evans, J., & Lindsay, W. (2008). *Administración y control de la calidad*. Cengage Learning.
- Figueroa De La Peña, C. A. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional digital UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/263>
- Figueroa, R. (2021). *Compromiso organizacional y productividad en la gestión*

- administrativa de la Sociedad de Beneficencia de Yungay, 2021* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81042>
- Flores-Lima, R., González-Verlosa, C., & Rosas-Shady, D. (2014). Cinco hechos sobre la capacitación en firma en América Latina y el Caribe. In *Banco Interamericano de Desarrollo*. <https://publications.iadb.org/es/publicacion/13818/cinco-hechos-sobre-la-capacitacion-en-firma-en-america-latina-y-el-caribe>
- Francois, P., & Roberts, J. (2003). Relationships, commitment, and labor productivity growth. *Journal of the European Economic Association*, 1(2–3), 612–620. <https://doi.org/10.1162/154247603322391242>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), E426–E432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Gamero, J., & Pérez, J. (2020). Perú: Impacto de la COVID - 19 en el empleo y los ingresos laborales. In *Organización Internacional del Trabajo: Vol. I*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf
- García, E., & Sierra, M. (2020). *Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín* [Tesis de Maestría, Universidad EAFIT]. Repositorio digital EAFIT. <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/16062>
- Geun, H. G., & Park, E. (2019). Influence of emotional intelligence, communication, and organizational commitment on nursing productivity among Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, 30(2), 226–233. <https://doi.org/10.12799/jkachn.2019.30.2.226>
- González, F. J. (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 digital institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>

- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad*. McGraw Hill Interamericana.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Educación.
- Hernández, J. (2018). *Productividad en la gestión del talento humano* [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio institucional UCC. <http://repository.ucc.edu.co/handle/ucc/11625>
- Hernández, M. (2019). *Influencia del compromiso organizacional en la productividad laboral: Un resultado que refuta la hipótesis* [Tesis de Titulación, Universidad Católica de Pereira]. Repositorio digital de la UCP. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/5228/1/DDMPSI164.pdf>
- Hernandez, Y., Jaramillo, J., & Hernandez, G. (2021). La relación entre el compromiso y la rotación de personal obrero. *Estudios de Administración*, 28(1), 102–129. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>
- Holly Buttner, E., & Lowe, K. B. (2017). The relationship between perceived pay equity, productivity, and organizational commitment for US professionals of color. *Equality, Diversity and Inclusion*, 36(1), 73–89. <https://doi.org/10.1108/EDI-02-2016-0016>
- Honorio, Y. (2018). *Las prácticas de gestión en la retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en empresas constructoras de Lima, 2016 - 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/3704>
- Hurtado, J. A. (2021). *Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los administrativos de la municipalidad distrital de Pillco Marca, Huánuco - 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6970>
- Instituto Peruano de Economía. (2021). *Mercado laboral peruano: Impacto por COVID-19 y recomendaciones de política*. https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_776325/lang--es/index.htm
- Isla, M. P. (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 digital

UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>

- Issn, O. (2021). *Revista Científica de la UCSA organizacional y la satisfacción laboral*. Un. 1–9.
- Jacobs, C. K., Ferber, M. F., Zubatsky, M., & Cronholm, P. F. (2022). Faculty engagement and productivity during the COVID-19 pandemic. *Family Medicine*, *54*(2), 107–113. <https://doi.org/10.22454/FamMed.2022.355977>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. McGraw Hill Educación.
- Koushki, M. S., Valinezhad, S., & Amini, S. (2019). Is an employee's commitment to an organisation related to staff productivity? *British Journal of Health Care Management*, *25*(12), 1–8. <https://doi.org/10.12968/bjhc.2018.0044>
- McNeese-Smith, D. (1996). Increasing employee productivity, job satisfaction, and organizational commitment. *Hospital & Health Services Administration*, *41*(2), 160–175. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10157961/>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, *69*(3), 372–378. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, *1*(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, *49*(3), 252–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. SAGE Publications Inc.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, *78*(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of*

- Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Miranda, V. M. (2020). *Subsistemas de la gestión del talento humano y la productividad laboral en una empresa del sector restaurantes del distrito de Independencia - Lima, 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11291>
- Moletsane, M., Tefera, O., & Migiro, S. (2019). The relationship between employee engagement and organisational productivity of sugar industry in South Africa: the employees' perspective. *African Journal of Business and Economic Research*, 14(1), 113–134. <https://doi.org/10.31920/1750-4562/2019/v14n1a6>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages*. Academic Press. <https://doi.org/10.1016/C2013-0-11207-X>
- Muñoz, H. (2019). *Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A, Subdivisión 2, Chosica – Galera, Lurigancho Chosica 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39370>
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Okazaki, E., Nishi, D., Susukida, R., Inoue, A., Shimazu, A., & Tsutsumi, A. (2019). Association between working hours, work engagement, and work productivity in employees: A cross-sectional study of the Japanese Study of Health, Occupation, and Psychosocial Factors Relates Equity. *Journal of Occupational Health*, 61(2), 182–188. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12023>
- Onofre, M. (2019). *La gestión de talento humano y su incidencia en la productividad del departamento técnico en la empresa Cafa Telecom* [Tesis de titulación, Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología]. Repositorio digital ITB. <https://repositorio.itb.edu.ec/handle/123456789/1723>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). La COVID-19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis. *Observatorio de La OIT*, 1–28. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/>

documents/briefingnote/wcms_755917.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (2022, February 1). *Tras dos años de pandemia la recuperación del empleo ha sido insuficiente en América Latina y el Caribe*. 1–5. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_836198/lang--es/index.htm
- Parra, S., & Otálvaro, A. (2018). El bienestar psicológico y la productividad en el ámbito laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 10(16), 1–15. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/334751/20790553>
- Pérez, M. (2018). Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2018 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15301>
- Phipps, S. T. A., Prieto, L. C., & Ndinguri, E. N. (2013). Understanding the impact of employee involvement on organizational productivity: The moderating role of organizational commitment. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 17(2), 107–120.
- Quijano, A. (2006). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones*. Icaria Editorial.
- Reategui, N. (2020). *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL – 2019* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40486>
- Rengifo, J. H. (2019). *Compromiso laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56192>
- Reyes Pérez, M., Gomez Fuertes, A., & Ramos Farroñan, E. V. (2021). Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia COVID 19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 232–236. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000600232&script=sci_arttext&tIng=pt
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson Education

Limited.

- Roca-Puig, V., Beltrán-Martín, I., & Segarra-Ciprés, M. (2012). Commitment to employees, labor intensity, and labor productivity in small firms: A non-linear approach. *International Journal of Manpower*, 33(8), 938–954. <https://doi.org/10.1108/01437721211280399>
- Rojas, V. (2017). *Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CYJ constructores y contratistas S.A.C., Lima 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio digital USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/3340>
- Ruiz de Alba, J. L. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*, 1, 67–86.
- Ryde, G. C., Tomaz, S. A., Sandison, K., Greenwood, C., & Kelly, P. (2022). Measuring productivity, perceived stress and work engagement of a nationally delivered workplace step count challenge. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031843>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale preliminary manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, December, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- SERVIR. (2019). *Lista de entidades con resolución de inicio a la Ley del Servicio Civil - SERVIR*. <https://www.servir.gob.pe/lista-de-entidades-con-resolucion-de-inicio-a-la-ley-del-servicio-civil/>
- Summers, D. (2006). *Administración de la calidad*. Pearson Prentice Hall.
- Turner, P. (2020). Employee engagement in contemporary organizations. in *employee engagement in contemporary organizations*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-36387-1>
- Valencia, L. (2020). *Gestión del talento humano y comunicación interna en la productividad laboral de los trabajadores, Municipalidad Metropolitana de Lima – 2019* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40431>
- Villegas, G. (2019). *Gestión del talento humano y la productividad laboral en la empresa Tottus, Bellavista, Callao, 2019* [Tesis de grado, Universidad César

- Vallejo]. Repositorio digital UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40845>
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Malik, S. D. (1984). Socialization organizational development: group and perspective an integrative toward. *Academy of Management Review*, 9(4), 670–683. <https://doi.org/10.2307/258489>
- Werther, W., Davis, K. & Guzmán, M. (2014). *Administración de Recursos Humanos: Gestión del capital humano*. McGraw-Hill Education.
- Westover, J. H., Westover, A. R., & Westover, L. A. (2010). Enhancing long-term worker productivity and performance: The connection of key work domains to job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(4), 372–387. <https://doi.org/10.1108/17410401011038919>
- Zuloeta, J. (2019). *Gestión de talento humano y la productividad del personal de una empresa de minerales no metálicos* [Tesis de doctorado, Universidad Inca Garcilaso De La Vega]. Repositorio institucional digital UIGV. <http://168.121.45.184/handle/20.500.11818/4732>

Anexo 1: Matriz de Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
VARIABLE INDEPENDIENTE	Meyer & Allen (1991) El compromiso organizacional es una actitud positiva del trabajador hacia la institución donde labora, es el convenio psicológico enmarcado por la relación entre la institución y el trabajador ,que influye al momento de tomar la decisión de continuar permaneciendo o retirarse de esta. Si el apego es mayor el trabajador no se retira y como consecuencia dará más de lo esperado.	COMPROMISO AFECTIVO	.Identificación .Deseo de contribuir	1-6	ORDINAL Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Encuesta	Cuestionario
COMPROMISO ORGANIZACIONAL		COMPROMISO DE CONTINUIDAD	.Opciones laborales .Necesidad laboral	7-12			
		COMPROMISO NORMATIVO	.Reciprocidad .El deber	13-18			
VARIABLE DEPENDIENTE	Robbins & Judge (2013) refieren que la productividad puede entenderse como la eficacia y la eficiencia de una organización cuyo resultado es determinado por el comportamiento de la organización expresado en el estudio de lo que hacen las personas en una organización, a nivel individual y grupal, y de cómo la cultura de una organización predispone a las personas a la producción. Es decir, podemos llegar a saber también sobre la productividad a través del análisis de los factores que determinan el comportamiento de una organización.	FACTORES INDIVIDUALES	.Motivación .Competencia .Satisfacción .Identificación .Compromiso	1-8	Encuesta	Cuestionario	
PRODUCTIVIDAD LABORAL		FACTORES GRUPALES	.Cohesión .Conflicto .Participación	9-15			
		FACTORES ORGANIZACIONALES	.Cultura .Liderazgo .Clima	16-21			

Anexo 2: Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991), adaptación y validación de Figueroa (2016)

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

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	N	CN	AV	CS	S
	1	2	3	4	5
COMPROMISO EFECTIVO					
1 ¿Te sientes integrado a esta Entidad?					
2 ¿Ha generado mística en ti esta entidad?					
3 ¿Transmites a tu entorno los logros de tu entidad?					
4 ¿Participas activamente de las capacitaciones y reuniones que se realizan en esta entidad?					
5 ¿Aportas ideas para mejorar los procesos de la entidad?					
6 ¿Actúas por iniciativa propia para lograr el éxito o cumplir las metas de la entidad?					
COMPROMISO CONTINUIDAD					
7 ¿Ante otra propuesta laboral dejarías la entidad?					
8 ¿Si decidiera dejar esta entidad se verían interrumpidos sus proyectos personales y profesionales?					
9 ¿Si decidiera dejar de laborar en esta entidad le generaría un perjuicio económico?					
10 ¿Si nos dieran la oportunidad de crecer profesionalmente continuarías en esta entidad?					
11 ¿Te encuentras plenamente recompensando con el sueldo que percibes en esta entidad?					
12 ¿Si continuo en esta entidad es porque en otro trabajo no me daría todas las ventajas que me dan en esta?					
COMPROMISO NORMATIVO					
13 No dejaría esta entidad porque siento que tengo un compromiso con la gente de aquí.					
14 ¿Considera que esta entidad merece el esfuerzo que realiza diariamente?					
15 ¿Cumples con las normas o reglas de trabajo en cada procedimiento de trabajo?					
16 ¿No renunciarías a esta entidad porque te sientes obligado a ella?					
17 ¿Sientes que los problemas de esta entidad también son tus problemas?					
18 ¿Creo que es incorrecto renunciar a esta entidad?					

**Anexo 3: Cuestionario para evaluar la Productividad Laboral Percibida
preparado por Miranda (2020) con base a la teoría de Robbins & Judge
(2013)**

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

PRODUCTIVIDAD LABORAL	N	CN	AV	CS	S
	1	2	3	4	5
FACTORES INDIVIDUALES					
1 ¿Se siente motivado para cumplir las funciones que se le han asignado en la entidad?					
2 ¿Considera que posee las características necesarias para cumplir con sus funciones?					
3 ¿Se considera una persona capacitada para cumplir con sus funciones?					
4 ¿Siente que los esfuerzos que realiza en su labor son reconocidos?					
5 ¿Siente que el trabajo que realiza le permitirá alcanzar sus objetivos personales?					
6 ¿Ud. ha recibido algún reconocimiento o estímulo por la labor que realiza?					
7 ¿Ud. considera que es necesario identificarse con los objetivos de la empresa?					
8 ¿Si le proponen realizar más actividades de las que ya le fueron asignadas, Ud. lo realizaría?					
FACTORES GRUPALES					
9 ¿Ud. se siente satisfecho cuando trabaja en equipo?					
10 ¿Ud. aporta con ideas de manera activa cuando le indican que debe trabajar en equipo?					
11 ¿Ud. piensa que en la empresa existe algún interés creado por los que dirigen?					
12 ¿En la empresa cuando hay conflictos estos se resuelven fácilmente?					
13 ¿En la empresa existen personas que actúan como mediadoras cuando existen conflictos?					
14 ¿Ud. Asiste a los eventos de la entidad?					
15 ¿Ud. es parte de algún equipo de trabajo dentro de la empresa?					
FACTORES ORGANIZACIONALES					
16 ¿Ud. considera que son importante las políticas organizacionales de la empresa?					
17 ¿En la empresa considera Ud. que las normas establecidas son adecuadas?					
18 ¿Ud. considera que los que dirigen la empresa tienen alto nivel de liderazgo ?					
19 ¿En su organización todo el personal conoce la visión y misión de la empresa?					
20 ¿Ud. considera que sus ideas son tomadas en cuenta dentro al empresa?					
21 ¿Ud. considera que los demás trabajadores deberían realizar labores más productivas dentro de la organización?					

Anexo 4: Matriz de Consistencia General de la Investigación

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE(S)	TEORÍAS	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Teoría 1	Enfoque de investigación
¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021?	Determinar la dirección e intensidad de la relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021.	Existe relación significativa directa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021.	<p>Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Compromiso afectivo</p> <p>Compromiso de continuidad</p> <p>Compromiso normativo</p>	Meyer & Allen (1991) El compromiso organizacional es una actitud positiva del trabajador hacia la institución donde labora, es el convenio psicológico enmarcado por la relación entre la institución y el trabajador ,que influye al momento de tomar la decisión de continuar permaneciendo o retirarse de esta .Si el apego es mayor el trabajo no se retira y como consecuencia dará más de lo esperado	<p>Cuantitativo</p> <hr/> <p>Alcance de investigación</p> <p>Correlacional</p> <hr/> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental de corte transversal</p> <hr/> <p>Unidad (es) de análisis</p> <p>Unidad de la investigación: Servidores públicos que trabajan bajo el Régimen DL N°728 en el Gobierno Regional del Callao</p> <p>Población: 300 servidores públicos</p> <hr/> <p>Técnica (s)</p> <p>Encuesta</p> <hr/> <p>Instrumento (s)</p> <p>Cuestionario</p>
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2	Teoría 2	
Problema Específico 1	Objetivo Específico 1	Hipótesis Específica 1			
¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021?	Determinar la dirección e intensidad de la relación entre el compromiso afectivo y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021.	Existe relación significativa directa entre el compromiso efectivo y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021.			
Problema Específico 2	Objetivo Específico 2	Hipótesis Específica 2			
¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021?	Determinar la dirección e intensidad de la relación entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021.	Existe relación significativa directa entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021.	<p>Productividad laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Factores individuales</p> <p>Factores grupales</p> <p>Factores organizacionales</p>	Robbins & Judge (2013) refieren que la productividad puede entenderse como la eficacia y la eficiencia de una organización cuyo resultado es determinado por el comportamiento de la organización expresado en el estudio de lo que hacen las personas en una organización, a nivel individual y grupal, y de cómo la cultura de una organización predispone a las personas a la producción. Es decir, podemos llegar a saber también sobre la productividad a través del análisis de los factores que determinan el comportamiento de una organización.	
Problema Específico 3	Objetivo Específico 3	Hipótesis Específica 3			
¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021?	Determinar la dirección e intensidad de la relación entre el compromiso normativo y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021.	Existe relación significativa directa entre el compromiso normativo y la productividad laboral en los servidores del decreto legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021.			

Anexo 5: Certificado de Validez de Contenido del Cuestionario de Compromiso Organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Te sientes integrado a esta Entidad?	X		X		X		
2	¿Ha generado mística en ti esta entidad?	X		X		X		
3	¿Transmites a tu entorno los logros de tu entidad?	X		X		X		
4	¿Participas activamente de las capacitaciones y reuniones que se realizan en esta entidad?	X		X		X		
5	¿Aportas ideas para mejorar los procesos de la entidad?	X		X		X		
6	¿Actúas por iniciativa propia para lograr el éxito o cumplir las metas de la entidad?	X		X		X		
DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUIDAD								
7	¿Ante otra propuesta laboral dejarías la entidad?	X		X		X		
8	¿Si decidiera dejar esta entidad se verían interrumpidos sus proyectos personales y profesionales?	X		X		X		
9	¿Si decidiera dejar de laborar en esta entidad le generaría un perjuicio económico?	X		X		X		
10	¿Si nos dieran la oportunidad de crecer profesionalmente continuarías en esta entidad?	X		X		X		
11	¿Te encuentras plenamente recompensando con el sueldo que percibes en esta entidad?	X		X		X		
12	¿Si continuo en esta entidad es porque en otro trabajo no me daría todas las ventajas que me dan en esta?	X		X		X		
DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO								
13	No dejaría esta entidad porque siento que tengo un compromiso con la gente de aquí.	X		X		X		
14	¿Considera que esta entidad merece el esfuerzo que realiza diariamente?	X		X		X		
15	¿Cumples con las normas o reglas de trabajo en cada procedimiento de trabajo?	X		X		X		
16	¿No renunciarías a esta entidad porque te sientes obligado a ella?	X		X		X		
17	¿Sientes que los problemas de esta entidad también son tus problemas?	X		X		X		
18	¿Creo que es incorrecto renunciar a esta entidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. MANUEL ALBERTO MORI PAREDES** **DNI: 07856089**
 Especialidad del validador: **Docente Universitario | Investigador**

31 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Te sientes integrado a esta Entidad?	X		X		X		
2	¿Ha generado mística en ti esta entidad?	X		X		X		
3	¿Transmites a tu entorno los logros de tu entidad?	X		X		X		
4	¿Participas activamente de las capacitaciones y reuniones que se realizan en esta entidad?	X		X		X		
5	¿Aportas ideas para mejorar los procesos de la entidad?	X		X		X		
6	¿Actúas por iniciativa propia para lograr el éxito o cumplir las metas de la entidad?	X		X		X		
DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUIDAD								
7	¿Ante otra propuesta laboral dejarías la entidad?	X		X		X		
8	¿Si decidiera dejar esta entidad se verían interrumpidos sus proyectos personales y profesionales?	X		X		X		
9	¿Si decidiera dejar de laborar en esta entidad le generaría un perjuicio económico?	X		X		X		
10	¿Si nos dieran la oportunidad de crecer profesionalmente continuarías en esta entidad?	X		X		X		
11	¿Te encuentras plenamente recompensando con el sueldo que percibes en esta entidad?	X		X		X		
12	¿Si continuo en esta entidad es porque en otro trabajo no me daría todas las ventajas que me dan en esta?	X		X		X		
DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO								
13	No dejaría esta entidad porque siento que tengo un compromiso con la gente de aquí.	X		X		X		
14	¿Considera que esta entidad merece el esfuerzo que realiza diariamente?	X		X		X		
15	¿Cumples con las normas o reglas de trabajo en cada procedimiento de trabajo?	X		X		X		
16	¿No renunciarías a esta entidad porque te sientes obligado a ella?	X		X		X		
17	¿Sientes que los problemas de esta entidad también son tus problemas?	X		X		X		
18	¿Creo que es incorrecto renunciar a esta entidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. Grauss Cortes Lupe**
 Especialidad del validador: **Docente Universitario | Investigador**

DNI: 07539368

31 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Te sientes integrado a esta Entidad?	X		X		X		
2	¿Ha generado mística en ti esta entidad?	X		X		X		
3	¿Transmites a tu entorno los logros de tu entidad?	X		X		X		
4	¿Participas activamente de las capacitaciones y reuniones que se realizan en esta entidad?	X		X		X		
5	¿Aportas ideas para mejorar los procesos de la entidad?	X		X		X		
6	¿Actúas por iniciativa propia para lograr el éxito o cumplir las metas de la entidad?	X		X		X		
DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUIDAD								
7	¿Ante otra propuesta laboral dejarías la entidad?	X		X		X		
8	¿Si decidiera dejar esta entidad se verían interrumpidos sus proyectos personales y profesionales?	X		X		X		
9	¿Si decidiera dejar de laborar en esta entidad le generaría un perjuicio económico?	X		X		X		
10	¿Si nos dieran la oportunidad de crecer profesionalmente continuarías en esta entidad?	X		X		X		
11	¿Te encuentras plenamente recompensando con el sueldo que percibes en esta entidad?	X		X		X		
12	¿Si continuo en esta entidad es porque en otro trabajo no me daría todas las ventajas que me dan en esta?	X		X		X		
DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO								
13	No dejaría esta entidad porque siento que tengo un compromiso con la gente de aquí.	X		X		X		
14	¿Considera que esta entidad merece el esfuerzo que realiza diariamente?	X		X		X		
15	¿Cumples con las normas o reglas de trabajo en cada procedimiento de trabajo?	X		X		X		
16	¿No renunciarías a esta entidad porque te sientes obligado a ella?	X		X		X		
17	¿Sientes que los problemas de esta entidad también son tus problemas?	X		X		X		
18	¿Creo que es incorrecto renunciar a esta entidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: MG. CASAZOLA CRUZ OSWALDO DANIEL DNI: 40081695
Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador

31 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Certificado de Validez de Contenido del Cuestionario de Productividad Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Se siente motivado para cumplir las funciones que se le han asignado en la entidad?	X		X		X		
2	¿Considera que posee las características necesarias para cumplir con sus funciones?	X		X		X		
3	¿Se considera una persona capacitada para cumplir con sus funciones?	X		X		X		
4	¿Siente que los esfuerzos que realiza en su labor son reconocidos?	X		X		X		
5	¿Siente que el trabajo que realiza le permitirá alcanzar sus objetivos personales?	X		X		X		
6	¿Ud. ha recibido algún reconocimiento o estímulo por la labor que realiza?	X		X		X		
7	¿Ud. considera que es necesario identificarse con los objetivos de la empresa?	X		X		X		
8	¿Si le proponen realizar más actividades de las que ya le fueron asignadas, Ud. lo realizaría?	X		X		X		
DIMENSIÓN: FACTORES GRUPALES								
9	¿Ud. se siente satisfecho cuando trabaja en equipo?	X		X		X		
10	¿Ud. aporta con ideas de manera activa cuando le indican que debe trabajar en equipo?	X		X		X		
11	¿Ud. piensa que en la empresa existe algún interés creado por los que dirigen?	X		X		X		
12	¿En la empresa cuando hay conflictos estos se resuelven fácilmente?	X		X		X		
13	¿En la empresa existen personas que actúan como mediadoras cuando existen conflictos?	X		X		X		
14	¿Ud. Asiste a los eventos de la entidad?	X		X		X		
15	Ud. es parte de algún equipo de trabajo dentro de la empresa?	X		X		X		
DIMENSIÓN: FACTORES ORGANIZACIONALES								
16	¿Ud. considera que son importante las políticas organizacionales de la empresa?	X		X		X		
17	¿En la empresa considera Ud. que las normas establecidas son adecuadas?	X		X		X		
18	¿Ud. considera que los que dirigen la empresa tienen alto nivel de liderazgo?	X		X		X		
19	¿En su organización todo el personal conoce la visión y misión de la empresa?	X		X		X		
20	¿Ud. considera que sus ideas son tomadas en cuenta dentro de la empresa?	X		X		X		
21	¿Ud. considera que los demás trabajadores deberían realizar labores más productivas dentro de la organización?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. MANUEL ALBERTO MORI PAREDES**
 Especialidad del validador: **Docente Universitario | Investigador**

DNI: 07856089

31 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: FACTORES INDIVIDUALES								
1	¿Se siente motivado para cumplir las funciones que se le han asignado en la entidad?	X		X		X		
2	¿Considera que posee las características necesarias para cumplir con sus funciones?	X		X		X		
3	¿Se considera una persona capacitada para cumplir con sus funciones?	X		X		X		
4	¿Siente que los esfuerzos que realiza en su labor son reconocidos?	X		X		X		
5	¿Siente que el trabajo que realiza le permitirá alcanzar sus objetivos personales?	X		X		X		
6	¿Ud. ha recibido algún reconocimiento o estímulo por la labor que realiza?	X		X		X		
7	¿Ud. considera que es necesario identificarse con los objetivos de la empresa?	X		X		X		
8	¿Si le proponen realizar más actividades de las que ya le fueron asignadas, Ud. lo realizaría?	X		X		X		
DIMENSIÓN: FACTORES GRUPALES								
9	¿Ud. se siente satisfecho cuando trabaja en equipo?	X		X		X		
10	¿Ud. aporta con ideas de manera activa cuando le indican que debe trabajar en equipo?	X		X		X		
11	¿Ud. piensa que en la empresa existe algún interés creado por los que dirigen?	X		X		X		
12	¿En la empresa cuando hay conflictos estos se resuelven fácilmente?	X		X		X		
13	¿En la empresa existen personas que actúan como mediadoras cuando existen conflictos?	X		X		X		
14	¿Ud. Asiste a los eventos de la entidad?	X		X		X		
15	Ud. es parte de algún equipo de trabajo dentro de la empresa?	X		X		X		
DIMENSIÓN: FACTORES ORGANIZACIONALES								
16	¿Ud. considera que son importante las políticas organizacionales de la empresa?	X		X		X		
17	¿En la empresa considera Ud. que las normas establecidas son adecuadas?	X		X		X		
18	¿Ud. considera que los que dirigen la empresa tienen alto nivel de liderazgo?	X		X		X		
19	¿En su organización todo el personal conoce la visión y misión de la empresa?	X		X		X		
20	¿Ud. considera que sus ideas son tomadas en cuenta dentro de la empresa?	X		X		X		
21	¿Ud. considera que los demás trabajadores deberían realizar labores más productivas dentro de la organización?	X		X		X		

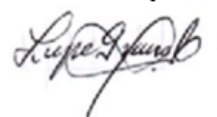
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. Grauss Cortes Lupe**
Especialidad del validador: **Docente Universitario | Investigador**

DNI: 07539368

31 de mayo del 2022



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

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

Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Se siente motivado para cumplir las funciones que se le han asignado en la entidad?	X		X		X		
2	¿Considera que posee las características necesarias para cumplir con sus funciones?	X		X		X		
3	¿Se considera una persona capacitada para cumplir con sus funciones?	X		X		X		
4	¿Siente que los esfuerzos que realiza en su labor son reconocidos?	X		X		X		
5	¿Siente que el trabajo que realiza le permitirá alcanzar sus objetivos personales?	X		X		X		
6	¿Ud. ha recibido algún reconocimiento o estímulo por la labor que realiza?	X		X		X		
7	¿Ud. considera que es necesario identificarse con los objetivos de la empresa?	X		X		X		
8	¿Si le proponen realizar más actividades de las que ya le fueron asignadas, Ud. lo realizaría?	X		X		X		
DIMENSIÓN: FACTORES GRUPALES								
9	¿Ud. se siente satisfecho cuando trabaja en equipo?	X		X		X		
10	¿Ud. aporta con ideas de manera activa cuando le indican que debe trabajar en equipo?	X		X		X		
11	¿Ud. piensa que en la empresa existe algún interés creado por los que dirigen?	X		X		X		
12	¿En la empresa cuando hay conflictos estos se resuelven fácilmente?	X		X		X		
13	¿En la empresa existen personas que actúan como mediadoras cuando existen conflictos?	X		X		X		
14	¿Ud. Asiste a los eventos de la entidad?	X		X		X		
15	Ud. es parte de algún equipo de trabajo dentro de la empresa?	X		X		X		
DIMENSIÓN: FACTORES ORGANIZACIONALES								
16	¿Ud. considera que son importante las políticas organizacionales de la empresa?	X		X		X		
17	¿En la empresa considera Ud. que las normas establecidas son adecuadas?	X		X		X		
18	¿Ud. considera que los que dirigen la empresa tienen alto nivel de liderazgo?	X		X		X		
19	¿En su organización todo el personal conoce la visión y misión de la empresa?	X		X		X		
20	¿Ud. considera que sus ideas son tomadas en cuenta dentro de la empresa?	X		X		X		
21	¿Ud. considera que los demás trabajadores deberían realizar labores más productivas dentro de la organización?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **MG. CASAZOLA CRUZ OSWALDO DANIEL** DNI: **40081695**
Especialidad del validador: **Docente Universitario | Investigador**

31 de mayo del 2022

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



Firma del Experto Informante.

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

Anexo 7: Data Recolectada y Matriz de Datos

ID	VARIABLE INDEPENDIENTE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL																	VARIABLE INDEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD LABORAL																						
	COMPROMISO AFECTIVO						COMPROMISO DE CONTINUIDAD						COMPROMISO NORMATIVO					FACTORES INDIVIDUALES						FACTORES GRUPALES						FACTORES ORGANIZACIONALES										
	IDENTIFICACIÓN			DESEO DE CONTRIBUIR			OPCIONES LABORALES			NECESIDAD LABORAL			RECIPROCIDAD			EL DEBER		MOTIVACION	COMPETENCIA		SATISFACCIÓN		IDENTIFICACION	COMROMISO	COHESION			CONFLICTO			PARTICIPACION		CULTURA		LIDERAZGO			CLIMA		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	
1	3	4	2	5	1	3	1	3	5	1	5	5	4	5	1	3	2	2	5	2	2	3	1	2	4	1	3	2	3	3	1	2	4	1	2	2	3	2	2	
2	3	3	4	5	4	5	2	3	4	5	4	5	4	5	5	3	4	3	5	5	5	3	4	2	5	4	5	5	3	3	3	4	5	5	3	3	2	3	4	
3	5	5	3	5	5	5	3	1	1	5	3	5	5	4	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	1	1	3	5
4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	3	3	3	4	5	
5	4	4	3	4	3	3	2	1	4	5	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	2	2	4
6	4	4	5	4	5	5	2	3	3	4	4	4	5	5	5	1	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	3	3	4	5	5	4	5	5	5	3	
7	5	5	5	3	3	3	3	1	1	5	3	3	3	5	5	3	4	3	5	5	5	3	3	2	3	4	5	5	3	3	3	4	5	5	3	4	3	3	5	
8	5	5	5	4	4	4	3	1	1	5	5	5	5	5	5	1	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	
9	5	5	5	4	5	4	1	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	2	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	3	3	1	3	5	
10	5	5	5	3	5	5	2	4	1	5	3	4	5	5	5	2	3	5	5	5	5	2	5	3	4	5	5	5	1	4	4	2	4	5	4	4	3	4	4	
11	3	4	4	2	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	
12	3	5	5	4	5	4	2	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	3	4	4	2	5	
13	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
14	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	
15	5	4	4	5	5	5	3	1	2	5	4	4	3	5	5	2	3	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	
16	4	3	4	3	5	4	3	2	1	5	3	3	3	3	5	3	2	4	5	5	3	3	2	3	3	5	5	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4		
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	3	4	2	5	1	3	1	3	5	1	5	5	4	5	1	3	2	2	5	2	2	3	1	2	4	1	3	2	3	3	1	2	4	1	2	2	3	2	2	
20	3	3	4	5	4	5	2	3	4	5	4	5	4	5	5	3	4	3	5	5	5	3	4	2	5	4	5	5	3	3	3	4	5	5	3	3	2	3	4	
21	5	5	3	5	5	5	3	1	1	5	3	5	5	4	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	1	1	3	5	
22	5	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	3	3	3	4	5	
23	4	4	3	4	3	3	2	1	4	5	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	3	3	3	3	3	5	4	3	2	2	4	
24	4	4	5	4	5	5	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	1	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	2	3	3	4	5	5	4	5	5	5	3		
25	5	5	5	3	3	3	3	1	1	5	3	3	3	5	5	3	4	3	5	5	5	3	3	2	3	4	5	5	3	3	3	4	5	5	3	4	3	3	5	
26	5	5	5	4	4	4	3	1	1	5	5	5	5	5	5	1	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	
27	5	5	5	4	5	4	1	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	2	5	5	5	5	4	3	3	3	3	5	3	3	1	3	5	
28	5	5	5	3	5	5	2	4	1	5	3	4	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	1	4	4	2	4	5	4	4	3	4	4	
29	3	4	4	2	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4		
30	3	5	5	4	5	4	2	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	3	4	4	2	5	

La matriz de datos completa se encuentra en el siguiente enlace: <https://n9.cl/vanessa>

Anexo 8: Solicitud de autorización y aprobación

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Callao, 04 de agosto de 2022

SEÑOR
MG. MOISES ITERIO ALVARADO RIVERA
GERENTE REGIONAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y
ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

ASUNTO : Solicito autorización para realizar la investigación

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Callao, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes nos formamos para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes debemos elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo solicito a su digna persona me otorgue el permiso para desarrollar el trabajo de investigación titulado "Compromiso Organizacional y Productividad Laboral en los Servidores del Decreto Legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021".

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar beneficiarán a la institución.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Lic. Vanessa Maria Miranda Orlandini
Estudiante de la Escuela de Posgrado
de la Universidad Cesar Vallejo

MESA DE PARTES VIRTUAL - CALLAO

No es seguro | plataforma.regioncallao.gob.pe/mesadepartescallao/#/app/emitir-regular

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

VANESSA MARIA MIRANDA ORLANDINI

Inicio > Trámites

Inicio

Trámites

REGISTRAR TRÁMITE

Período: 2022 # expediente: 3355 Número docu... Asunto BUSCAR

Acciones	N°- Exp.	Fecha	Documento	Asunto	Estado	Código
SEGUIMIENTO	2022-0003355	05/08/22 08:43	OTROS 1	Solicito autorización para realizar la investigac...	INGRESADO	1550

Rows per page: 10 1-1 of 1

Copyright © 2022 Gobierno Regional del Callao Todos los derechos reservados. Versión

16°C Nublado 12:25 11/08/2022



GOBIERNO
REGIONAL
CALLAO

GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y
ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Callao, 08 AGO. 2022

OFICIO N° 507-2022-GRC/GRPPAT

Señorita
Lic. Vanessa María Miranda Orlandini
Estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo

Presente.-

ASUNTO : Autorización y aprobación para realizar estudio de Investigación

REFERENCIA : Expediente N°3355

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted y al mismo tiempo comunicarle que esta Gerencia autoriza el desarrollo del estudio de investigación titulado:

"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES DEL DECRETO LEGISLATIVO N°728 DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO, 2021".

Asimismo, se compromete a brindar las facilidades que el caso requiera,

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle las consideraciones de mi estima personal.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
SERVICIO REGIONAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y
ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL
Moisés Ibarra Alvarado Rivero
GERENTE REGIONAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y
ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASAZOLA CRUZ OSWALDO DANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Compromiso Organizacional y Productividad Laboral en los Servidores del Decreto Legislativo N°728 del Gobierno Regional del Callao, 2021", cuyo autor es MIRANDA ORLANDINI VANNESSA MARIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 31 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASAZOLA CRUZ OSWALDO DANIEL DNI: 40081695 ORCID 0000-0003-2521-530X	Firmado digitalmente por: OCASAZOLA el 05-09- 2022 10:32:46

Código documento Trilce: TRI - 0425587