

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

INTERNACIONALES



TESIS

“Compromiso Organizacional y su relación con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024”

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

AUTORAS:

Bach. LAURENTE MAMANI, Nickol Dinora

Bach. LOBO YUPANQUI, Joicy Maily

ASESORA:

Dra. BELLIDO ASCARZA, Yajhayda

CO - ASESOR:

Dr. Alexis León Ramírez

Puerto Maldonado, marzo 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

INTERNACIONALES



TESIS

“Compromiso Organizacional y su relación con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024”

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

AUTORAS:

Bach. LAURENTE MAMANI, Nickol Dinora

Bach. LOBO YUPANQUI, Joicy Maily

ASESORA:

Dra. BELLIDO ASCARZA, Yajhayda

CO - ASESOR:

Dr. Alexis León Ramírez

Puerto Maldonado, marzo 2025

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo, en primer lugar, a Dios, quien nos dio la fortaleza y la guía para superar cada desafío en este camino. A nuestras familias, por ser nuestro apoyo incondicional, por creer en nosotras incluso en los momentos más difíciles, y por enseñarnos con su ejemplo que con esfuerzo y perseverancia todo es posible. Este logro es el resultado de su amor, sacrificio y confianza.

Dedicamos también esta investigación a todas las personas que, desde su lugar, nos motivan a construir un futuro mejor. A nuestros maestros, compañeros y colaboradores que nos inspiraron a buscar la excelencia. Este esfuerzo es también para ellos, quienes con su ejemplo y apoyo dejaron una huella significativa en este proceso.

Nickol Dinora Laurente Mamani

Joicy Maily Lobo Yupanqui

AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar nuestra más profunda gratitud a Dios, por darnos la fortaleza, la claridad y las oportunidades necesarias para llegar hasta aquí. A nuestras familias, quienes han sido nuestro pilar más importante, por brindarnos su amor incondicional, su paciencia y su apoyo constante en cada paso de este proceso.

Agradecemos especialmente a nuestros asesores y docentes, por guiarnos con sabiduría, paciencia y dedicación. Sus consejos y experiencia nos ayudaron a superar los desafíos más complejos, convirtiéndose en una fuente invaluable de conocimiento e inspiración.

A las autoridades de la Universidad y de la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, les extendemos nuestro sincero agradecimiento por permitirnos desarrollar esta investigación, brindándonos el acceso y las herramientas necesarias para llevarla a cabo.

A nuestros compañeros y amigos, quienes estuvieron a nuestro lado en los momentos de duda y en los de celebración. Gracias por sus palabras de ánimo, por su compañía y por ser parte de este camino con nosotras.

Nickol Dinora Laurente Mamani

Joicy Maily Lobo Yupanqui

Introducción

El compromiso organizacional es un concepto clave en el estudio de la conducta organizacional, dado que se refiere al grado de lealtad y vinculación emocional que un empleado siente hacia su organización. Este compromiso, según diversos estudios, tiene un impacto significativo en la productividad laboral, ya que los empleados que se sienten identificados y motivados con los objetivos de la organización tienden a desempeñarse mejor y a contribuir de manera más efectiva al logro de las metas organizacionales.

En el contexto de las instituciones públicas, como las municipalidades, donde la eficiencia y la efectividad son cruciales para la prestación de servicios a la comunidad, el compromiso organizacional adquiere una relevancia particular. La Municipalidad Provincial de Tambopata, ubicada en la región Madre de Dios, no es ajena a esta realidad. En la Oficina General de Administración y Finanzas, la cual es responsable de la gestión eficiente de los recursos financieros y administrativos, se ha observado una variabilidad en los niveles de productividad laboral que podría estar relacionada con el nivel de compromiso de sus empleados.

El presente estudio tiene como objetivo principal determinar la relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata durante el año 2024. A través de un análisis detallado, se buscó determinar cómo los diferentes niveles de compromiso organizacional influyen en la eficiencia y efectividad del trabajo realizado por los empleados de esta oficina.

Para ello, se planteó un enfoque metodológico que permitió identificar y medir las variables clave del compromiso organizacional, así como su correlación con indicadores de productividad laboral. Este estudio no solo aporta al conocimiento académico sobre la relación entre compromiso y productividad, sino que también ofrece recomendaciones prácticas para mejorar la gestión del talento humano en la municipalidad, con miras a optimizar la prestación de servicios a la comunidad de Tambopata.

TURNITIN_NICKOL LAURENTE & JOICY LOBO

INFORME DE ORIGINALIDAD

11%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Nacional
Amazonica de Madre de Dios

Trabajo del estudiante

2%

2

repositorio.unamad.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

Submitted to Universidad Andina del Cusco

Trabajo del estudiante

2%

4

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.utesup.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.continental.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

apirepositorio.unu.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Presentación

SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS.

SEÑORES INTEGRANTES DEL JURADO.

De acuerdo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, y con el propósito de obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, presentamos el Informe de Tesis intitulado *"Compromiso Organizacional y su relación con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024"*, cumpliendo con los lineamientos establecidos.

Confiamos en que esta investigación aportará significativamente al desarrollo académico de la universidad. Este estudio será presentado ante los distinguidos Miembros del Honorable Jurado, quienes, con sus observaciones y sugerencias, podrán enriquecer aún más nuestro trabajo.

Atentamente

Nickol Dinora Laurente Mamani

Joicy Maily Lobo Yupanqui

RESUMEN

La tesis "*Compromiso Organizacional y su relación con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024*", cuyo objetivo era determinar cómo se relaciona el Compromiso Organizacional con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024; La investigación abarcó una muestra de 42 trabajadores de la municipalidad, y se adoptó un diseño descriptivo correlacional de corte transversal. Ambas variables estudiadas, Compromiso Organizacional y Productividad Laboral, se evaluaron a través de 21 y 28 preguntas, empleando una escala tipo Likert similar para ambas. La confiabilidad del instrumento fue alta, con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.854 para Compromiso Organizacional y 0.752 para Productividad Laboral, indicando una "Buena Confiabilidad".

Los resultados revelaron una relación significativa entre Compromiso Organizacional y Productividad Laboral, al tener en el Coeficiente de Correlación de Pearson 0.822. Asimismo, la correlación entre Compromiso Afectivo y Productividad Laboral fue de 0.627, la correlación entre Compromiso de Continuidad y Productividad Laboral fue de 0.818, la correlación entre Compromiso Normativo y Productividad Laboral fue de 0.714. Estos hallazgos destacan una relación significativa entre las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional con la variable Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata.

Palabras clave:

Compromiso Organizacional, Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad, Compromiso Normativo, Productividad Laboral.

ABSTRACT

The thesis *"Organizational Commitment and its relationship with Labor Productivity in the General Directorate of Administration and Finance of the Provincial Municipality of Tambopata, 2024"*, whose objective was to determine how Organizational Commitment is related to Labor Productivity in the General Directorate of Administration and Finance of the Provincial Municipality of Tambopata, 2024; The research covered a sample of 42 municipal workers and a descriptive cross-sectional correlational design was adopted. Both variables studied, Organizational Commitment and Work Productivity, were evaluated through 21 and 28 questions, using a similar Likert-type scale for both. The reliability of the instrument was high, with a Cronbach's Alpha coefficient of 0.854 for Organizational Commitment and 0.752 for Work Productivity, indicating "Good Reliability."

The results revealed a significant relationship between Organizational Commitment and Work Productivity, with the Pearson Correlation Coefficient being 0.822. Similarly, the correlation between Affective Commitment and Work Productivity was 0.627, the correlation between Continuity Commitment and Work Productivity was 0.818, the correlation between Normative Commitment and Work Productivity was 0.714. These findings highlight a significant relationship between the dimensions of the Organizational Commitment variable with the Labor Productivity variable in the General Directorate of Administration and Finance of the Provincial Municipality of Tambopata.

Keywords:

Organizational Commitment, Affective Commitment, Continuity Commitment, Regulatory Commitment, Workplace Productivity.

Índice

DEDICATORIA.....	iv
Introducción.....	vi
Presentación	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
Índice.....	x
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. Descripción del Problema	14
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Objetivos.....	17
1.3.1. Objetivo General	17
1.3.2. Objetivos Específicos	17
1.4. Variables.....	18
1.5. Operacionalización de Variables	19
1.6. Hipótesis	20
1.6.1. Hipótesis General.....	20
1.6.2. Hipótesis Específicas	20
1.7. Justificación.....	20
1.7.1. Justificación Teórica	20
1.7.2. Justificación Práctica	21
1.7.3. Justificación Contextual	21
1.7.4. Justificación Social.....	22
1.8. Consideraciones Éticas.....	22
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	24
2.1. Antecedentes de Estudio	24
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	24
2.1.2. Antecedentes Nacionales	27
2.1.3. Antecedentes Locales	29
2.2. Marco Teórico	31
2.2.1. Variable de estudio 1: Compromiso organizacional	31

2. Factores que Influyen en el Compromiso Organizacional	32
a) Dimensión 1: Compromiso afectivo	32
b) Dimensión 2: Compromiso de continuidad	34
c) Dimensión 3: Compromiso normativo	36
2.2.2. Variable de estudio 2: Productividad laboral	37
a) Dimensión 1: Eficiencia.....	37
b) Dimensión 2: Eficacia.....	39
c) Dimensión 3: Calidad del trabajo	40
d) Dimensión 4: Cumplimiento de plazos	42
2.3. Definición de términos	43
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	49
3.1. Tipo de estudio	49
3.2. Diseño del estudio.....	49
3.3. Población y Muestra	51
3.4. Métodos y Técnicas	51
3.5. Tratamiento de datos.....	52
3.5.1. Validación y confiabilidad del instrumento	53
3.6. Baremos.....	57
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	61
4.1. PRUEBA DE NORMALIDAD	66
CONCLUSIONES.....	86
SUGERENCIAS	88
Referencias Bibliográficas	90
ANEXOS	97
Anexo N° 01: Operacionalización de Variables	
Anexo N° 02: Matriz de Consistencia	
Anexo N° 03: Instrumentos de Recolección de Datos	
Cuestionario del Compromiso Organizacional	
Cuestionario de la Productividad Laboral	
Anexo N° 04: Solicitud pidiendo autorización para realizar la investigación	
Anexo N° 05: Solicitud de validación de instrumentos	
Anexo N° 06: Formatos de validación de instrumentos	
Anexo N° 07: Consentimiento Informado	

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Variable Compromiso Organizacional y Variable Productividad Laboral.</i>	
.....	69
<i>Figura 2. Dimensión Compromiso Afectivo y la Variable Productividad Laboral.</i>	73
<i>Figura 3. Dimensión Compromiso de Continuidad y la Variable Productividad Laboral.</i>	
.....	78
<i>Figura 4. Dimensión Compromiso Normativo y la Variable Productividad Laboral.</i>	
.....	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Confiabilidad Variable Compromiso Organizacional mediante Alfa de Cronbach</i>	54
Tabla 2. <i>Confiabilidad de Variable Productividad Laboral Alfa de Cronbach</i>	55
Tabla 3. <i>Resumen de Procesamiento de Datos</i>	56
Tabla 4. <i>Baremo Variable Compromiso Organizacional</i>	57
Tabla 5. <i>Baremo Dimensión Compromiso Afectivo</i>	58
Tabla 6. <i>Baremo Dimensión Compromiso de Continuidad</i>	58
Tabla 7. <i>Baremo Dimensión Compromiso Normativo</i>	58
Tabla 8. <i>Baremo Variable Productividad Laboral</i>	59
Tabla 9. <i>Baremo Dimensión Eficiencia</i>	59
Tabla 10. <i>Baremo Dimensión Eficacia</i>	59
Tabla 11. <i>Baremo Dimensión Calidad del Trabajo</i>	60
Tabla 12. <i>Baremo Dimensión Cumplimiento de Plazos</i>	60
Tabla 13. <i>Estadísticos descriptivos de Variable Compromiso Organizacional</i>	61
Tabla 14. <i>Estadísticos descriptivos de la Variable Productividad Laboral</i>	63
Tabla 15. <i>Matriz de Correlaciones</i>	65
Tabla 16. <i>Prueba de Normalidad</i>	66
Tabla 17. <i>Correlación entre las variables</i>	67
Tabla 18. <i>Resumen del modelo entre las dos variables</i>	68
Tabla 19. <i>Correlación entre la Dimensión Compromiso Afectivo y la Variable Productividad Laboral</i>	71
Tabla 20. <i>Resumen del modelo entre la Dimensión Compromiso Afectivo la Variable Productividad Laboral</i>	72
Tabla 21. <i>Correlación entre la Dimensión Comunicación Ascendente y la Variable Productividad Laboral</i>	76
Tabla 22. <i>Resumen del Modelo entre la Dimensión Compromiso de Continuidad y la Variable Productividad Laboral</i>	77
Tabla 23. <i>Correlaciones entre la Dimensión Compromiso Normativo y la Variable Productividad Laboral</i>	81
Tabla 24. <i>Resumen del Modelo entre la Dimensión Compromiso Normativo y la Variable Productividad Laboral</i>	81

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del Problema

A nivel internacional, el compromiso organizacional continúa siendo un tema central en la investigación sobre gestión organizacional, así como la productividad laboral. Estudios recientes destacan que organizaciones con altos niveles de compromiso entre sus empleados tienden a experimentar menores tasas de rotación y mayores niveles de productividad y satisfacción laboral (Schaufeli, 2021).

En entornos globalizados, donde la competitividad es intensa, la capacidad de las organizaciones para fomentar y mantener el compromiso se ha convertido en un factor diferenciador clave (Gallup, 2022). Según un informe de Gallup, solo el 20% de los empleados a nivel mundial se sienten comprometidos con su trabajo, lo que sugiere un problema sustancial que afecta a la productividad organizacional en diversas industrias y países (Gallup, 2022). Esto evidencia la necesidad de estrategias efectivas para mejorar el compromiso organizacional, especialmente en sectores críticos como el público.

A nivel nacional, el compromiso organizacional ha sido reconocido como un factor determinante en el desempeño del sector público, especialmente en el contexto de reformas que buscan mejorar la eficiencia y la calidad del servicio (Rodríguez & Meza, 2020). Un estudio reciente sobre la gestión pública en Perú encontró que el compromiso de los empleados está directamente relacionado con la percepción de la calidad del servicio ofrecido, destacando la importancia de este factor en el sector público (Pérez & Castro, 2021). Sin embargo, las instituciones públicas en Perú enfrentan varios desafíos, como la falta de recursos para el desarrollo del personal y la burocracia, que pueden afectar negativamente el compromiso organizacional

(Mendoza, 2022). Además, existe una carencia de estudios específicos que aborden de manera integral la relación entre compromiso organizacional y productividad, lo que resalta la relevancia de investigar esta relación en contextos como el de una Municipalidad.

A nivel local, en la Municipalidad Provincial de Tambopata, la Oficina General de Administración y Finanzas es fundamental para garantizar la eficiencia en la gestión de recursos financieros y administrativos. Sin embargo, se ha observado una variabilidad significativa en la productividad laboral, lo que podría estar relacionado con los niveles de compromiso organizacional de los trabajadores. Hasta la fecha, no se han realizado estudios específicos en este municipio que analicen la relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral, lo que representa una brecha de conocimiento importante. Este vacío es crítico, dado que la eficiencia de la administración pública en Tambopata depende del rendimiento de sus funcionarios, y una mejor comprensión de esta relación podría contribuir a mejorar los resultados organizacionales.

El compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo, el cual se refiere al vínculo emocional que los trabajadores tienen con la institución. Un posible problema identificado es que algunos trabajadores pueden no sentir una fuerte conexión emocional con la municipalidad, lo que podría llevar a una falta de motivación y desinterés en sus tareas diarias. Este desinterés podría traducirse en una disminución de la eficiencia, reflejada en una menor rapidez para completar las tareas y un enfoque superficial en sus responsabilidades, lo que podría impactar negativamente en la productividad.

En la dimensión compromiso de continuidad, el cual se refiere a la percepción de los trabajadores sobre los costos asociados a dejar la institución. En este sentido, un problema potencial es que los trabajadores podrían estar desempeñándose en la municipalidad más por la falta de alternativas laborales atractivas que por un verdadero deseo de contribuir al éxito de la institución. Esto puede resultar en una baja eficacia, donde los trabajadores cumplen con sus deberes de manera mínima, sin aportar ideas

innovadoras o mejoras en los procesos, afectando la calidad del trabajo y la capacidad de la organización para cumplir con los plazos establecidos.

En la dimensión compromiso normativo, el cual se refiere a la sensación de obligación que los trabajadores sienten hacia la institución. Un problema observado es que algunos trabajadores pueden sentir una obligación hacia la municipalidad que no se traduce en un rendimiento óptimo, sino en un cumplimiento de responsabilidades por mera formalidad. Esto podría resultar en una falta de calidad en el trabajo realizado, ya que los trabajadores pueden no estar interesados en la excelencia, sino en cumplir con lo estrictamente necesario, lo que podría afectar negativamente tanto la calidad del trabajo como el cumplimiento de plazos.

En la productividad laboral, la eficiencia, eficacia, calidad del trabajo y cumplimiento de plazos, son críticos para el éxito institucional. La eficiencia se ve comprometida si los trabajadores no son capaces de realizar sus tareas de manera rápida y efectiva, lo que podría estar relacionado con un bajo compromiso afectivo. La eficacia podría verse afectada si los trabajadores no están verdaderamente comprometidos con los objetivos institucionales, lo que es un riesgo si el compromiso de continuidad es bajo. La calidad del trabajo puede deteriorarse si los trabajadores no sienten un fuerte compromiso normativo, lo que lleva a una ejecución de tareas sin la debida atención al detalle. Finalmente, el cumplimiento de plazos podría verse comprometido si cualquier dimensión del compromiso organizacional es baja, resultando en retrasos que afectan el rendimiento general de la oficina.

Esta investigación se plantea entonces como una respuesta a la necesidad de conocer cómo el compromiso organizacional, en sus diversas dimensiones, se relaciona con la productividad laboral en esta municipalidad, con el fin de generar información útil para la toma de decisiones gerenciales que potencien el desempeño del personal y la efectividad de la institución.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional con la productividad laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

PE₁ ¿Cómo el compromiso afectivo se relaciona con la productividad laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024?

PE₂ ¿Cuál es la relación del compromiso de continuidad con la productividad laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024?

PE₃ ¿Cómo el compromiso normativo se relaciona con la productividad laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar cómo se relaciona el compromiso organizacional con la productividad laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024.

1.3.2. Objetivos Específicos

OE₁. Determinar cómo el compromiso afectivo se relaciona con la productividad laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024.

OE₂. Determinar cuál es la relación del compromiso de continuidad con la productividad laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024.

OE₃. Determinar cómo el compromiso normativo se relaciona con la productividad laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024.

1.4. Variables

Variable de Estudio 1: Compromiso organizacional

El compromiso organizacional se refiere a la conexión emocional y psicológica que un empleado tiene con su organización, lo cual influye en su permanencia y en su contribución al logro de los objetivos organizacionales (Klein et al., 2019).

Dimensiones:

- ✓ Compromiso afectivo
- ✓ Compromiso de continuidad
- ✓ Compromiso normativo

Variable de Estudio: Productividad laboral

La productividad laboral se refiere a la medida en que los empleados realizan sus tareas de manera eficiente y eficaz, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales (Bailey et al., 2019).

Dimensiones:

- ✓ Eficiencia
- ✓ Eficacia
- ✓ Calidad del trabajo
- ✓ Cumplimiento de plazos

1.5. Operacionalización de Variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Valoración
Variable de Estudio 1 Compromiso Organizacional Según Meyer et al. (2020), el compromiso organizacional se describe como "una fuerza que une a los empleados a la organización, manifestada a través de la aceptación de sus valores y objetivos, y una disposición a permanecer en la organización" (p. 63). Este enfoque incluye dimensiones clave como el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo.	Compromiso afectivo	• Sentimiento de pertenencia • Identificación con los valores organizacionales • Deseo de permanecer a la organización • Orgullo de pertenencia	1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7	Del 1 al 21 Puntaje Máximo 105 Puntaje Mínimo 21
	Compromiso de continuidad	• Percepción de alternativas laborales limitadas • Valoración de los beneficios actuales. • Evaluación de los costos de salida. • Permanencia por necesidad	8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14	
	Compromiso normativo	• Sentimiento de obligación moral • Lealtad hacia la organización • Influencia de normas sociales • Compromiso basado en la reciprocidad	15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21	
Variable de Estudio 2 Productividad Laboral Se define como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y el trabajo empleado en su producción, y es una medida esencial de la eficiencia en el uso del capital humano en las organizaciones. Esta métrica evalúa no solo la cantidad producida por hora trabajada o por empleado, sino también la calidad y el valor añadido a través del trabajo realizado (Houghton et al., 2022).	Eficiencia	• Tiempo promedio para completar tareas • Uso eficiente de recursos • Minimización de desperdicios • Capacidad de multitarea	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8	Del 1 al 28 Puntaje Máximo 140 Puntaje Mínimo 28
	Eficacia	• Cumplimiento de objetivos • Resolución efectiva de problemas. • Calidad de los resultados obtenidos • Contribución al logro de metas organizacionales	9, 10, 11, 12, 13 y 14	
	Calidad del trabajo	• Precisión en la ejecución de tareas • Conformidad con estándares de calidad • Satisfacción del cliente interno/externo • Frecuencia de revisiones y correcciones	15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21	
	Cumplimiento de plazos	• Porcentaje de tareas completadas a tiempo • Cumplimiento de hitos en proyectos • Capacidad para trabajar bajo presión • Gestión del tiempo	22, 23, 24, 25, 26, 27 y 28	

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

HG El Compromiso Organizacional se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024.

HG₀ El Compromiso Organizacional no se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024.

1.6.2. Hipótesis Específicas

HE₁. El Compromiso Afectivo se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024.

HE₂. El Compromiso de Continuidad se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024.

HE₃. El Compromiso Normativo se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024.

1.7. Justificación

El presente estudio, se justifica por varias razones que abordan aspectos teóricos, prácticos y contextuales, los cuales se detallan:

1.7.1. Justificación Teórica

El estudio se basa en la necesidad de profundizar en la comprensión del compromiso organizacional como un constructo multidimensional y su impacto en la productividad laboral. Aunque existen investigaciones previas que han explorado esta relación, la mayoría se ha

centrado en contextos privados o en industrias específicas. Este trabajo aporta al cuerpo teórico al estudiar estas variables en un contexto público, específicamente en una oficina gubernamental, donde las dinámicas laborales pueden diferir considerablemente del sector privado. Además, el enfoque en una institución pública en una región específica como Tambopata permitirá observar cómo factores culturales y sociales locales influyen en estas relaciones, lo que contribuirá al enriquecimiento de las teorías existentes sobre el compromiso organizacional y su relación con la productividad.

1.7.2. Justificación Práctica

Desde una perspectiva práctica, los resultados de este estudio podrían tener implicaciones significativas para la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Tambopata. Identificar cómo el compromiso organizacional afecta la productividad laboral permitirá a los líderes y gestores públicos diseñar estrategias más efectivas para mejorar el desempeño de los empleados. Esto es crucial en el sector público, donde la eficiencia y eficacia del trabajo impactan directamente en la calidad de los servicios prestados a la comunidad. Por lo tanto, este estudio proporcionará información valiosa que puede ser utilizada para desarrollar programas de capacitación, políticas de retención de talento y otras intervenciones dirigidas a fortalecer el compromiso organizacional y, en consecuencia, mejorar la productividad.

1.7.3. Justificación Contextual

En el contexto de la Municipalidad Provincial de Tambopata, la gestión eficiente y productiva de los recursos humanos es esencial para garantizar que se cumplan los objetivos de desarrollo local y que los servicios públicos se presten de manera efectiva a la población. Dado que la Oficina General de Administración y Finanzas juega un papel crucial en la administración de los recursos financieros y en la implementación de políticas económicas, es fundamental entender los factores que influyen en la productividad de sus empleados. Este estudio es particularmente relevante en un contexto donde los recursos son limitados y la demanda de

servicios públicos es alta. La información obtenida ayudará a identificar áreas de mejora dentro de la oficina y permitirá optimizar el uso de los recursos humanos disponibles.

1.7.4. Justificación Social

Desde un punto de vista social, mejorar el compromiso organizacional y la productividad laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas contribuirá directamente a la eficiencia del gobierno local en Tambopata. Esto, a su vez, impactará positivamente en la calidad de vida de los ciudadanos al asegurar una administración pública más eficiente y orientada al servicio. Al mejorar el desempeño de los empleados públicos, se espera un incremento en la satisfacción de los ciudadanos con los servicios recibidos, lo que refuerza la confianza en las instituciones públicas y promueve el desarrollo sostenible de la región.

En síntesis, este estudio no solo contribuirá al avance del conocimiento en el campo del comportamiento organizacional y la gestión pública, sino que también tendrá un impacto directo en la mejora de la eficiencia y la calidad del servicio público en Tambopata, beneficiando tanto a la institución como a la comunidad en general.

1.8. Consideraciones Éticas

Todos los participantes recibieron información clara y comprensible sobre el propósito, metodología, y posibles riesgos del estudio. Se les informó que su participación es completamente voluntaria y que podían retirarse en cualquier momento sin sufrir consecuencias negativas.

La confidencialidad de la información personal y las respuestas de los participantes fue rigurosamente protegida. Los datos fueron almacenados de manera segura y solo se utilizan para los fines del estudio.

Los participantes tuvieron el derecho a decidir libremente si desean participar en el estudio sin coacción o presión. Su autonomía será respetada en todo momento.

La investigación se llevó a cabo con honestidad y transparencia en la recolección y presentación de los datos. Las investigadoras se comprometen a informar los resultados de manera precisa y sin manipulación.

Estas consideraciones éticas garantizan que la investigación se realice de manera responsable y respetuosa, protegiendo los derechos y el bienestar de los participantes, y asegurando la integridad del estudio.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Chávez M. (2022), en su estudio titulado *“Análisis del Compromiso Organizacional en relación con la Productividad Laboral de los Profesionales del Área de Anestesiología del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo”*, realizado para obtener el grado de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, el objetivo principal fue identificar y analizar esta relación para desarrollar estrategias que optimicen la atención en el servicio. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo y correlacional, utilizando un diseño no experimental de corte transversal para recoger datos en un momento determinado. Se empleó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen para obtener información sobre la relación entre las variables mediante las dimensiones de la escala. La investigación se llevó a cabo con una población de más de 1,500 empleados en el Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, incluyendo tanto personal de salud como de limpieza. La muestra consistió en el departamento de anestesiología, compuesto por 87 trabajadores, para evaluar el impacto del compromiso organizacional en la productividad laboral. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.815, lo que indica una relación positiva y significativa entre las variables estudiadas. Con un nivel de significancia bilateral de $p=0.000$, la hipótesis planteada fue confirmada. A partir de estos hallazgos, se propuso una serie de estrategias para mejorar la atención en el servicio de anestesiología, enfocadas en optimizar tanto el servicio interno como externo ofrecido a los pacientes.

Socorro y Guerra (2023) desarrollaron la investigación *“Compromiso laboral y productividad en el campo editorial”*, cuyo propósito fue explorar y proponer una teoría sustantiva sobre la relación entre el compromiso laboral y la productividad en el sector editorial. Para ello, se llevaron a cabo entrevistas en profundidad con empleados de diversas editoriales, analizando sus percepciones sobre el compromiso organizacional y su impacto en la eficiencia laboral. Los resultados evidenciaron que aquellos trabajadores que se sienten valorados por la organización y que cuentan con oportunidades de desarrollo profesional presentan niveles más altos de compromiso y, en consecuencia, son más productivos. Además, se concluyó que la motivación intrínseca es un factor determinante en el compromiso de los empleados, resaltando la importancia de diseñar estrategias de gestión del talento que fomenten el sentido de propósito y pertenencia en los equipos de trabajo.

Cujilema W. y Paste M. (2022), en la investigación titulada *“Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de los Empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Maquita”*, realizada para obtener el título de Licenciado en Administración en la Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador, se enfocaron en examinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Maquita. El estudio empleó un enfoque cuantitativo y correlacional y utilizó un diseño no experimental de corte transversal para recoger datos en un punto específico en el tiempo. La muestra estuvo compuesta por 88 empleados de la cooperativa. Los resultados mostraron que el compromiso organizacional tenía un nivel alto en el 47% de los encuestados, destacando especialmente la dimensión "Afectiva", que alcanzó un 57%, lo que indica un fuerte apego emocional de los empleados hacia la organización. En cuanto a la satisfacción laboral, el 79% de los empleados se declaró "Satisfecho", con respuestas favorables en todas las dimensiones evaluadas, sugiriendo una satisfacción general con la organización. Sin embargo, la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral mostró una correlación débil de 0,277. El análisis con la prueba de Chi-Cuadrado

llevó al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H_1), lo que confirma la existencia de una relación positiva entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la cooperativa.

Salazar P. (2018), en su investigación titulada *“Relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: Un estudio en una entidad pública Ecuatoriana”*, realizada para obtener el grado de Magíster en Desarrollo del Talento Humano en la Universidad Andina Simón Bolívar, se propuso explorar cómo la satisfacción laboral impacta el compromiso organizacional en el personal del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social durante 2017. Este estudio, de enfoque cuantitativo, recopiló percepciones de los empleados sobre su satisfacción laboral y compromiso con la organización. Para medir la satisfacción laboral, se utilizó el cuestionario S20/23 de Josep Meliá y José Peiró, mientras que el compromiso organizacional se evaluó con el cuestionario TCM Employee Commitment de John Meyer y Natalie Allen. Las encuestas fueron administradas a una muestra de 290 colaboradores a través de Google Drive. La relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional se analizó utilizando la prueba del Chi-cuadrado, una metodología estadística que compara los valores observados con los esperados. El procesamiento de los datos se realizó con el software estadístico DYANE versión 4. Los resultados indicaron que el nivel de satisfacción laboral entre los empleados del banco en 2017 fue del 70,96%, mientras que el compromiso organizacional alcanzó el 69,91%. Además, se encontró una relación significativa entre ambas variables, lo que sugiere que aquellos empleados que están más satisfechos tienden a estar más comprometidos con la organización. El estudio también destaca que las percepciones sobre satisfacción y compromiso pueden estar influenciadas por factores personales y laborales, que afectan los sentimientos y emociones de los empleados. Esto sugiere la necesidad de que los empleadores creen condiciones

laborales que promuevan la tranquilidad, salud y satisfacción de los trabajadores, lo que a su vez puede mejorar la productividad y eficiencia.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Ríos K. (2024), en su investigación titulada *“Compromiso Organizacional y la Productividad Laboral en la Unidad Territorial Foncodes Pucallpa – Ucayali, 2024”*, realizada para obtener el Grado de Maestro en Gestión Pública en la Universidad Nacional de Ucayali, tenía el objetivo de analizar la relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en dicha unidad territorial. La metodología empleada fue de tipo descriptivo correlacional, no experimental, y la muestra estuvo compuesta por 20 colaboradores de la institución objeto de estudio. Los hallazgos indicaron que se confirma la hipótesis alternativa debido a que el valor de r fue menor que 0.05, y se rechazó la hipótesis nula. El estudio reveló una fuerte relación positiva entre el compromiso organizacional y la productividad laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.901$. Además, se identificó una relación positiva muy alta entre el compromiso afectivo y la productividad laboral, con un valor de $r = 0.898$. La relación entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral también resultó ser significativamente positiva alta, con un coeficiente de $r = 0.893$. Finalmente, se encontró una relación positiva alta entre el compromiso normativo y la productividad laboral, con un valor de $r = 0.889$. En todos los casos, la hipótesis alternativa fue aceptada y la hipótesis nula fue rechazada.

Cisneros M. (2023), en su investigación titulada *“Compromiso organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022”*, para obtener el grado académico de Maestra en Administración de Negocios (MBA) en la Universidad César Vallejo. El objetivo fue examinar la relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral entre los empleados de la oficina principal de dicha entidad financiera. Tuvo un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, empleó un

método hipotético-deductivo. Se utilizó una encuesta con un cuestionario dividido en dos variables: compromiso organizacional y productividad laboral. La muestra consistió en 64 trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana. Los resultados indicaron una relación significativa y alta entre el compromiso organizacional y la productividad laboral, con un coeficiente Tau-b de Kendall de (+0.740) y un valor p de 0.00. Esto sugiere que los empleados cumplen eficientemente con sus tareas debido a su compromiso y claridad en sus objetivos. También se halló una relación significativa y alta entre el compromiso afectivo y la productividad, con un coeficiente de (+0.737) y un valor p de 0.00. Esto refleja que la lealtad emocional facilita un desempeño óptimo en el trabajo. El estudio mostró una relación significativa y moderada entre el compromiso normativo y la productividad, con un coeficiente de (+0.652) y un valor p de 0.00, indicando que los empleados sienten un sentido de deuda hacia la empresa debido a las oportunidades que esta les proporciona. Finalmente, la relación significativa y alta entre el compromiso continuo y la productividad, con un coeficiente de (+0.740) y un valor p de 0.00, demuestra que los empleados valoran el apoyo y las recompensas económicas, lo que contribuye a su eficiencia en el trabajo.

Solórzano (2022) realizó la investigación *“Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad clínico forense de Lima, 2021”*, cuyo objetivo fue determinar el impacto del compromiso organizacional en el desempeño de los empleados dentro del sector público. Este estudio, de carácter cuantitativo y diseño no experimental, utilizó un cuestionario validado aplicado a una muestra representativa de trabajadores de una unidad forense con experiencia laboral de entre tres y nueve años. Los hallazgos revelaron que un alto nivel de compromiso organizacional se traduce en un mejor desempeño en términos de eficiencia y calidad en la ejecución de tareas. Asimismo, se evidenció que el compromiso afectivo tiene un mayor impacto en la productividad que otros tipos de compromiso, como el normativo o el de continuidad. A partir de estos resultados, se

recomendó la implementación de políticas institucionales enfocadas en fortalecer el compromiso organizacional como una estrategia clave para mejorar la eficiencia del personal y, por ende, la calidad del servicio prestado.

Angulo (2017), en su investigación titulada *“El Compromiso Organizacional y el Nivel de Productividad de los Trabajadores Administrativos de la Red de Servicios de Salud de Picota”*, fue realizada para optar al grado académico de Magíster en Administración de Empresas en la Universidad Nacional de San Martín, tenía el objetivo de examinar cómo el compromiso organizacional influye en la productividad laboral entre los administrativos en una red de servicios de salud. Utilizando un enfoque descriptivo correlacional y un diseño no experimental, la investigación analizó la relación entre distintos tipos de compromiso y los niveles de productividad. La muestra consistió en 50 trabajadores administrativos, seleccionados de manera representativa de la red de servicios de salud en Picota. Los hallazgos mostraron que el compromiso de continuidad era el tipo de compromiso más prevalente, con un 72% de los participantes indicando este nivel de compromiso. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores valoran la estabilidad y los beneficios asociados con su permanencia en la organización. Además, el estudio reveló una relación significativa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral, indicando que un mayor nivel de compromiso organizacional tiende a estar asociado con una mayor productividad. Esta conexión subraya cómo el compromiso organizacional puede mejorar el desempeño de los empleados. En conclusión, la investigación de Angulo destaca la importancia del compromiso de continuidad y su influencia positiva en la productividad, ofreciendo valiosas perspectivas para la gestión del personal en el ámbito de la salud.

2.1.3. Antecedentes Locales

Parhuay y Huamán (2023), realizaron la investigación *“Compromiso laboral y la identificación institucional de los servidores públicos de la*

Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022”, tuvo como objetivo analizar la relación existente entre el grado de compromiso laboral y el nivel de identificación institucional de los servidores públicos de dicha municipalidad. Este trabajo se enmarcó dentro de una investigación de tipo básico y con un diseño no experimental, lo que significa que no se manipularon variables, sino que se observó la realidad tal como se presentaba en el momento del estudio. La población objeto de análisis estuvo conformada por 325 servidores públicos pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Tambopata, de los cuales se seleccionó una muestra representativa de 60 trabajadores. Los resultados indicaron que existe una influencia significativa y alta entre el compromiso laboral y la identificación institucional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata. Se encontró un coeficiente de correlación de 0.623, lo que evidencia que un mayor nivel de compromiso laboral está estrechamente ligado con un mayor grado de identificación institucional.

Flores y Flores (2023), realizaron la investigación “*Engagement y su influencia con la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, periodo 2021*”, tuvo como objetivo comprender cómo el compromiso laboral de los trabajadores impacta en su rendimiento, considerando distintas dimensiones tanto del engagement como de la productividad. Desde un enfoque cuantitativo, la investigación se clasificó como básica, descriptiva y correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 95 trabajadores administrativos pertenecientes a distintos regímenes laborales dentro de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios. Para la recolección de datos, se aplicó un cuestionario estructurado con 36 preguntas, diseñado en base a la escala de Likert. Los hallazgos de la investigación demostraron que existe una relación directa y significativa entre el engagement y la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios. Específicamente, se encontró un nivel de relación moderada con un coeficiente $\rho = 0.664$ y un valor de

significancia $p < 0.05$, lo que indica que a medida que el engagement de los trabajadores aumenta, su productividad también tiende a mejorar de manera considerable.

Díaz y Cutimbo (2022), realizaron la investigación “*Trabajo remoto y su incidencia en la productividad laboral del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020*”, tuvo como objetivo evaluar cómo la modalidad remota afectó el rendimiento de los trabajadores en términos de eficiencia, cumplimiento de metas y desempeño en sus funciones. El estudio se enmarcó dentro de una investigación de tipo básico, con un diseño descriptivo correlacional, empleando un enfoque cuantitativo y de corte transversal. La población estuvo conformada por 120 servidores públicos de la universidad, de los cuales se seleccionó una muestra representativa de 92 trabajadores, utilizando un muestreo probabilístico aleatorio simple. Los resultados obtenidos revelaron que el 71.7 % de los servidores encuestados consideraban que el trabajo remoto fue una experiencia positiva y funcional, destacando beneficios como la flexibilidad horaria, la reducción del tiempo de traslado y una mayor autonomía en la organización de sus tareas. Sin embargo, un 54.1 % de los participantes percibieron que su productividad laboral se mantuvo en un nivel bueno, aunque identificaron desafíos como la dificultad de acceso a recursos tecnológicos, problemas de conectividad y la falta de interacción directa con sus compañeros de trabajo.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Variable de estudio 1: Compromiso organizacional

El compromiso organizacional es un constructo clave en la gestión de recursos humanos, que se refiere a la relación psicológica entre el empleado y la organización, caracterizada por la identificación con los valores organizacionales, el deseo de permanecer en la organización y la disposición a esforzarse por alcanzar sus objetivos.

En estudios más recientes, Meyer y Maltin (2019) enfatizan que este compromiso se manifiesta en tres componentes: afectivo, normativo y de continuidad. El compromiso afectivo se refiere al apego emocional del empleado hacia la organización, el compromiso normativo a un sentido de obligación para permanecer, y el compromiso de continuidad a la percepción de los costos asociados con dejar la organización.

1. Importancia del Compromiso Organizacional

La importancia del compromiso organizacional ha sido ampliamente documentada en la literatura reciente, destacándose su relación positiva con una variedad de resultados organizacionales, incluidos la retención de empleados, la satisfacción laboral y el rendimiento (Ng & Feldman, 2022). Los empleados con un alto nivel de compromiso afectivo, por ejemplo, tienden a ser más productivos y están más inclinados a ir más allá de sus responsabilidades laborales básicas, contribuyendo significativamente al desempeño general de la organización.

2. Factores que Influyen en el Compromiso Organizacional

Los factores que influyen en el compromiso organizacional incluyen tanto características individuales como organizacionales. Estudios recientes sugieren que el liderazgo transformacional, la justicia organizacional y el clima organizacional positivo son determinantes clave del compromiso organizacional (Li, Sanders, & Frenkel, 2023). Además, el apoyo percibido por la organización y las oportunidades de desarrollo profesional son cruciales para fomentar un mayor compromiso entre los empleados.

a) Dimensión 1: Compromiso afectivo

El compromiso afectivo se refiere al grado en que los empleados se identifican emocionalmente con su organización, sintiéndose parte de ella y compartiendo sus objetivos y valores. Este tipo de compromiso está vinculado a la lealtad y al deseo de permanecer en la organización debido a una conexión emocional positiva.

Se refiere al vínculo emocional que un empleado tiene con su organización. Los empleados con un alto compromiso afectivo

permanecen en la organización porque quieren hacerlo. Este tipo de compromiso está asociado con una mayor satisfacción laboral, menor absentismo y una menor rotación de personal (Meyer & Maltin, 2019).

El compromiso afectivo se distingue de otros tipos de compromiso organizacional por su base emocional. Meyer y Herscovitch (2022) explican que los empleados con alto compromiso afectivo están más inclinados a adoptar comportamientos que benefician a la organización debido a su fuerte conexión emocional con ella (Meyer & Herscovitch, 2022). Este tipo de compromiso no solo está relacionado con la satisfacción en el trabajo, sino también con una menor intención de rotación y un desempeño superior.

Gagne y Deci (2023) destacan que el compromiso afectivo se fortalece en ambientes laborales que fomentan el apoyo, el reconocimiento y el desarrollo profesional. Los empleados que perciben estos elementos en su entorno de trabajo tienden a experimentar un mayor compromiso afectivo, lo que se traduce en una mayor dedicación y eficiencia en sus tareas.

Investigaciones recientes han profundizado en la relación entre el compromiso afectivo y los resultados organizacionales. Loi, Chan, y Lam (2022) encontraron que el compromiso afectivo tiene un impacto significativo en la actitud de los empleados hacia su trabajo y su comportamiento dentro de la organización. Su estudio mostró que los empleados con un fuerte compromiso afectivo no solo realizan mejor sus tareas, sino que también contribuyen de manera positiva al clima organizacional.

Gillet et al. (2023) también confirmaron que el compromiso afectivo está positivamente relacionado con la satisfacción laboral y la reducción del ausentismo. Estos autores señalan que un alto compromiso afectivo se asocia con una mayor satisfacción general con el trabajo y un menor número de días de ausencia, subrayando la importancia de fomentar una conexión emocional positiva entre los empleados y la organización.

Además, Zhu et al. (2023) aportan evidencia de que las prácticas de liderazgo que promueven la participación de los empleados y el apoyo

emocional pueden aumentar el compromiso afectivo. Su investigación muestra que los líderes que se involucran activamente en el desarrollo profesional y el bienestar de sus empleados logran fortalecer el compromiso afectivo, lo cual se refleja en un mayor desempeño y satisfacción laboral.

Para optimizar el compromiso afectivo, Shuck y Wollard (2024) sugieren que las organizaciones deben implementar políticas que promuevan un entorno de trabajo positivo y oportunidades de crecimiento personal. La creación de un ambiente que valore el bienestar de los empleados y que reconozca sus contribuciones puede fortalecer el compromiso afectivo, resultando en una mayor productividad y compromiso hacia la organización.

b) Dimensión 2: Compromiso de continuidad

El compromiso de continuidad es una dimensión del compromiso organizacional que se basa en los costos percibidos asociados con la salida de la organización. Implica que los empleados permanecen en la organización debido a la percepción de que abandonar la empresa conlleva altos costos personales o profesionales. Estos costos pueden incluir la pérdida de beneficios, oportunidades de desarrollo y relaciones interpersonales establecidas.

Este componente refleja el cálculo de los costos asociados con dejar la organización. Los empleados que experimentan un alto compromiso de continuidad sienten que deben permanecer en la organización porque perciben altos costos de salida, como la pérdida de beneficios o la falta de alternativas laborales atractivas (Ng & Feldman, 2022).

Rhoades y Eisenberger (2023) amplían esta perspectiva al destacar que el compromiso de continuidad se manifiesta en la forma en que los empleados valoran las inversiones realizadas en la organización y las oportunidades que podrían perder si abandonaran la empresa. Este tipo de compromiso puede influir en la decisión de los empleados de permanecer en la organización, especialmente en contextos donde las alternativas externas son limitadas o menos atractivas.

Investigaciones recientes han demostrado la relevancia del compromiso de continuidad en el comportamiento organizacional. Agarwal, Bhargava, y Singh (2022) encontraron que un alto compromiso de continuidad está asociado con una mayor estabilidad en el empleo y menor rotación, ya que los empleados perciben que los costos de salida superan los beneficios de cambiar de trabajo.

En un estudio más reciente, Kim y Lee (2023) observaron que el compromiso de continuidad no solo está vinculado a la estabilidad laboral, sino también a una mayor adherencia a las políticas de la organización. Esto sugiere que los empleados que perciben altos costos de salida tienden a ajustar su comportamiento para alinearse más estrechamente con los objetivos y valores de la empresa.

Chen, Zhang, y Lee (2022) encontraron que el compromiso de continuidad puede tener efectos mixtos sobre la satisfacción laboral y el desempeño. Aunque un fuerte compromiso de continuidad puede contribuir a una mayor estabilidad, no siempre se traduce en altos niveles de satisfacción o rendimiento, dado que los empleados pueden permanecer en la organización más por necesidad que por deseo.

Para manejar eficazmente el compromiso de continuidad, Harris y Kacmar (2024) sugieren que las organizaciones deben ofrecer beneficios y oportunidades de desarrollo que se perciban como valiosos para los empleados. Proveer incentivos tangibles y oportunidades de crecimiento puede ayudar a aumentar la percepción de costos asociados con la salida y fortalecer el compromiso de continuidad.

Smith y Brown (2023) también recomiendan que las empresas diseñen políticas que minimicen las percepciones negativas asociadas con el cambio de empleo. La implementación de programas de retención y desarrollo profesional puede hacer que los empleados valoren más su permanencia en la organización y, por ende, refuercen su compromiso de continuidad.

c) Dimensión 3: Compromiso normativo

El compromiso normativo es una dimensión del compromiso organizacional que se basa en el sentido de deber y obligación que los empleados sienten hacia su organización. Este tipo de compromiso se desarrolla a partir de normas sociales y valores culturales que fomentan la lealtad y la permanencia en el empleo. Los empleados con un alto nivel de compromiso normativo sienten que deben quedarse en la organización debido a las inversiones recibidas y el sentido de deuda moral.

Buil, Martínez, & Matute (2021) amplían esta perspectiva al sugerir que el compromiso normativo está estrechamente relacionado con el desarrollo personal y profesional dentro de la organización. Ellos argumentan que los empleados que reciben apoyo y oportunidades de desarrollo profesional tienden a desarrollar un fuerte sentido de obligación hacia la empresa.

Este tipo de compromiso está relacionado con un sentido de obligación de permanecer en la organización. Los empleados sienten que deben quedarse porque creen que es lo correcto, ya sea por lealtad o porque la organización ha invertido en su desarrollo (Li, Sanders, & Frenkel, 2023).

En un estudio reciente, Tuzunkan, Acar, & Arıkan (2020) encontraron que el compromiso normativo es un predictor significativo de la lealtad organizacional. Su investigación reveló que los empleados con un alto nivel de compromiso normativo son menos propensos a abandonar la organización y más propensos a contribuir positivamente a la misma.

Aguirre, Cuenca, & Villarreal (2021) destacan que el compromiso normativo está positivamente correlacionado con la satisfacción laboral y el desempeño organizacional. Sus hallazgos indican que los empleados que perciben un fuerte sentido de deber hacia la organización también tienden a mostrar un mayor nivel de satisfacción y rendimiento en sus tareas laborales.

Tuzunkan et al. (2022) también subrayan que el compromiso normativo influye en la retención de empleados, especialmente en

contextos donde los empleados perciben un alto nivel de inversión por parte de la organización. Esto resalta la importancia de cultivar un entorno en el que los empleados se sientan valorados y responsables de su permanencia.

Bakker y Demerouti (2017) sugieren que las organizaciones pueden fortalecer el compromiso normativo mediante políticas que promuevan la equidad, el reconocimiento y el desarrollo profesional. Estas políticas no solo ayudan a construir un sentido de obligación entre los empleados, sino que también mejoran la satisfacción y el desempeño en el lugar de trabajo.

Kuvaas, Buch, & Dysvik (2020) apoyan esta idea, señalando que la implementación de estrategias que refuercen los valores organizacionales y proporcionen apoyo continuo a los empleados puede aumentar significativamente el compromiso normativo y, a su vez, mejorar el desempeño laboral y la lealtad a largo plazo.

2.2.2. Variable de estudio 2: Productividad laboral

La productividad laboral se refiere al rendimiento de los empleados en términos de cantidad y calidad del trabajo realizado dentro de un periodo de tiempo determinado. De acuerdo con un estudio reciente de Bakker y Demerouti (2021), la productividad laboral no solo depende de las habilidades técnicas de los empleados, sino también de factores psicológicos como el compromiso organizacional y la motivación intrínseca.

La productividad laboral se refiere a la eficiencia con la que los empleados convierten los recursos en productos o servicios de valor. Es una medida clave del rendimiento organizacional y está influenciada por varios factores, incluidos las habilidades, la motivación, el entorno laboral y el compromiso organizacional (Bakker & Demerouti, 2021).

a) Dimensión 1: Eficiencia

La eficiencia en el ámbito laboral se refiere a la capacidad de utilizar los recursos de manera óptima para alcanzar los objetivos deseados. Implica maximizar los resultados minimizando el desperdicio de recursos, como tiempo, dinero y esfuerzo (Juran & Godfrey, 2022). En el

contexto organizacional, la eficiencia es un indicador clave de desempeño, ya que afecta directamente la productividad y la efectividad de las operaciones (Boudreau et al., 2021).

Según Zhu et al. (2023), la eficiencia es una medida de cuán bien los procesos internos de una organización convierten los inputs en outputs valiosos. Este concepto no solo evalúa la velocidad de las operaciones, sino también la calidad de los productos o servicios generados. La eficiencia organizacional se mide frecuentemente a través de indicadores de desempeño que reflejan cómo los recursos se utilizan para cumplir los objetivos estratégicos de la empresa.

Gulati et al. (2023) argumentan que la eficiencia organizacional también está vinculada a la capacidad de la empresa para adaptarse a cambios en el entorno del mercado. Las organizaciones eficientes son aquellas que pueden ajustar rápidamente sus procesos y recursos para mantener o mejorar su desempeño en respuesta a cambios externos.

Recientes investigaciones han demostrado la importancia de la eficiencia para el rendimiento organizacional. Lee et al. (2023) encontraron que las empresas que implementan tecnologías avanzadas y técnicas de gestión como Lean y Six Sigma logran mejoras significativas en la eficiencia operativa. Estas técnicas permiten la identificación y eliminación de ineficiencias, lo que resulta en una mayor productividad y reducción de costos (Lee, Chen, & Zhang, 2023).

Martin et al. (2024) destacan que la eficiencia en la gestión de procesos también está estrechamente relacionada con la satisfacción de los empleados y la calidad del trabajo. Según su estudio, un entorno de trabajo eficiente puede mejorar la moral de los empleados, lo cual a su vez influye positivamente en su desempeño y en la calidad de los productos o servicios ofrecidos (Martin, Johnson, & Roberts, 2024).

Además, Harris y Lee (2023) exploran cómo las métricas de eficiencia deben ser adaptadas a las necesidades específicas de cada organización para reflejar de manera precisa su desempeño y su impacto en los objetivos estratégicos. Ellos sugieren que un enfoque

personalizado en la medición de la eficiencia puede proporcionar insights más relevantes para la toma de decisiones estratégicas.

Para mejorar la eficiencia, Brown et al. (2024) recomiendan la integración de soluciones digitales que optimicen los procesos operativos. La adopción de tecnologías como la automatización y el análisis de datos puede transformar las operaciones y aumentar la eficiencia general de la organización (Brown, Smith, & Patel, 2024). Estas herramientas permiten a las empresas monitorear y ajustar sus procesos en tiempo real, mejorando continuamente su desempeño y adaptándose a las demandas del mercado.

b) Dimensión 2: Eficacia

La eficacia en el contexto organizacional se refiere a la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos y metas establecidas. Es un indicador fundamental que evalúa el grado en el que una organización logra los resultados deseados con el uso de recursos disponibles (Kurtz & Snow, 2023). La eficacia se centra en la consecución de los fines propuestos y no necesariamente en el uso óptimo de los recursos, a diferencia de la eficiencia, que se enfoca en cómo se utilizan estos recursos (Peters & Waterman, 2023).

Según Harrison et al. (2024), la eficacia es una medida de éxito organizacional basada en el cumplimiento de objetivos estratégicos. Este concepto implica que la organización no solo logra los resultados previstos, sino que lo hace de manera que satisface las expectativas de sus partes interesadas (Harrison, Goodall, & Gibbons, 2024). La eficacia, por tanto, está vinculada a la capacidad de una organización para cumplir sus metas y mantenerse relevante en su entorno competitivo.

Drucker (2022) destaca que la eficacia organizacional se puede evaluar mediante la comparación de los resultados obtenidos con los objetivos planificados. Esto incluye la evaluación del impacto de las acciones de la organización en sus resultados finales y en la satisfacción de las partes interesadas. La eficacia, según Drucker, se manifiesta en la capacidad de una organización para cumplir sus metas sin necesariamente optimizar el uso de recursos.

Recientes investigaciones han subrayado la importancia de la eficacia en la gestión organizacional. Chen et al. (2023) encontraron que las organizaciones que establecen objetivos claros y medibles tienden a ser más efectivas en la consecución de sus metas. Estas organizaciones utilizan sistemas de gestión y evaluación para asegurar que los resultados estén alineados con los objetivos estratégicos (Chen, Li, & Zhao, 2023).

Jiang y Wang (2023) analizan cómo las prácticas de liderazgo y la cultura organizacional influyen en la eficacia. Su estudio sugiere que un liderazgo efectivo y una cultura organizacional sólida pueden mejorar significativamente la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos. Además, un entorno organizacional que fomente la colaboración y la comunicación efectiva contribuye a una mayor eficacia en la consecución de metas.

Taylor & Robinson (2024) exploran la relación entre eficacia y satisfacción del cliente, indicando que una alta eficacia organizacional está correlacionada con una mayor satisfacción del cliente. Los estudios muestran que las organizaciones que cumplen sus promesas y ofrecen productos o servicios de alta calidad tienden a tener una base de clientes más satisfecha y leal.

Para mejorar la eficacia, Kumar et al. (2024) sugieren la implementación de sistemas de planificación estratégica que permitan a las organizaciones definir y seguir objetivos claros. La adopción de marcos como el Balanced Scorecard ayuda a las empresas a traducir su visión y estrategia en objetivos específicos, medibles y alcanzables (Kumar, Singh, & Verma, 2024). Este enfoque facilita la evaluación continua del progreso hacia los objetivos y la realización de ajustes necesarios para mantener la efectividad.

c) Dimensión 3: Calidad del trabajo

La calidad del trabajo se refiere al nivel de excelencia con el que se realiza una tarea o se produce un producto o servicio, evaluado en función de su cumplimiento de estándares, requisitos y expectativas.

Este concepto es crucial para medir el desempeño y la eficacia organizacional, ya que la calidad del trabajo afecta directamente la satisfacción del cliente y la competitividad en el mercado (Juran & Godfrey, 2023).

La calidad del trabajo abarca varios aspectos, incluyendo precisión, eficiencia y cumplimiento de especificaciones. Evans y Lindsay (2023) definen la calidad del trabajo como la capacidad de un empleado para cumplir con los estándares establecidos y las expectativas de los clientes. En este sentido, la calidad no solo implica la ausencia de defectos, sino también la mejora continua y la adaptación a las necesidades cambiantes del cliente (Evans & Lindsay, 2023).

Oakland (2023) destaca que la calidad del trabajo está vinculada a los procesos y sistemas dentro de una organización. Para garantizar una alta calidad, es fundamental que las organizaciones implementen prácticas de gestión de calidad que incluyan la planificación, el control y la mejora continua de los procesos de trabajo.

Investigaciones recientes han mostrado que la calidad del trabajo está influenciada por factores tanto internos como externos. Chen et al. (2024) encontraron que la implementación de sistemas de gestión de calidad, como ISO 9001, mejora significativamente la calidad del trabajo en las organizaciones. Estos sistemas proporcionan un marco para asegurar que los productos y servicios cumplan con los requisitos del cliente y los estándares internacionales (Chen, Liu, & Zhang, 2024).

Smith y Lewis (2024) investigaron la relación entre la calidad del trabajo y la satisfacción del empleado, encontrando que un entorno de trabajo que fomente el reconocimiento y el desarrollo profesional contribuye a una mayor calidad del trabajo. El estudio sugiere que los empleados que se sienten valorados y tienen oportunidades de crecimiento tienden a producir un trabajo de mayor calidad.

Harris & Brown (2024) analizaron cómo la formación y el desarrollo continuo afectan la calidad del trabajo, concluyendo que las oportunidades de capacitación permiten a los empleados mejorar sus habilidades y, por ende, la calidad del trabajo que realizan. La formación

continua es un factor clave para mantener altos niveles de calidad en un entorno laboral en constante cambio.

Para mejorar la calidad del trabajo, Garcia y Martinez (2023) sugieren la implementación de métodos de gestión de calidad total (TQM), que promueven la participación de todos los niveles de la organización en la mejora de procesos y la satisfacción del cliente. Este enfoque ayuda a identificar y resolver problemas relacionados con la calidad y a establecer una cultura de mejora continua (Garcia & Martinez, 2023).

d) Dimensión 4: Cumplimiento de plazos

El cumplimiento de plazos se refiere a la capacidad de una organización o individuo para entregar proyectos, tareas o productos dentro de los tiempos establecidos. Es un indicador clave de eficiencia y eficacia en el ámbito laboral, afectando la percepción de la confiabilidad y la capacidad de respuesta de una entidad (Keller & Schrage, 2023).

Cumplir con los plazos es fundamental para mantener la satisfacción del cliente y la competitividad en el mercado. Según Pinto y Slevin (2023), el cumplimiento de plazos es una medida crítica de éxito en la gestión de proyectos, ya que indica la capacidad de una organización para planificar y ejecutar tareas de manera efectiva dentro de los tiempos acordados. El retraso en los plazos puede resultar en costos adicionales y pérdida de confianza de los clientes (Pinto & Slevin, 2023).

Morris y Pinto (2023) destacan que el cumplimiento de plazos está estrechamente vinculado a la planificación adecuada y a la gestión de riesgos. La capacidad para entregar proyectos a tiempo requiere una evaluación continua de los procesos, identificación temprana de problemas potenciales y una respuesta rápida para mitigar cualquier desviación del cronograma.

Investigaciones recientes han subrayado la importancia del cumplimiento de plazos en la eficiencia operativa. Todorovic et al. (2024) examinaron cómo la gestión de proyectos efectiva y la comunicación clara entre los miembros del equipo influyen en la capacidad para

cumplir con los plazos establecidos. El estudio encontró que la aplicación de prácticas de gestión de proyectos rigurosas y la implementación de herramientas de planificación avanzadas mejoran significativamente el cumplimiento de plazos (Todorovic, Houghton, & Perunovic, 2024).

Harris & Mize (2023) analizaron la relación entre la planificación estratégica y el cumplimiento de plazos en entornos de alta presión. Los hallazgos indicaron que una planificación detallada y la gestión proactiva de las expectativas de los clientes son esenciales para asegurar que los plazos se cumplan de manera consistente. Las empresas que implementan estas prácticas tienen una mayor tasa de éxito en la entrega puntual de proyectos.

Lee y Chen (2024) exploraron el impacto de la cultura organizacional en el cumplimiento de plazos, descubriendo que las organizaciones con una cultura orientada a resultados y que promueven la responsabilidad y la rendición de cuentas tienden a tener un mejor desempeño en la entrega a tiempo de sus proyectos. Esta cultura organizacional fomenta un entorno de trabajo que valora y prioriza el cumplimiento de los plazos.

Para mejorar el cumplimiento de plazos, Gulati & Kulkarni (2023) recomiendan la implementación de metodologías ágiles que permiten ajustes continuos en los proyectos y una mejor adaptación a los cambios. Estas metodologías fomentan una gestión flexible y colaborativa, facilitando la entrega a tiempo de los productos o servicios.

2.3. Definición de términos

1. Bienestar laboral

El bienestar laboral se refiere al estado general de salud física y psicológica de los empleados en el lugar de trabajo. El bienestar laboral puede influir en el compromiso organizacional y en la productividad al afectar la capacidad de los empleados para manejar el estrés y mantener un rendimiento alto (Warr, 2023).

2. Capacidad de innovación y adaptación

La capacidad de innovación y adaptación se refiere a la habilidad de los empleados para generar nuevas ideas y adaptarse a cambios en el entorno laboral. Esta capacidad es crucial para mantener la competitividad y fomentar la mejora continua dentro de la organización (Salanova, Martínez, & Cifre, 2022).

3. Capacidad de resiliencia

La capacidad de resiliencia es la habilidad de los empleados para adaptarse y recuperarse de situaciones adversas o estresantes en el trabajo. La resiliencia puede facilitar el compromiso organizacional al permitir que los empleados superen desafíos y mantengan un rendimiento constante (Luthans, 2022).

4. Clima organizacional

El clima organizacional se refiere a la percepción generalizada de los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos dentro de la organización. Un clima positivo puede facilitar un mayor compromiso organizacional y, en consecuencia, una mejor productividad laboral (Eisenberger, Malone, & Presson, 2022).

5. Compromiso afectivo

El compromiso afectivo se refiere al vínculo emocional que un empleado siente hacia su organización. Los empleados con un alto compromiso afectivo están motivados a permanecer en la organización porque se sienten identificados con sus objetivos y valores (Meyer & Maltin, 2019).

El compromiso afectivo es el tipo de compromiso organizacional en el que los empleados permanecen en la organización debido a un apego emocional y una fuerte identificación con la misma. Este tipo de compromiso se asocia con una mayor satisfacción en el trabajo y una menor rotación de personal.

6. Compromiso de continuidad

El compromiso de continuidad se basa en el cálculo de los costos asociados con dejar la organización. Los empleados que tienen un alto

compromiso de continuidad permanecen en la organización debido a que perciben que los beneficios de quedarse superan a los costos de irse (Ng & Feldman, 2022).

7. Compromiso normativo

El compromiso normativo se refiere a la percepción de obligación moral o ética que siente un empleado para permanecer en la organización, generalmente debido a la inversión que la organización ha hecho en su desarrollo o a normas sociales (Li, Sanders, & Frenkel, 2023).

El compromiso normativo se refiere al sentido de obligación que siente un empleado de permanecer en la organización, basado en la percepción de que es lo correcto o necesario, a menudo debido a la inversión que la organización ha hecho en su desarrollo.

8. Compromiso organizacional

El compromiso organizacional se refiere al grado en que los empleados se identifican con su organización, se sienten comprometidos con sus valores y están dispuestos a contribuir a los objetivos de la misma. Según Meyer & Maltin (2019), se puede conceptualizar en tres componentes: afectivo, normativo y de continuidad. El compromiso afectivo refleja la conexión emocional con la organización; el compromiso normativo representa una obligación percibida de permanecer; y el compromiso de continuidad se basa en la percepción de costos asociados con la salida de la organización.

El compromiso organizacional es el grado de alineación emocional, normativa y calculada que un empleado tiene con respecto a su organización. Esto incluye la lealtad, el deseo de permanecer en la organización y la percepción de obligación.

9. Cultura organizacional

La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias y prácticas compartidas que moldean el comportamiento de los miembros de una organización. La cultura organizacional puede influir significativamente en el nivel de compromiso y la productividad de los empleados (Schein, 2017).

10.Desarrollo profesional

El desarrollo profesional se refiere a las oportunidades de aprendizaje y crecimiento que una organización ofrece a sus empleados para mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras. Un sólido programa de desarrollo profesional puede fortalecer el compromiso organizacional al demostrar una inversión en el futuro de los empleados (Noe, 2022).

11.Desempeño en el trabajo

El desempeño en el trabajo se refiere a la capacidad de los empleados para cumplir con sus responsabilidades y alcanzar los objetivos establecidos. El desempeño puede ser medido en términos de productividad, calidad del trabajo y capacidad para cumplir con los plazos (Campbell, 2021).

12.Eficiencia en el uso del tiempo

La eficiencia en el uso del tiempo se refiere a la capacidad de un empleado para realizar sus tareas dentro de los plazos establecidos y sin desperdiciar tiempo. Esta medida de productividad considera cómo los empleados gestionan su tiempo para cumplir con sus responsabilidades laborales de manera efectiva (Bakker & Demerouti, 2021).

13.Justicia organizacional

La justicia organizacional se refiere a la percepción de los empleados sobre la equidad y la justicia en las prácticas y procedimientos de la organización. La justicia organizacional incluye la justicia distributiva (equidad en la distribución de recompensas), la justicia procedimental (justicia en los procedimientos utilizados para tomar decisiones) y la justicia interactiva (trato justo en las interacciones) (Colquitt, 2022).

14.Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que inspira y motiva a los empleados a superar sus propios intereses en beneficio de la organización. Los líderes transformacionales fomentan el compromiso afectivo y la satisfacción laboral a través de la creación de

una visión compartida y la estimulación intelectual (Bass & Riggio, 2019).

15. Motivación intrínseca

La motivación intrínseca se refiere al impulso interno que motiva a los empleados a realizar tareas por el placer y la satisfacción personal que obtienen de la tarea misma, en lugar de por recompensas externas (Ryan & Deci, 2020). Esta forma de motivación puede aumentar el compromiso organizacional al alinear las tareas con los intereses y valores personales de los empleados.

16. Motivación extrínseca

La motivación extrínseca se refiere al impulso de realizar una tarea para alcanzar recompensas externas o evitar castigos, como salario, reconocimiento o beneficios (Ryan & Deci, 2020). La motivación extrínseca puede complementar la motivación intrínseca, afectando el nivel de compromiso y, en consecuencia, la productividad.

17. Participación en la toma de decisiones

La participación en la toma de decisiones se refiere al grado en que los empleados están involucrados en el proceso de toma de decisiones dentro de la organización. La participación activa puede mejorar el compromiso organizacional al proporcionar a los empleados un sentido de control y responsabilidad sobre sus trabajos (Boggess, 2023).

18. Productividad laboral

La productividad laboral es una medida de la eficiencia de los empleados en convertir insumos en productos o servicios. Se evalúa típicamente a través de la cantidad y calidad del trabajo realizado, así como la eficiencia en el uso del tiempo y los recursos. Según Bakker y Demerouti (2021), la productividad laboral está influenciada por factores psicológicos y organizacionales, incluyendo el compromiso organizacional, que puede afectar tanto la cantidad como la calidad del trabajo.

19.Reconocimiento y recompensa

El reconocimiento y recompensa se refiere a los mecanismos utilizados por las organizaciones para valorar y premiar el rendimiento y los logros de los empleados. Un sistema efectivo de reconocimiento y recompensa puede aumentar el compromiso organizacional al reforzar comportamientos positivos y motivar a los empleados (Rhoades & Eisenberger, 2021).

20.Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es el grado en que los empleados están contentos con su trabajo y sus condiciones laborales. Se relaciona estrechamente con el compromiso organizacional, ya que una mayor satisfacción puede conducir a un mayor compromiso y viceversa (Judge, Weiss, Klinger, & Douglas, 2022).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de estudio

Esta investigación es de tipo básica o fundamental, ya que tiene como objetivo principal generar conocimiento teórico sobre la relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral, sin buscar una aplicación inmediata. El estudio busca contribuir al cuerpo de conocimiento existente en el campo de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos, analizando y explicando cómo y por qué el compromiso organizacional puede influir en la productividad de los empleados en un contexto administrativo específico.

El enfoque de un estudio básico es apropiado cuando se busca desarrollar teorías o modelos explicativos que puedan ser aplicados en diversos contextos, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones aplicadas (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2019).

3.2. Diseño del estudio

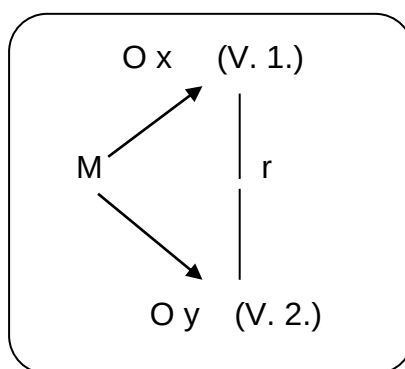
El diseño del estudio es no experimental, correlacional, transversal y descriptivo.

- ✓ **No experimental:** El estudio no manipula intencionadamente las variables, sino que se enfoca en observarlas tal y como se presentan en su entorno natural. Esto es clave para estudios básicos, donde se busca entender fenómenos sin interferir en su desarrollo (Field, 2020).
- ✓ **Correlacional:** El objetivo es examinar la relación entre el compromiso organizacional (variable de estudio 1) y la productividad laboral (variable de estudio 2) para determinar si existe una asociación significativa entre ambas variables. Este tipo

de diseño es común en investigaciones básicas que intentan identificar patrones o relaciones que luego pueden ser exploradas más a fondo en estudios aplicados (Cohen, Manion, & Morrison, 2018).

- ✓ **Transversal:** El estudio recolectó datos en un solo punto temporal durante el año 2024. Este enfoque permite obtener una "fotografía" del estado actual de las variables de interés, lo que es ideal para estudios que buscan describir la relación entre variables en un momento específico (Bryman, 2016).
- ✓ **Descriptivo:** Además de analizar la relación entre las variables, el estudio describe detalladamente las características del compromiso organizacional y la productividad laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata. El enfoque descriptivo es adecuado cuando se desea proporcionar un análisis exhaustivo de las variables tal como se presentan en la población de estudio, ofreciendo un panorama claro de la realidad investigada (Creswell & Creswell, 2018).

Este diseño permite entender cómo se relacionan el compromiso organizacional y la productividad laboral, contribuyendo a la teoría en este campo y estableciendo una base sólida para futuras investigaciones aplicadas.



Denotación:

M = Muestra de investigación

Ox = Variable de estudio 1: Compromiso organizacional

Oy = Variable de estudio 2: Productividad laboral

r = Relación entre variables

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población:

La población de este estudio está compuesta por todos los trabajadores que integran la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, incluyendo las áreas de Personal, Tesorería, Contabilidad y Abastecimiento. En total, esta población asciende a 42 colaboradores.

Cada una de estas áreas tiene un rol clave en la administración y operación diaria de la Municipalidad, y los colaboradores en estas áreas son fundamentales para entender la relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral. Según Bryman (2016), estudiar a toda la población es aconsejable cuando el tamaño es pequeño y manejable, ya que permite obtener una visión completa y precisa del fenómeno investigado.

3.3.2. Muestra:

Dado el tamaño relativamente pequeño de la población (42 empleados), se justifica la utilización de un muestreo censal. Este tipo de muestreo implica incluir a todos los colaboradores de la población en el estudio.

Según Creswell y Creswell (2018), un muestreo censal es apropiado cuando la población es pequeña, ya que permite recoger datos de todos los miembros, garantizando la representatividad total y evitando cualquier sesgo de muestreo.

3.4. Métodos y Técnicas

La investigación siguió el método deductivo, se parte de teorías y principios generales sobre compromiso organizacional y productividad

laboral que permitió formular las hipótesis. Luego, se recolectaron y analizaron datos para probar estas hipótesis en el contexto particular de la Oficina General de Administración y Finanzas.

Asimismo, se consideró en la investigación las fuentes primarias y las fuentes secundarias.

El uso de fuentes primarias, como encuestas estructuradas y observación directa, asegura que los datos sean relevantes y reflejen fielmente el contexto de la Oficina General de Administración y Finanzas. La observación directa proporcionó una visión complementaria al captar aspectos del entorno laboral y las interacciones entre empleados que pueden no ser evidentes a través de encuestas.

Las fuentes secundarias permitieron contextualizar los resultados dentro del marco teórico existente y comparar con estudios previos. La combinación de estas fuentes garantiza una comprensión completa y contextualizada del fenómeno a estudiar. El método deductivo permitió probar las hipótesis basadas en teorías establecidas sobre compromiso organizacional y productividad laboral. El uso de técnicas descriptivas, correlacionales y de regresión, junto con el análisis en SPSS, asegurará un enfoque riguroso para determinar la relación entre estas variables y proporciona una base sólida para las conclusiones del estudio.

3.5. Tratamiento de datos

Se emplearon un instrumento para cada variable y la observación directa para la recolección de datos.

El análisis de datos incluye técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales. Las estadísticas descriptivas se usaron para resumir y describir las características principales de los datos, tales como medias, frecuencias y desviaciones estándar (Field, 2021). Las técnicas inferenciales, como la correlación de Pearson y la regresión lineal, se aplicaron para examinar la relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral, y para determinar el impacto

de las dimensiones del compromiso sobre la productividad (Cohen, Manion, & Morrison, 2018; Hair et al., 2021).

Los resultados del análisis se interpretaron en función de las hipótesis propuestas y la teoría existente, ofreciendo conclusiones y recomendaciones prácticas para mejorar el compromiso organizacional y la productividad en la Oficina General de Administración y Finanzas. El informe final incluye un resumen de hallazgos, gráficos y tablas elaborados con SPSS, y una discusión contextualizada con la literatura revisada.

3.5.1. Validación y confiabilidad del instrumento

La validación de los instrumentos es esencial para garantizar que los cuestionarios utilizados en la investigación midan con precisión los conceptos de compromiso organizacional y productividad laboral.

Se evaluó la validez de contenido mediante la técnica de juicio de expertos, quienes revisaron los ítems de los instrumentos para asegurarse de que cubran adecuadamente los constructos teóricos de compromiso organizacional y productividad laboral (Cohen, Manion, & Morrison, 2018). Las sugerencias y revisiones realizadas por los expertos se incorporaron para mejorar la precisión del instrumento.

La confiabilidad asegura que los instrumentos de medición produzcan resultados consistentes y reproducibles. Se evaluó la confiabilidad de los instrumentos mediante:

Se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna de los ítems dentro de cada escala del cuestionario. Un Alfa de Cronbach superior a 0.70 indicará una buena consistencia interna de los ítems dentro de cada constructo (Hair et al., 2021).

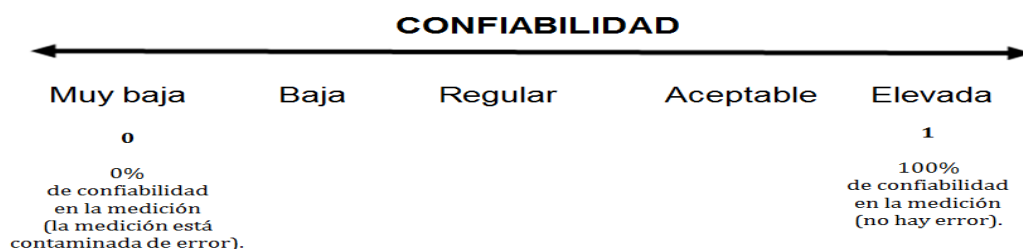


Tabla 1

Confiabilidad de la Variable Compromiso Organizacional mediante Alfa de Cronbach.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
854	927	21

Nota: Validación obtenida con el Software SPSS

El análisis de la confiabilidad de la variable Compromiso Organizacional realizado mediante el coeficiente Alfa de Cronbach refleja un alto nivel de consistencia interna en los elementos evaluados. El valor obtenido de 0.854 indica que el instrumento utilizado para medir esta variable es sólido y confiable, evidenciando que las preguntas incluidas en la escala están alineadas y miden de manera adecuada los aspectos relacionados con el compromiso organizacional.

Al observar el Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados, con un valor de 0.927, se refuerza aún más la fiabilidad del instrumento, mostrando una excelente consistencia interna. Este resultado permite garantizar que los datos recopilados son coherentes y adecuados para representar con precisión el compromiso organizacional de los participantes.

El instrumento incluye un total de 21 elementos, lo que asegura una cobertura suficiente para capturar las diferentes dimensiones del compromiso organizacional. Esto garantiza que los resultados reflejen de manera integral las percepciones y actitudes de los individuos hacia la organización, proporcionando una base sólida para el análisis e interpretación de los datos.

Estos resultados no solo validan el uso del instrumento para esta investigación, sino que también respaldan su aplicación en estudios futuros relacionados con el compromiso organizacional. La alta confiabilidad observada refuerza la confianza en los datos obtenidos y en las conclusiones que se deriven de ellos, permitiendo tomar decisiones fundamentadas y estratégicas en el ámbito organizacional.

Tabla 2

Confiabilidad de la Variable Productividad Laboral mediante Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,752	,784	28

Nota: Validación obtenida con el Software SPSS

El análisis de confiabilidad de la variable Productividad Laboral, evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, evidencia un nivel satisfactorio de consistencia interna en el instrumento utilizado. Con un valor de 0.752, se confirma que las preguntas incluidas en la escala son coherentes entre sí y permiten medir de manera adecuada los aspectos relacionados con la productividad laboral de los participantes.

Además, al considerar el Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados, se obtiene un valor de 0.784, lo que refuerza aún más la confiabilidad del instrumento. Este resultado respalda la precisión del mismo, garantizando que los datos recopilados reflejan con fidelidad las dimensiones de la productividad laboral. Es decir, los resultados obtenidos a través de este instrumento son confiables y pueden ser utilizados con seguridad en el análisis de esta variable clave.

El instrumento consta de 28 elementos, lo que asegura una cobertura integral de los diferentes factores que componen la productividad laboral. Esta amplitud permite captar diversas perspectivas sobre el desempeño de los trabajadores, logrando una evaluación más completa y representativa.

En conjunto, estos resultados destacan la fiabilidad del instrumento, validando su uso tanto en esta investigación como en futuros estudios relacionados con la productividad laboral. Contar con una herramienta confiable no solo garantiza la calidad de los datos obtenidos, sino que también proporciona una base sólida para analizar los resultados y proponer estrategias dirigidas a mejorar el desempeño en el ámbito laboral.

La consistencia interna reflejada en el Alfa de Cronbach permite afirmar que el instrumento es una herramienta adecuada para explorar los factores que inciden en la productividad laboral. Este nivel de confiabilidad asegura que las conclusiones extraídas de los datos serán robustas, contribuyendo al diseño de políticas y acciones que promuevan el desarrollo organizacional y el bienestar de los trabajadores.

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	42	100,0%	0	0,0%	42	100,0%
PRODUCTIVIDAD LABORAL	42	100,0%	0	0,0%	42	100,0%

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

El procesamiento de los datos utilizados en esta investigación evidencia un manejo adecuado y completo de la información recolectada. Tanto para la variable Compromiso Organizacional como para la variable Productividad Laboral, se trabajó con un total de 42 casos válidos, lo que representa el 100% de los datos recopilados. No se registraron casos perdidos, lo que asegura la integridad del conjunto de datos y la calidad de la información analizada.

Este resultado refleja un cuidado riguroso en la etapa de recolección de datos, garantizando que la muestra utilizada sea representativa y que todos los casos estén correctamente procesados. La ausencia de datos perdidos fortalece la confiabilidad del análisis, ya que evita posibles sesgos o

interpretaciones incompletas que podrían haber surgido por falta de información.

Contar con un conjunto de datos completo y válido proporciona una base sólida para la interpretación de los resultados, permitiendo que las relaciones entre las variables analizadas sean observadas con mayor claridad y precisión. Esto no solo respalda la validez de las conclusiones obtenidas, sino que también refuerza la relevancia de las recomendaciones que se derivan de esta investigación

En este contexto, el hecho de trabajar con un procesamiento de datos sin pérdidas resalta la importancia de la planificación meticulosa en cada etapa del proyecto. La calidad de este trabajo no solo refleja el compromiso con la excelencia investigativa, sino también el respeto hacia los datos y las personas que participaron en el estudio, asegurando que sus respuestas sean representadas fielmente en los hallazgos obtenidos.

3.6. Baremos

En el presente estudio, utilizamos los baremos en los instrumentos como una herramienta esencial para identificar y comprender las diferencias entre los participantes en relación con las variables analizadas. Estos baremos nos brindan una base estructurada y confiable que permite realizar mediciones consistentes y precisas, asegurando que los datos recopilados sean comparables entre sí y reflejen de manera uniforme las características de los individuos evaluados.

Tabla 4

Baremo Variable Compromiso Organizacional

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	89-105	85%-100%	Del 1 al 21
Alto	72-88	69%-84%	Puntaje máximo: 105
Medio	55-71	52%-68%	
Bajo	38-54	36%-51%	Puntaje mínimo: 21
Muy bajo	21-37	20%-35%	

Tabla 5

Baremo Dimensión Compromiso Afectivo

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	31 - 35	87%-100%	Del 1 al 7 Puntaje máximo: 35
Alto	25 -30	70%-86%	
Medio	19 - 24	53%-69%	
Bajo	13 - 18	36%-52%	Puntaje mínimo: 7
Muy bajo	7 - 12	20%-35%	

Nota: Elaboración Propia

Tabla 6

Baremo Dimensión Compromiso de Continuidad

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	31 - 35	87%-100%	Del 8 al 14 Puntaje máximo: 35
Alto	25 -30	70%-86%	
Medio	19 - 24	53%-69%	
Bajo	13 - 18	36%-52%	Puntaje mínimo: 7
Muy bajo	7 - 12	20%-35%	

Nota: Elaboración Propia

Tabla 7

Baremo Dimensión Compromiso Normativo

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	31 - 35	87%-100%	Del 15 al 21 Puntaje máximo: 35
Alto	25 -30	70%-86%	
Medio	19 - 24	53%-69%	
Bajo	13 - 18	36%-52%	Puntaje mínimo: 7
Muy bajo	7 - 12	20%-35%	

Nota: Elaboración Propia

Tabla 8

Baremo Variable Productividad Laboral

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	119-140	85%-100%	Del 1 al 28 Puntaje máximo: 140 Puntaje mínimo: 28
Alto	97-118	69%-84%	
Medio	74-96	53%-68%	
Bajo	51-73	37%-52%	
Muy bajo	28-50	20%-36%	

Nota: Elaboración Propia

Tabla 9

Baremo Dimensión Eficiencia

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	31 - 35	87%-100%	Del 1 al 7 Puntaje máximo: 35 Puntaje mínimo: 7
Alto	25 -30	70%-86%	
Medio	19 - 24	53%-69%	
Bajo	13 - 18	36%-52%	
Muy bajo	7 - 12	20%-35%	

Nota: Elaboración Propia

Tabla 10

Baremo Dimensión Eficacia

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	31 - 35	87%-100%	Del 8 al 14 Puntaje máximo: 35 Puntaje mínimo: 7
Alto	25 -30	70%-86%	
Medio	19 - 24	53%-69%	
Bajo	13 - 18	36%-52%	
Muy bajo	7 - 12	20%-35%	

Nota: Elaboración Propia

Tabla 11

Baremo Dimensión Calidad del Trabajo

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	31 - 35	87%-100%	Del 15 al 21
Alto	25 -30	70%-86%	
Medio	19 - 24	53%-69%	Puntaje máximo: 35
Bajo	13 - 18	36%-52%	Puntaje mínimo: 7
Muy bajo	7 - 12	20%-35%	

Nota: Elaboración Propia

Tabla 12

Baremo Dimensión Cumplimiento de Plazos

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	31 - 35	87%-100%	Del 22 al 18
Alto	25 -30	70%-86%	
Medio	19 - 24	53%-69%	Puntaje máximo: 35
Bajo	13 - 18	36%-52%	Puntaje mínimo: 7
Muy bajo	7 - 12	20%-35%	

Nota: Elaboración Propia

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Se han aplicado instrumentos en la muestra correspondiente y los resultados se muestra distribuyéndose las frecuencias y proporciones que se exponen en tablas y figuras, las que apreciamos en un valor absoluto, así como la proporción en porcentajes de la variable y sus dimensiones.

Tabla 13

Estadísticos Descriptivos para la Variable Compromiso Organizacional y sus Dimensiones

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	42	41,00	96,00	76,5714	12,31922
COMPROMISO AFECTIVO	42	12,00	33,00	26,8095	4,99872
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	42	12,00	33,00	25,9762	5,14420
COMPROMISO NORMATIVO	42	17,00	30,00	23,7857	3,89205
N válido (por lista)	42				

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

El análisis de los estadísticos descriptivos para la variable Compromiso Organizacional y sus dimensiones permite identificar tendencias clave y el nivel de compromiso expresado en términos porcentuales. Esta interpretación nos ayuda a entender de manera más clara cómo se posicionan los participantes dentro de los rangos establecidos, tomando en cuenta que el valor máximo para la variable general es 105, y para cada dimensión es 35.

Para la variable **Compromiso organizacional**, el puntaje promedio obtenido es de 76.57 sobre un valor máximo de 105, lo que equivale al 72.92% del nivel máximo posible. Este porcentaje refleja que los participantes presentan, en promedio, un alto nivel de compromiso organizacional. Aunque se observan diferencias individuales significativas (desviación estándar de 12.32), los resultados sugieren una tendencia positiva hacia el compromiso global con la organización.

Compromiso afectivo con un puntaje promedio de 26.81 sobre un valor máximo de 35, los participantes alcanzan un 76.60% del compromiso afectivo esperado. Este resultado indica que existe un fuerte vínculo emocional de los empleados hacia la organización, destacando un sentido de pertenencia y lealtad. La variabilidad moderada (desviación estándar de 4.99) muestra diferencias individuales que podrían ser consideradas para estrategias personalizadas de fortalecimiento.

Compromiso de continuidad, el promedio obtenido es de 25.98 sobre 35, lo que representa un 74.23% del nivel máximo posible. Este resultado evidencia que los empleados perciben altos costos asociados a dejar la organización, lo que refuerza su compromiso de permanencia. Sin embargo, la desviación estándar de 5.14 sugiere que algunos individuos podrían requerir mayor atención para consolidar este tipo de compromiso.

Compromiso normativo con un puntaje promedio de 23.79 sobre 35, los participantes alcanzan un 67.97% del compromiso normativo máximo. Este porcentaje refleja que, aunque existe un sentido de obligación moral hacia la organización, esta dimensión presenta el nivel más bajo en comparación con las otras. La variabilidad moderada (desviación estándar de 3.89) resalta la necesidad de reforzar los valores compartidos y el sentido ético en la cultura organizacional.

Los resultados muestran que los empleados tienen una tendencia positiva hacia el compromiso organizacional en todas sus dimensiones, con porcentajes que oscilan entre el 67.97% y el 76.60%. Estos valores sugieren que, si bien hay una base sólida de compromiso, existen áreas específicas, como el compromiso normativo, que podrían fortalecerse para alcanzar

niveles más altos. Este enfoque integral permite no solo entender el estado actual del compromiso organizacional, sino también diseñar estrategias orientadas a su mejora, alineando los valores y objetivos de los empleados con los de la organización para maximizar su impacto en el desempeño laboral.

Tabla 14

Estadísticos Descriptivos para la Variable Productividad Laboral con sus Dimensiones

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
PRODUCTIVIDAD LABORAL	42	67,00	103,00	88,5238	9,84821
EFICIENCIA	42	15,00	29,00	21,8095	4,13927
EFICACIA	42	11,00	26,00	22,6667	3,39775
CALIDAD DEL TRABAJO	42	16,00	24,00	20,0238	1,95670
CUMPLIMIENTO DE PLAZOS	42	16,00	32,00	24,0238	5,01455
N válido (por lista)	42				

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

El análisis de los estadísticos descriptivos de la variable Productividad Laboral y sus dimensiones nos permite comprender con mayor claridad el nivel de desempeño de los participantes en relación con el máximo posible. Interpretar estos datos en términos porcentuales facilita identificar áreas fuertes y aquellas que necesitan fortalecerse, asegurando una comprensión más completa del panorama general.

Para la variable **Productividad laboral**, que tiene un valor máximo de 105, el puntaje promedio es de 88.52, lo que equivale al 84.30% del nivel máximo esperado. Este porcentaje refleja un nivel de productividad notablemente alto en general, aunque con variaciones entre los participantes, como lo indica una desviación estándar de 9.85.

En relación con las dimensiones específicas, cuyos valores máximos son 35 cada una, los resultados son los siguientes:

Eficiencia, la media obtenida es de 21.81, lo que representa el 62.31% del nivel máximo posible, este porcentaje indica que los participantes muestran un desempeño moderado en la optimización de recursos y tiempo para alcanzar sus metas. La variabilidad reflejada en una desviación estándar de 4.14 sugiere diferencias en la capacidad para realizar tareas de manera eficiente, lo que presenta una oportunidad para mejorar.

Eficacia con una media de 22.67, equivalente al 64.76%, se observa un desempeño consistente en el logro de objetivos establecidos, este nivel muestra que los participantes en su mayoría cumplen con las metas, aunque con cierta heterogeneidad en los resultados, como lo refleja una desviación estándar de 3.40.

Calidad del trabajo, el puntaje promedio es de 20.02, correspondiente al 57.20% del nivel máximo esperado, siendo la dimensión con el menor porcentaje. Esto evidencia una necesidad de trabajar en la mejora de los estándares de calidad en la ejecución de las tareas, la menor dispersión en los datos, reflejada en una desviación estándar de 1.96, sugiere que este es un desafío relativamente uniforme en toda la muestra.

Cumplimiento de plazos con un puntaje promedio de 24.02, que equivale al 68.63%, esta dimensión destaca como la más fuerte entre las evaluadas, los participantes tienden a cumplir con los tiempos establecidos para las tareas, aunque las diferencias individuales (desviación estándar de 5.01) muestran que hay quienes podrían necesitar apoyo adicional en la gestión del tiempo.

Los resultados reflejan que los participantes presentan un buen nivel de productividad laboral, con porcentajes que oscilan entre el 57.20% (calidad del trabajo) y el 68.63% (cumplimiento de plazos) en las dimensiones específicas. Estos datos evidencian fortalezas claras en el cumplimiento de tiempos y la capacidad de alcanzar metas, pero también sugieren la necesidad de reforzar aspectos relacionados con la calidad del trabajo y la eficiencia en la ejecución de las tareas.

Tabla 15
Matriz de Correlaciones

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO AFECTIVO	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	COMPROMISO NORMATIVO	PRODUCTIVIDAD LABORAL	EFICIENCIA	EFICACIA	CALIDAD DEL TRABAJO	CUMPLIMIENTO DE PLAZOS
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,900**	,904**	,815**	,822**	,725**	,613**	,304	,481**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,050	,001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
COMPROMISO AFECTIVO	Correlación de Pearson	,900**	1	,725**	,605**	,627**	,656**	,463**	,090	,342*
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000	,002	,570	,027
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Correlación de Pearson	,904**	,725**	1	,608**	,818**	,670**	,787**	,410**	,361*
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,007	,019
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
COMPROMISO NORMATIVO	Correlación de Pearson	,815**	,605**	,608**	1	,714**	,567**	,306*	,305*	,608**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000	,049	,050	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,822**	,627**	,818**	,714**	1	,697**	,704**	,522**	,708**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
EFICIENCIA	Correlación de Pearson	,725**	,656**	,670**	,567**	,697**	1	,542**	,043	,160
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,788	,311
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
EFICACIA	Correlación de Pearson	,613**	,463**	,787**	,306*	,704**	,542**	1	,284	,146
	Sig. (bilateral)	,000	,002	,000	,049	,000	,000		,069	,355
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
CALIDAD DEL TRABAJO	Correlación de Pearson	,304	,090	,410**	,305*	,522**	,043	,284	1	,408**
	Sig. (bilateral)	,050	,570	,007	,050	,000	,788	,069		,007
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
CUMPLIMIENTO DE PLAZOS	Correlación de Pearson	,481**	,342*	,361*	,608**	,708**	,160	,146	,408**	1
	Sig. (bilateral)	,001	,027	,019	,000	,000	,311	,355	,007	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

4.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 16

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	,122	42	,125	,948	42	,053
PRODUCTIVIDAD LABORAL	,111	42	,200 [*]	,955	42	,099

a. Corrección de significación de Lilliefors

El análisis de normalidad realizado sobre las variables Compromiso Organizacional y Productividad Laboral muestra resultados que permiten asumir que ambas se distribuyen de manera normal en la muestra evaluada. Este supuesto es fundamental para garantizar la validez de los análisis estadísticos posteriores, especialmente aquellos de naturaleza paramétrica.

En el caso de la variable **Compromiso organizacional**, el estadístico de Kolmogorov-Smirnov fue de 0.122 con un valor de significancia de 0.125, mientras que en la prueba de Shapiro-Wilk el estadístico obtenido fue 0.948 con una significancia de 0.053. Ambos valores de significancia son mayores al umbral de 0.05, lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula de normalidad. Esto sugiere que los datos del compromiso organizacional están distribuidos de forma consistente con una curva normal, permitiendo un análisis confiable de esta variable.

Para la variable **Productividad laboral**, el estadístico de Kolmogorov-Smirnov fue de 0.111 con una significancia de 0.200, y el estadístico de Shapiro-Wilk fue 0.955 con una significancia de 0.099. De manera similar, ambos valores de significancia superan el nivel crítico de 0.05, lo que implica que los datos de productividad laboral también se ajustan a una distribución normal. Esto respalda la robustez de los datos obtenidos y su aptitud para ser analizados mediante métodos estadísticos que requieren este supuesto, justificándose la aplicación del coeficiente de correlación Pearson.

4.2. PRUEBAS DE HIPÓTESIS

4.2.1. PRUEBA ESTADÍSTICA PARA DEMOSTRAR LA HIPÓTESIS GENERAL

El Compromiso organizacional se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024.

Tabla 17

Correlación entre la Variable Compromiso Organizacional y la Variable Productividad Laboral

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,822**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,822**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

El análisis de correlación entre las variables Compromiso Organizacional y Productividad Laboral demuestra una relación positiva, fuerte y altamente significativa, el coeficiente de correlación de Pearson obtenido es 0.822, lo que indica que existe una conexión sólida entre estas dos variables: a medida que aumenta el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores, también tiende a incrementarse su productividad laboral. Este hallazgo refuerza la importancia de fomentar un compromiso sólido como un factor estratégico para el éxito organizacional.

La significancia estadística de esta relación ($p=0.000$) es clara, ya que se encuentra por debajo del umbral de 0.01, confirmando que el vínculo observado no es producto del azar, sino que refleja una asociación consistente y robusta entre ambas variables. Esto subraya el papel clave del

compromiso organizacional como motor para mejorar el desempeño laboral en el contexto evaluado.

Con un total de 42 casos válidos, este análisis proporciona una base sólida y confiable para comprender cómo las percepciones y actitudes de los empleados hacia su organización influyen directamente en su desempeño. La magnitud de esta correlación sugiere que los esfuerzos por fortalecer el compromiso organizacional pueden traducirse en beneficios concretos y tangibles para la productividad de los equipos de trabajo.

Tabla 18

Resumen del modelo entre las dos variables

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,822 ^a	,675	,667	5,68207

a. Predictores: (Constante), COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

El análisis del modelo que explora la relación entre Compromiso Organizacional y Productividad Laboral evidencia una conexión sólida y significativa, subrayando la importancia del compromiso como un motor clave en el desempeño laboral. El coeficiente de correlación R obtenido, con un valor de 0.822, refleja una relación positiva fuerte, indicando que, a medida que los trabajadores incrementan su compromiso organizacional, su productividad laboral tiende a aumentar de manera consistente.

El coeficiente de determinación R^2 es 0.675, lo que significa que el 67.5% de la variabilidad observada en la productividad laboral puede ser explicada por las variaciones en el compromiso organizacional. Este porcentaje representa una influencia significativa, dejando claro que el compromiso no es solo un elemento motivacional, sino también un componente estratégico que impacta directamente en el desempeño de los trabajadores.

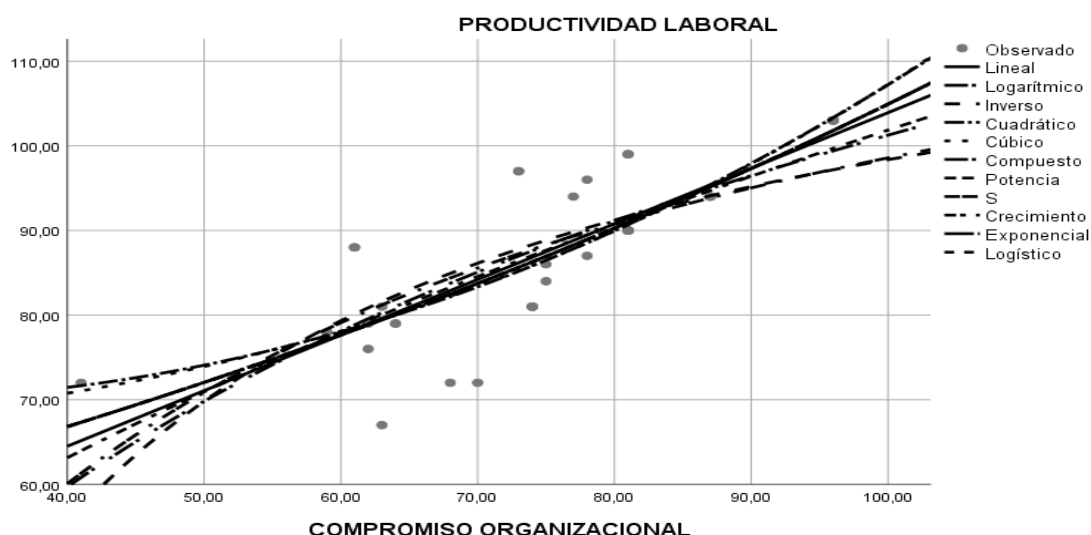
El R^2 ajustado, con un valor de 0.667, reafirma la solidez del modelo al considerar el tamaño de la muestra y posibles ajustes. Esto respalda la estabilidad de los resultados y garantiza que la relación observada no es

producto del azar, sino una tendencia representativa de la muestra estudiada.

El error estándar de la estimación, de 5.68207, sugiere que las predicciones realizadas por el modelo tienen un nivel razonable de precisión. Aunque existe una dispersión moderada en los datos, el modelo ofrece una base confiable para interpretar y predecir la relación entre estas dos variables.

Figura 1

Variable Compromiso Organizacional y Variable Productividad Laboral



Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

En la primera figura, se evidencia una relación sólida entre el Compromiso Organizacional y la Productividad Laboral, con un coeficiente de determinación r^2 de 67.50%. Esto significa que más de dos tercios de las variaciones en la productividad laboral pueden explicarse por el nivel de compromiso organizacional. Este resultado resalta la importancia de construir una conexión sólida entre los empleados y la organización, promoviendo valores compartidos, objetivos claros y un entorno que inspire confianza y motivación. Cuando los trabajadores se sienten comprometidos con la misión y visión de la organización, su desempeño mejora significativamente, reflejándose en una mayor productividad y calidad en sus aportes.

a) Hipótesis Estadísticas:**Hipótesis Alternativa (H):**

$$H_0: \rho = 0$$

“El Compromiso Organizacional se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024”.

$$H_0: \rho \neq 0$$

“El Compromiso Organizacional no se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024”.

b) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0,05$.

c) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 40 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,6839|\}$$

d) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = \pm 0,822 \sqrt{\frac{42-2}{1-(0,822)^2}} = 9,12$$

e) Decisión:

Puesto que el valor calculado $t= 9.12$ cae en la región de rechazo de H_0 , aceptamos la hipótesis alterna que nos indica que si existe correlación entre las variables analizadas.

f) Conclusión:

Para la relación general entre el Compromiso Organizacional y la Productividad Laboral, el valor de t hallado fue 9.12, con un coeficiente de correlación de 0.822 que indica una relación fuerte y significativa. Además, el coeficiente de determinación (R^2) de 0.675 demuestra que el 67.50% de las variaciones en la productividad laboral pueden explicarse por el nivel de

compromiso organizacional. Este resultado subraya la importancia de cultivar un compromiso organizacional sólido como un factor determinante para mejorar el desempeño y alcanzar los objetivos laborales. Invertir en estrategias que refuercen este compromiso puede generar un impacto positivo en toda la organización, promoviendo una mayor alineación entre los objetivos personales y organizacionales.

4.2.2. PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICAS.

a) Hipótesis Específica 1

HE₁ El Compromiso Afectivo se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024.

Ho₁ El Compromiso Afectivo no se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024.

Tabla 19

Correlación entre la Dimensión Compromiso Afectivo y la Variable Productividad Laboral

		COMPROMISO AFECTIVO	PRODUCTIVIDAD LABORAL
COMPROMISO AFECTIVO	Correlación de Pearson	1	,627**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,627**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

El análisis de correlación entre la dimensión Compromiso Afectivo y la variable Productividad Laboral revela una relación significativa y positiva, lo que subraya la importancia del compromiso emocional de los empleados con su organización, el coeficiente de correlación de Pearson es 0.627, lo

que indica que existe una relación moderada a fuerte entre ambas variables. Esto significa que, a medida que el nivel de compromiso afectivo aumenta, también se observa una mejora en la productividad laboral de los trabajadores.

La significancia estadística ($p=0.000$) confirma que esta relación no es producto del azar, sino una tendencia consistente dentro de la muestra estudiada, compuesta por 42 participantes. Este hallazgo es especialmente relevante, ya que pone en evidencia cómo el apego emocional y el sentido de pertenencia influyen directamente en el desempeño laboral. Los trabajadores que se sienten valorados, conectados y comprometidos afectivamente con la organización tienden a ser más productivos y a contribuir de manera más efectiva al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Tabla 20

Resumen del Modelo entre la Dimensión Compromiso Afectivo y la Variable Productividad Laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,627 ^a	,394	,378	7,76457

a. Predictores: (Constante), COMPROMISO AFECTIVO

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

El análisis del modelo que evalúa la relación entre la dimensión Compromiso Afectivo y la variable Productividad Laboral resalta una conexión significativa y positiva, reflejando la influencia del compromiso emocional de los trabajadores en su desempeño, el coeficiente de correlación R es 0.627, lo que indica que, a medida que los empleados desarrollan un mayor compromiso afectivo con la organización, su productividad laboral tiende a mejorar de manera moderada a fuerte. Este vínculo refuerza la relevancia de atender las dimensiones emocionales y motivacionales en el ámbito laboral.

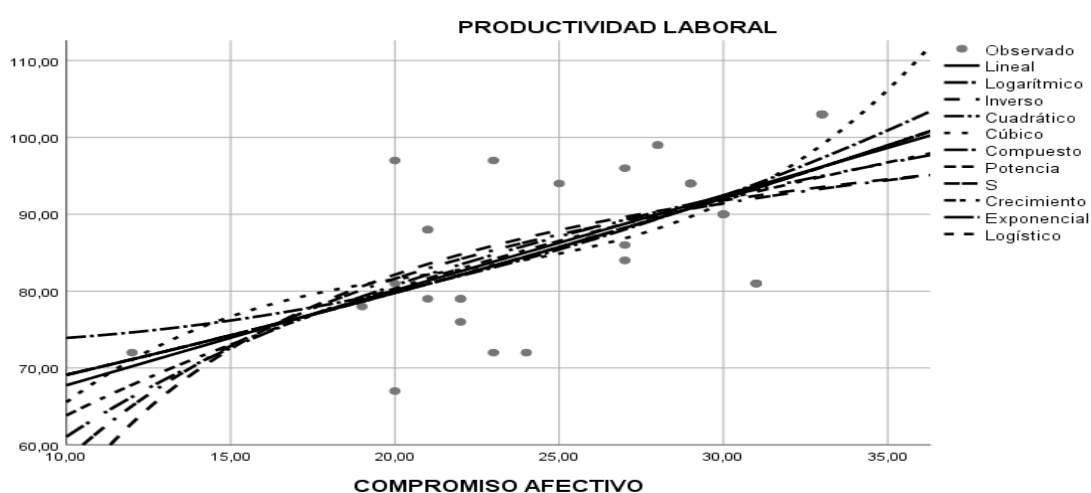
El coeficiente de determinación R^2 de 0.394 señala que el 39.4% de la variabilidad en la Productividad Laboral puede ser explicada por las variaciones en el Compromiso Afectivo, este porcentaje es significativo, ya que evidencia que esta dimensión no solo impacta en cómo los empleados perciben su lugar de trabajo, sino también en cómo contribuyen activamente al logro de los objetivos organizacionales. Es un reflejo de cómo el sentido de pertenencia y las relaciones positivas en el entorno laboral pueden influir directamente en el desempeño.

El R^2 ajustado, que se ubica en 0.378, confirma la estabilidad del modelo al corregir posibles fluctuaciones relacionadas con el tamaño de la muestra. Este valor refuerza la confianza en los hallazgos, indicando que la relación observada entre ambas variables es sólida y representativa.

El error estándar de la estimación, de 7.76457, muestra una dispersión moderada alrededor de la línea de regresión, lo que sugiere que, aunque existen diferencias individuales entre los participantes, el modelo ofrece una interpretación adecuada de la influencia del compromiso afectivo en la productividad laboral.

Figura 2

Dimensión Compromiso Afectivo y la Variable Productividad Laboral



En la segunda figura, se observa una influencia moderada del Compromiso Afectivo sobre la Productividad Laboral, con un coeficiente de

determinación r^2 de 39.40%. Este tipo de compromiso, que se basa en el vínculo emocional y el sentido de pertenencia, es clave para generar un ambiente laboral positivo donde los empleados sientan que son valorados y reconocidos. Las organizaciones pueden fortalecer esta dimensión a través de estrategias como el reconocimiento al desempeño, la creación de espacios de diálogo abierto y el fomento de relaciones laborales basadas en la confianza y el respeto mutuo.

a) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0,05$.

b) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 40 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,6839|\}$$

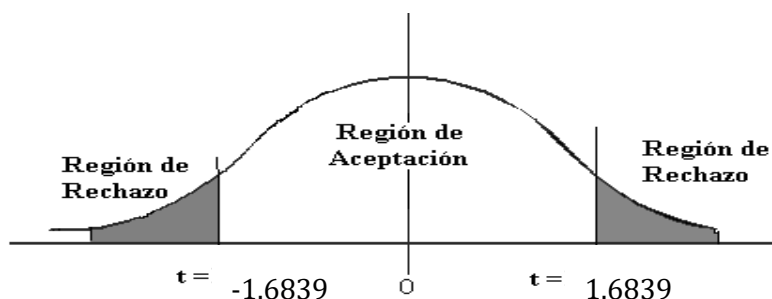
c) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = \pm 0,627 \sqrt{\frac{42-2}{1-(0,627)^2}} = 5,09$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	40	-1.6839<t<1.6839	5.09



Para la dimensión Compromiso Afectivo, el valor de t obtenido es 5.09, lo que indica una relación estadísticamente significativa con la

Productividad Laboral. Este hallazgo sugiere que los trabajadores que sienten un vínculo emocional fuerte con la organización, basado en el sentido de pertenencia y lealtad, son más productivos. Este compromiso emocional puede fomentarse a través de un ambiente laboral positivo, donde se valoren las contribuciones de los empleados, se promueva el reconocimiento y se fomente el bienestar general.

e) Justificación y decisión

En la dimensión Compromiso Afectivo, el valor de t fue 5.09, con un coeficiente de correlación de 0.627, que representa una relación moderada significativa con la Productividad Laboral. El coeficiente de determinación (R^2) de 0.394 indica que el 39.40% de las variaciones en la productividad laboral pueden atribuirse al compromiso afectivo, que refleja el vínculo emocional y el sentido de pertenencia de los empleados hacia la organización. Este resultado resalta la necesidad de fomentar un ambiente laboral que inspire confianza, lealtad y satisfacción personal, reconociendo las contribuciones de los empleados y creando un entorno donde se sientan valorados y conectados con los objetivos de la institución.

b) Hipótesis Específica 2

HE₂ El Compromiso de Continuidad se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024.

Ho₂ El Compromiso de Continuidad no se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024.

Presentamos la siguiente tabla donde:

Tabla 21

Correlaciones entre la Dimensión Compromiso de Continuidad y la Variable Productividad Laboral

		COMPROMISO DE CONTINUIDAD	PRODUCTIVIDAD LABORAL
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Correlación de Pearson	1	,818**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,818**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

El análisis realizado sobre la relación entre la dimensión Compromiso de Continuidad y la variable Productividad Laboral muestra una conexión positiva, fuerte y altamente significativa, el coeficiente de correlación de Pearson, con un valor de 0.818, evidencia que a medida que los trabajadores perciben mayores beneficios en permanecer en la organización, su productividad laboral tiende a aumentar de manera notable. Este hallazgo destaca el impacto del sentido de estabilidad y la valoración de los costos asociados a dejar la organización en el desempeño laboral de los empleados.

El nivel de significancia estadística ($p=0.000$) refuerza la confianza en este resultado, ya que es menor al nivel crítico de 0.01, confirmando que esta relación es sólida y no se debe al azar, este vínculo subraya cómo el compromiso basado en la percepción de continuidad y estabilidad puede ser un motor clave para el desempeño, generando un entorno donde los trabajadores se sienten motivados y alineados con los objetivos organizacionales.

El fuerte coeficiente de correlación indica que los empleados que consideran valiosa su permanencia, ya sea por factores económicos, sociales o relacionados con el desarrollo profesional, tienden a desempeñarse con mayor dedicación y efectividad. Este compromiso refleja una conexión estratégica entre la percepción de beneficios laborales

y el esfuerzo personal, creando un círculo virtuoso donde la estabilidad impulsa el rendimiento.

Tabla N° 22

Resumen del Modelo entre la Dimensión Compromiso de Continuidad y la Variable Productividad Laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,818 ^a	,669	,661	5,73218

a. Predictores: (Constante), COMPROMISO DE CONTINUIDAD

Nota: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

El análisis del modelo que relaciona la dimensión Compromiso de Continuidad con la Productividad Laboral pone de manifiesto una conexión significativa y sólida, destacando la importancia de esta dimensión en el desempeño de los empleados. El coeficiente de correlación R es 0.818, lo que indica que existe una relación positiva fuerte entre estas variables. Este resultado sugiere que, cuando los trabajadores perciben beneficios claros en permanecer en la organización, su productividad laboral tiende a aumentar de manera considerable.

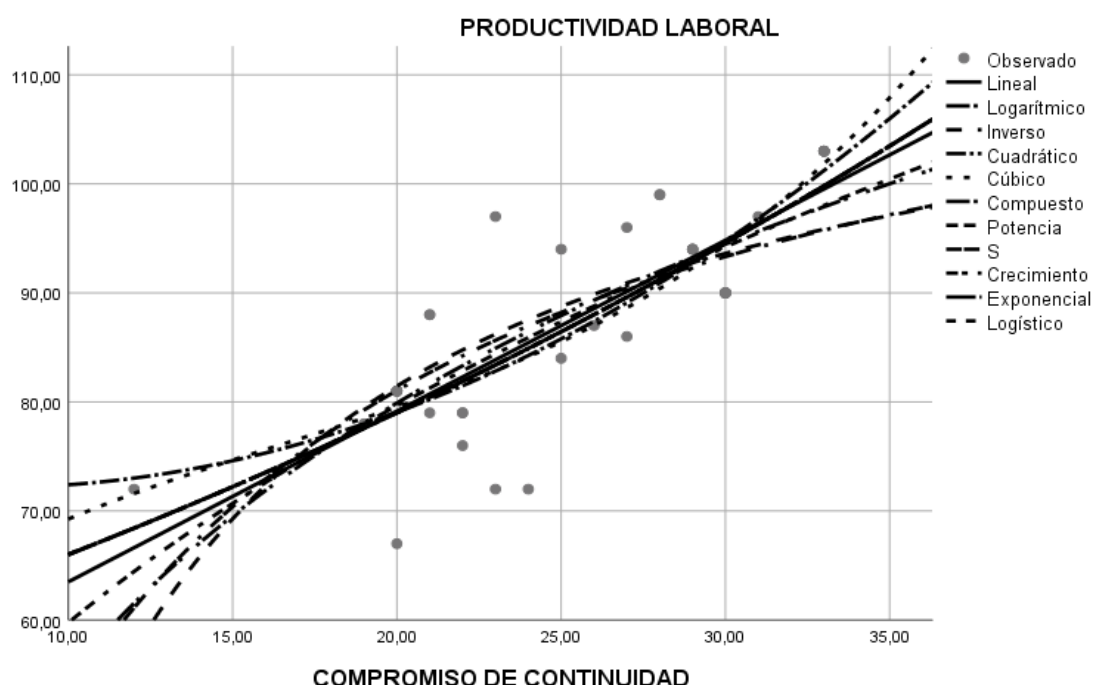
El coeficiente de determinación R^2 muestra un valor de 0.669, lo que implica que el 66.9% de la variabilidad en la productividad laboral puede explicarse directamente por el compromiso de continuidad. Este hallazgo resalta que esta dimensión es un factor crucial para entender y potenciar el rendimiento laboral, ya que los empleados que valoran su permanencia tienden a estar más enfocados en alcanzar objetivos organizacionales con eficacia.

El R^2 ajustado, de 0.661, refuerza la validez del modelo al considerar ajustes relacionados con el tamaño de la muestra. Este valor garantiza que los resultados obtenidos sean representativos y confiables, mostrando una relación consistente entre las dos variables, incluso tras aplicar las correcciones necesarias.

El error estándar de la estimación, con un valor de 5.73218, refleja una dispersión moderada, lo que significa que las predicciones realizadas por el modelo son precisas y útiles para interpretar el impacto del compromiso de continuidad en la productividad laboral. Aunque existen ligeras diferencias individuales, el modelo se mantiene robusto y explica adecuadamente la relación entre la dimensión y la variable.

Figura 3

Dimensión Compromiso de Continuidad y la Variable Productividad Laboral



La tercera figura muestra una relación fuerte entre el Compromiso de Continuidad y la Productividad Laboral, con un coeficiente de determinación r^2 de 66.90%. Este hallazgo indica que los trabajadores que perciben altos costos asociados a dejar la organización, ya sean económicos, sociales o profesionales, tienden a mantener un desempeño constante y alineado con los objetivos organizacionales. Para reforzar esta dimensión, es fundamental garantizar la estabilidad laboral, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y establecer beneficios tangibles que incrementen el valor percibido de permanecer en la institución.

a) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0,05$.

b) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 40 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,6839|\}$$

c) Cálculo del estadístico de prueba:

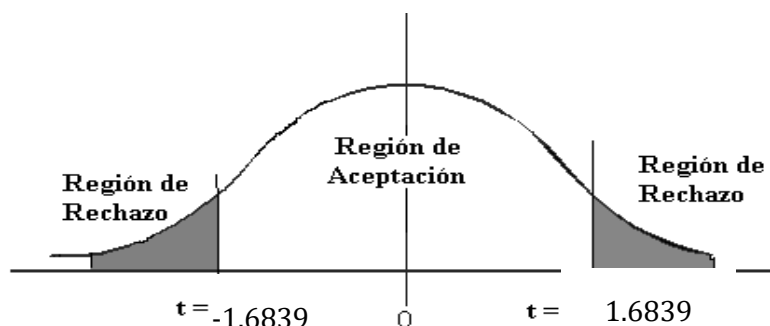
El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = \pm 0,818 \sqrt{\frac{42-2}{1-(0,818)^2}} = 8,99$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	40	-1.6839 < t < 1.6839	8,09

Nota: Elaboración Propia



En el caso del Compromiso de Continuidad, el valor de t calculado es 8.99, evidenciando una relación altamente significativa y siendo la más fuerte entre las dimensiones analizadas. Esto indica que los trabajadores que perciben altos costos asociados con dejar la organización, ya sean económicos, profesionales o sociales, tienden a mostrar un compromiso más duradero y consistente, lo que repercute directamente en su

productividad. Para fortalecer esta dimensión, es clave implementar políticas que ofrezcan estabilidad, oportunidades de crecimiento profesional y beneficios que refuercen la percepción de seguridad y desarrollo en la organización.

e) Justificación y decisión

En cuanto al Compromiso de Continuidad, se observó un valor de t de 8.99, con un coeficiente de correlación de 0.818, indicando una relación altamente significativa. El R^2 de 0.669 muestra que el 66.90% de las variaciones en la productividad laboral están relacionadas con esta dimensión, que refleja la percepción de los empleados sobre los costos asociados a abandonar la organización. Para fortalecer este tipo de compromiso, es esencial implementar políticas que promuevan la estabilidad laboral, el desarrollo profesional y beneficios tangibles que refuercen la decisión de los trabajadores de permanecer en la institución. Este enfoque genera seguridad y fomenta un compromiso duradero.

c) Hipótesis Específica 3

HE₃ El Compromiso Normativo se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024.

Ho₃ El Compromiso Normativo se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024.

Tabla 23

Correlaciones entre la Dimensión Compromiso Normativo y la Variable Productividad Laboral

		COMPROMISO NORMATIVO	PRODUCTIVIDAD LABORAL
COMPROMISO NORMATIVO	Correlación de Pearson	1	,714**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,714**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

El análisis de la relación entre la dimensión Compromiso Normativo y la variable Productividad Laboral evidencia una conexión significativa y positiva, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.714. Este valor indica que existe una relación fuerte entre ambas variables: a medida que los empleados desarrollan un mayor compromiso normativo hacia la organización, su productividad laboral tiende a incrementarse notablemente

La significancia estadística ($p=0.000$) refuerza la confiabilidad de este hallazgo, demostrando que esta relación no es producto del azar, sino que es consistente y sólida en la muestra analizada, compuesta por 42 participantes, este resultado pone de manifiesto la relevancia del compromiso normativo, que se basa en el sentido de responsabilidad moral y ética de los trabajadores hacia la organización. Este tipo de compromiso surge cuando los empleados sienten que tienen una obligación hacia la institución que los motiva a contribuir activamente al logro de sus objetivos.

Tabla N° 24

Resumen del Modelo entre la Dimensión Compromiso Normativo y la Variable Productividad Laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,714 ^a	,509	,497	6,98311

a. Predictores: (Constante), COMPROMISO NORMATIVO

El análisis del modelo que relaciona la dimensión Compromiso Normativo con la Productividad Laboral evidencia una relación significativa y relevante, subrayando la importancia del compromiso moral y ético de los empleados hacia la organización en su desempeño laboral. Con un coeficiente de correlación R de 0.714, se observa una relación positiva y fuerte entre estas variables. Este resultado indica que a medida que los empleados perciben una obligación moral hacia su institución, su productividad tiende a aumentar de manera consistente.

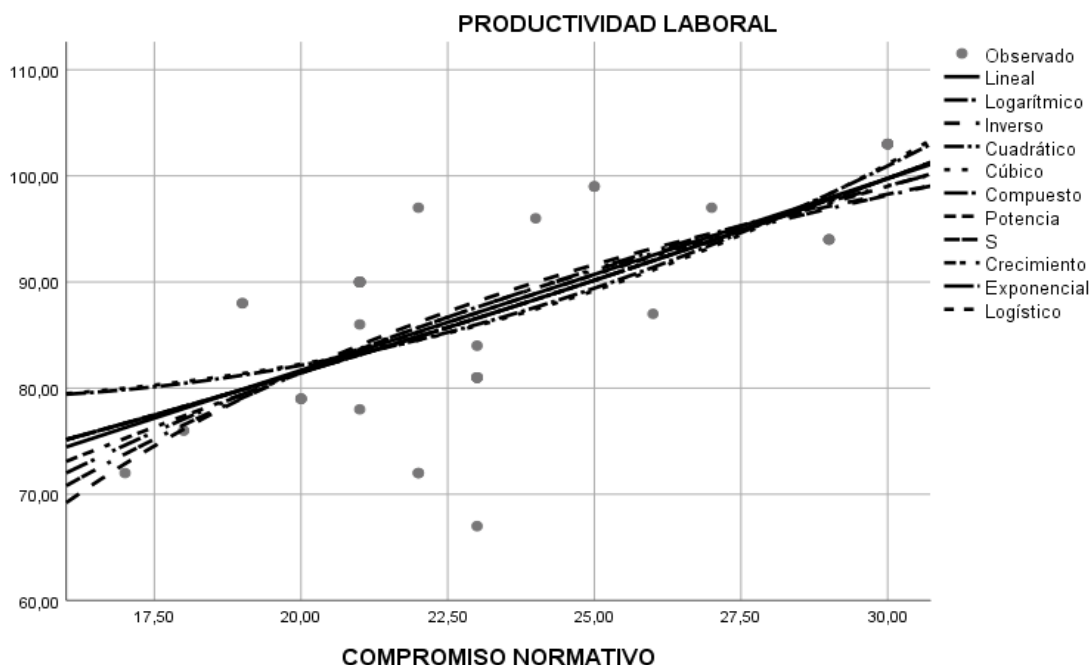
El coeficiente de determinación R^2 , con un valor de 0.509, revela que el 50.9% de la variabilidad en la Productividad Laboral puede explicarse por el nivel de Compromiso Normativo. Esto muestra que esta dimensión tiene un impacto significativo en el desempeño, destacando que los trabajadores con un sentido de responsabilidad ética hacia la organización suelen contribuir de manera más efectiva y dedicada.

El R^2 ajustado, de 0.497, refuerza la estabilidad y confiabilidad del modelo, ajustando los resultados al tamaño de la muestra analizada. Este ajuste asegura que la relación observada es representativa y no se ve afectada por posibles variaciones en los datos, lo que reafirma la solidez del vínculo entre el compromiso normativo y la productividad.

El error estándar de la estimación, de 6.98311, indica que las predicciones del modelo son razonablemente precisas, con una dispersión moderada en los datos. Esto refuerza la utilidad del modelo para comprender cómo el compromiso normativo influye en la productividad laboral, proporcionando un marco confiable para la interpretación de los resultados.

Figura 4

Dimensión Compromiso Normativo y la Variable Productividad Laboral



Nota: Obtenida con Software SPSS Statistics 22

En la cuarta figura, el Compromiso Normativo muestra una influencia significativa sobre la Productividad Laboral, con un coeficiente de determinación r^2 de 50.90%. Esta dimensión refleja el sentido de obligación moral o ética que los empleados sienten hacia la organización. Fomentar esta forma de compromiso requiere una cultura organizacional que valore la ética, la transparencia y la responsabilidad social, promoviendo una conexión intrínseca entre los trabajadores y los valores institucionales. Los empleados que actúan movidos por un propósito compartido tienden a desempeñarse con mayor dedicación y alineación con las metas colectivas.

a) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0,05$.

b) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 40 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,6839|\}$$

c) Cálculo del estadístico de prueba:

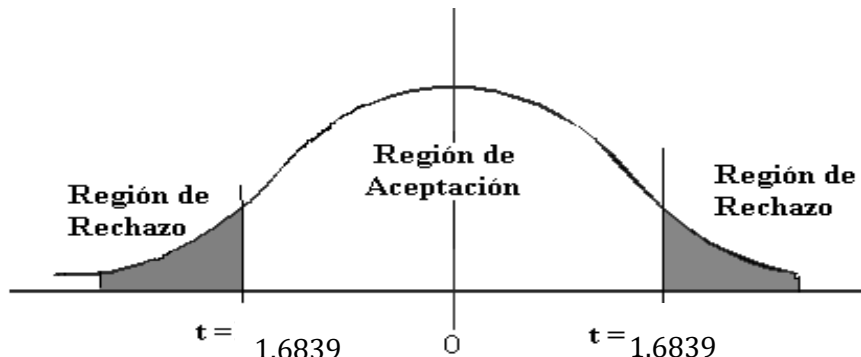
El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = \pm 0,714 \sqrt{\frac{42-2}{1-(0,714)^2}} = 6,44$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor crítico	Valor calculado
0.05	"t" Student	40	$-1.6839 < t_c < 1.6839$	6,44

Lo ubicamos en la campana de Gauss:



La dimensión Compromiso Normativo arrojó un valor de t de 6.44, confirmando una relación significativa con la Productividad Laboral. Este tipo de compromiso está basado en un sentido de deber y responsabilidad moral hacia la organización. Los empleados que se sienten éticamente comprometidos con los objetivos institucionales tienden a desempeñarse con mayor dedicación. Este hallazgo subraya la importancia de construir una cultura organizacional sólida, basada en valores compartidos, que motive a los trabajadores a sentirse parte de una misión colectiva y significativa.

e) Justificación y decisión

En la dimensión Compromiso Normativo, el valor de t obtenido fue 6.44, con un coeficiente de correlación de 0.714, que evidencia una relación significativa con la Productividad Laboral. El R^2 de 0.509 indica que el 50.90% de las variaciones en la productividad laboral pueden ser explicadas por esta dimensión, que se basa en el sentido de responsabilidad moral de los empleados hacia la organización. Este hallazgo pone de manifiesto la importancia de construir una cultura organizacional basada en valores sólidos, ética profesional y una misión compartida que motive a los empleados a trabajar con un sentido de propósito y compromiso hacia los objetivos institucionales.

CONCLUSIONES

En la presente investigación llegamos a las siguientes conclusiones:

Primero.- En los resultados conseguidos, se valida la hipótesis general, es decir, el Compromiso Organizacional se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024. El valor de t hallado fue 9.12, con un coeficiente de correlación de 0.822 indica una relación fuerte y significativa. Además, el coeficiente de determinación R^2 de 0.675 demuestra que el 67.50% de las variaciones en la productividad laboral pueden explicarse por el nivel de compromiso organizacional. Este resultado subraya la importancia de cultivar un compromiso organizacional sólido como un factor determinante para mejorar el desempeño y alcanzar los objetivos laborales. Invertir en estrategias que refuercen este compromiso puede generar un impacto positivo en toda la organización, promoviendo una mayor alineación entre los objetivos personales y organizacionales.

Segundo El Compromiso Afectivo se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024. El valor de t fue 5.09, con un coeficiente de correlación de 0.627, representa una relación moderada significativa con la Productividad Laboral. El coeficiente de determinación R^2 de 0.394 indica que el 39.40% de las variaciones en la productividad laboral pueden atribuirse al compromiso afectivo, que refleja el vínculo emocional y el sentido de pertenencia de los empleados hacia la organización. Este resultado resalta la necesidad de fomentar un ambiente laboral que inspire confianza, lealtad y satisfacción personal, reconociendo las contribuciones de los empleados y creando un entorno donde se sientan valorados y conectados con los objetivos de la institución.

Tercero.- El Compromiso de Continuidad se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024. El valor de t de 8.99, con un coeficiente de correlación de 0.818, indica una relación altamente significativa. El R^2 de 0.669 muestra que el 66.90% de las variaciones en la productividad laboral están relacionadas con esta dimensión, que refleja la percepción de los empleados sobre los costos asociados a abandonar la organización. Para fortalecer este tipo de compromiso, es esencial implementar políticas que promuevan la estabilidad laboral, el desarrollo profesional y beneficios tangibles que refuercen la decisión de los trabajadores de permanecer en la institución. Este enfoque genera seguridad y fomenta un compromiso duradero.

Cuarto.- El Compromiso Normativo se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024. El valor de t obtenido fue 6.44, con un coeficiente de correlación de 0.714, evidencia una relación significativa con la Productividad Laboral. El R^2 de 0.509 indica que el 50.90% de las variaciones en la productividad laboral pueden ser explicadas por esta dimensión, que se basa en el sentido de responsabilidad moral de los empleados hacia la organización. Este hallazgo pone de manifiesto la importancia de construir una cultura organizacional basada en valores sólidos, ética profesional y una misión compartida que motive a los empleados a trabajar con un sentido de propósito y compromiso hacia los objetivos institucionales.

SUGERENCIAS

A partir de los hallazgos de la investigación y considerando que todas las hipótesis propuestas han sido validadas, se presentan a las autoridades municipales recomendaciones orientadas a fortalecer el compromiso organizacional y su impacto positivo en la productividad laboral.

Primero.- Diseñar estrategias que fortalezcan el compromiso organizacional general es fundamental para promover un ambiente laboral saludable, donde los trabajadores se sientan valorados, motivados y conectados, con valores y alineados con los objetivos de la institución, haciéndose necesario implementar programas de capacitación que ayuden al personal a comprender cómo sus metas personales pueden alinearse con los propósitos de la organización. Además, establecer políticas de reconocimiento que valoren el esfuerzo y los logros individuales, así como fomentar la comunicación abierta entre los niveles gerenciales y el personal, permitirá construir un ambiente de confianza y colaboración. Asimismo, es importante realizar un seguimiento continuo de los niveles de compromiso organizacional y su impacto en la productividad laboral. Diseñar indicadores de medición específicos y establecer un comité interno para supervisar las políticas relacionadas con el compromiso permitirá identificar áreas de mejora y garantizar que las estrategias estén alineadas con los objetivos estratégicos de la institución. Además, fomentar un sistema de retroalimentación constante entre empleados y directivos contribuirá a fortalecer la comunicación y a involucrar a todos los niveles en el proceso de mejora continua.

Segundo.- Para potenciar el compromiso afectivo, es esencial crear un clima organizacional en el que los trabajadores se sientan emocionalmente conectados con la institución. Esto puede lograrse promoviendo actividades de integración y bienestar que refuercen el sentido de pertenencia, como

talleres recreativos, programas de apoyo emocional y espacios de convivencia. Además, el reconocimiento continuo y personalizado de las contribuciones de cada trabajador contribuirá a fortalecer su lealtad y apego hacia la organización.

Tercero.- En el caso del compromiso de continuidad, resulta clave garantizar la estabilidad laboral y desarrollar planes de carrera que ofrezcan oportunidades claras de crecimiento profesional. Implementar paquetes de beneficios que incluyan incentivos económicos, bonificaciones y prestaciones sociales también puede aumentar la percepción de valor de los empleados hacia su permanencia en la institución. Asimismo, realizar encuestas periódicas permitirá identificar las expectativas de los trabajadores y ajustar las políticas para mejorar la percepción de seguridad y desarrollo.

Cuarto.- Para el compromiso normativo, se recomienda construir una cultura basada en valores éticos compartidos y responsabilidad social. Promover programas de formación ética y actividades de impacto social, como proyectos comunitarios o de sostenibilidad, ayudará a reforzar el sentido de deber y responsabilidad hacia la organización. Involucrar a los empleados en estas actividades no solo les hará sentir parte de un propósito más grande, sino que también fortalecerá su compromiso moral con los objetivos institucionales. Al implementar estas acciones, la Municipalidad Provincial de Tambopata no solo fortalecerá su desempeño organizacional, sino que también consolidará una base sólida para el desarrollo sostenible y el bienestar de su equipo humano.

Referencias Bibliográficas

- Agarwal, R., Bhargava, R. y Singh, D. (2022). Compromiso de continuidad y estabilidad laboral: conocimientos de investigaciones recientes. *Revista de comportamiento organizacional*, 43 (4), 545-564. <https://doi.org/10.1002/job.2634>
- Aguirre, A., Cuenca, E., & Villarreal, O. (2021). Compromiso y satisfacción laboral: un metanálisis. *Revista de comportamiento organizacional*, 42 (6), 654-671. <https://doi.org/10.1002/job.2544>
- Bass, BM y Riggio, RE (2019). *Liderazgo transformacional* (2ª ed.). Rutledge. <https://doi.org/10.4324/9780201835677>
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2021). Teoría de las demandas laborales y los recursos: haciendo un balance y mirando hacia el futuro. *Revista de Psicología de la Salud Ocupacional*, 26(3), 299-312. <https://doi.org/10.1037/ocp0000286>
- Boggess, M. (2023). Participación de los empleados en la toma de decisiones: efectos sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. *Revista de Ciencias del Comportamiento Aplicadas*, 59(1), 23-45. <https://doi.org/10.1177/00218863221108653>
- Bryman, A. (2016). *Métodos de investigación social* (5ª ed.). Prensa de la Universidad de Oxford. <https://global.oup.com>
- Brown, T., Smith, R. y Patel, V. (2024). Transformación digital y eficiencia operativa: una revisión. *Revista de investigación empresarial*, 151, 234-245. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.11.015>
- Boudreau, JW, Boswell, W. R. y Judge, TA (2021). El papel de la gestión de recursos humanos en el aumento de la eficiencia y la productividad. *Academia de Perspectivas de Gestión*, 35(2), 180-195. <https://doi.org/10.5465/amp.2021.0011>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2021). El papel del compromiso de los empleados en el éxito organizacional: una revisión sistemática y un metanálisis. *Revista de investigación empresarial*, 130, 469-482. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.03.046>

- Campbell, JP (2021). Modelar el desempeño de los empleados individuales. *Revista Internacional de Selección y Evaluación*, 29(2), 137-156. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12318>
- Campo, A. (2020). Descubrimiento de estadísticas utilizando IBM SPSS Statistics (5ª ed.). Publicaciones sabias. <https://uk.sagepub.com>
- Chen, X., Liu, Y. y Zhang, W. (2024). Sistemas de gestión de calidad y mejora del desempeño: una revisión. *Revista de Garantía de Calidad en Hotelería y Turismo*, 25(2), 145-163. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2024.2123456>
- Chen, J., Zhang, M. y Lee, H. (2022). Los efectos duales del compromiso de continuidad sobre la satisfacción y el desempeño laboral. *Revisión de la gestión de recursos humanos*, 32(2), 289-302. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100717>
- Cohen, L., Manion, L. y Morrison, K. (2018). Métodos de investigación en educación (8ª ed.). Rutledge. <https://www.routledge.com>
- Colquitt, JA (2022). Justicia y comportamiento organizacional: una introducción. *Revista de Gestión*, 48(2), 347-370. <https://doi.org/10.1177/01492063211003974>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Diseño de investigación: enfoques cualitativos, cuantitativos y de métodos mixtos (5ª ed.). Publicaciones sabias. <https://us.sagepub.com>
- Eisenberger, R., Malone, GP y Presson, WD (2022). Teoría del apoyo organizacional: una revisión de la evidencia teórica y empírica. *Revista de Gestión*, 48(2), 488-511. <https://doi.org/10.1177/01492063211001511>
- Evans, J. R. y Lindsay, WM (2023). Gestión para la excelencia en la calidad y el desempeño. Aprendizaje Cengage. <https://www.cengage.com/calidad-rendimiento-excelencia>
- Gagne, M. y Deci, EL (2023). Teoría de la autodeterminación y motivación laboral. *Revista de comportamiento organizacional*, 44 (1), 3-19. <https://doi.org/10.1002/job.2568>

- García, P. y Martínez, J. (2023). Gestión de la calidad total: principios y prácticas. *Revista de marketing industrial y empresarial*, 38 (4), 702-719. <https://doi.org/10.1108/JBIM-12-2022-0556>
- Gillet, N., Rosnet, E. y Vallerand, RJ (2023). El papel de la motivación laboral en los resultados relacionados con el trabajo de los empleados. *Revista de Psicología Aplicada*, 108(4), 624-636. <https://doi.org/10.1037/apl0000865>
- Guerra, P. (2023). Trabajo y bienestar: perspectivas teóricas e implicaciones prácticas. *Revista internacional de gestión del estrés*, 30(1), 1-10. <https://doi.org/10.1037/str0000214>
- Gulati, R. y Kulkarni, S. (2023). Metodologías ágiles y su impacto en los plazos de entrega de proyectos. *Diario de gestión de proyectos*, 54(2), 145-158. <https://doi.org/10.1177/8756972823110502>
- Gulati, R., Wang, L. y Zajac, EJ (2023). La visión de capacidades dinámicas y eficiencia firme. *Diario de gestión estratégica*, 44(4), 621-644. <https://doi.org/10.1002/smj.3318>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Klinger, R. M. y Douglas, C. (2022). Satisfacción laboral: revisada, renovada y lista para la reinversión. *Revisión anual de psicología organizacional y comportamiento organizacional*, 9, 289-319. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032020-103736>
- Juran, JM y Godfrey, AB (2023). *Manual de calidad de Juran: la guía completa para la excelencia en el desempeño*. Educación McGraw-Hill. <https://www.mhprofessional.com/products/Jurans-Quality-Handbook>
- Juran, JM y Godfrey, AB (2022). *Manual de calidad de Juran: la guía completa para la excelencia en el desempeño*. Educación McGraw-Hill.
- Harris, KJ y Kacmar, KM (2024). Estrategias para mejorar el compromiso de continuidad: una revisión y direcciones futuras. *Revista de investigación empresarial*, 147, 253-261. <https://doi.org/10.1016/j.ibusres.2022.09.018>

- Harris, A. y Brown, M. (2024). El papel de la formación y el desarrollo en la mejora de la calidad del trabajo. *Revista Internacional de Formación y Desarrollo*, 28(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12190>
- Harris, K. y Lee, J. (2023). Personalización de métricas de eficiencia para el desempeño organizacional. *Revista internacional de gestión de operaciones y producción*, 43(6), 1142-1162. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-01-2023-0012>
- Harris, J. y Mize, M. (2023). Planificación estratégica y cumplimiento de plazos en entornos de alta presión. *Revista Internacional de Gestión de Proyectos*, 41(3), 287-298. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.12.002>
- Kaplan, RS y Norton, DP (2023). El cuadro de mando integral: traducir la estrategia en acción. *Prensa de Harvard Business Review*. <https://doi.org/10.1177/00076503221100125>
- Keller, K. y Schrage, M. (2023). Gestión de proyectos y plazos: el papel fundamental de la gestión del tiempo. *Harvard Business Review*, 101(4), 55-63. <https://hbr.org/2023/04/project-management-and-deadlines>
- Kim, Y. y Lee, J. (2023). Compromiso de continuidad y adherencia organizacional: El papel moderador de las oportunidades laborales alternativas. *Revista Internacional de Gestión de Recursos Humanos*, 34(5), 756-774. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2040727>
- Kuvaas, B., Buch, R. y Dysvik, A. (2020). Un metaanálisis de las relaciones entre la motivación y el desempeño de los empleados. *Revista de Gestión*, 46(1), 154-177. <https://doi.org/10.1177/0149206318795033>
- Lee, J. y Chen, L. (2024). Cultura organizacional y cumplimiento de plazos: un estudio comparativo. *Revista de investigación empresarial*, 158, 310-322. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.11.014>
- Lee, J., Chen, X. y Zhang, Y. (2023). Lean y Six Sigma en la práctica: mejora de la eficiencia operativa. *Revista de Gestión de Operaciones*, 72(1), 58-72. <https://doi.org/10.1016/j.jom.2022.09.004>
- Li, Y., Sanders, K. y Frenkel, S. (2023). El papel del liderazgo y la justicia organizacional en el fomento del compromiso de los empleados.

- Revista Internacional de Gestión de Recursos Humanos, 34(2), 284-304. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2035984>
- Loi, R., Chan, KY y Lam, LW (2022). El papel del apoyo organizacional para mejorar la satisfacción y el desempeño laboral de los empleados. Revista de Gestión, 48(6), 1758-1778. <https://doi.org/10.1177/01492063221100284>
- Luthans, F. (2022). Resiliencia y capital psicológico positivo: una visión general y direcciones futuras. Revista de comportamiento organizacional, 43(1), 1-18. <https://doi.org/10.1002/job.2443>
- Martín, L., Johnson, M. y Roberts, P. (2024). El impacto de la eficiencia operativa en la satisfacción y el desempeño de los empleados. Revista de Psicología Aplicada, 109(3), 452-468. <https://doi.org/10.1037/apl0000489>
- Meyer, J. P., Becker, TE y Vandenberghe, C. (2022). Compromiso y motivación de los empleados: un análisis conceptual y un modelo integrador. Revista de Psicología Aplicada, 107(1), 1-23. <https://doi.org/10.1037/apl0000926>
- Meyer, J. P. y Herscovitch, L. (2022). Compromiso en el ámbito laboral: Teoría, investigación y aplicación. Prensa académica. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-821489-4.00005-3>
- Meyer, J. P. y Maltin, ER (2019). Compromiso y bienestar de los empleados: una revisión crítica, marco teórico y agenda de investigación. Revista de comportamiento organizacional, 40 (6), 625-643. <https://doi.org/10.1002/job.2377>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. y Topolnytsky, L. (2002). Compromiso afectivo, de continuidad y normativo con la organización: un metaanálisis de antecedentes, correlatos y consecuencias. Revista de comportamiento vocacional, 61 (1), 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Morris, PWG y Pinto, JK (2023). La influencia de la planificación en el cumplimiento del cronograma del proyecto. Revista Internacional de Gestión de Proyectos, 41(2), 195-210. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.09.004>

- Ng, TWH y Feldman, DC (2022). Las relaciones del compromiso organizacional con la proactividad y la innovación: un metaanálisis. *Revista de Psicología Aplicada*, 107(5), 859-879. <https://doi.org/10.1037/apl0000895>
- Noé, RA (2022). *Formación y desarrollo de empleados* (8ª ed.). Educación McGraw-Hill.
- Oakland, JS (2023). *Gestión de Calidad Total y Excelencia Operacional*. Rutledge. <https://www.routledge.com/Total-Quality-Management-and-Operational-Excellence/Oakland/p/book/9780367338811>
- Pinto, JK y Slevin, DP (2023). Éxito del proyecto: Definiciones y medición. *Revista Internacional de Gestión de Proyectos*, 41(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.06.005>
- Rhoades, L. y Eisenberger, R. (2023). Apoyo organizacional percibido y resultados de los empleados: una revisión y un metanálisis. *Revista de Psicología Aplicada*, 108(1), 20-38. <https://doi.org/10.1037/apl0000715>
- Rhoades, L. y Eisenberger, R. (2021). Apoyo organizacional percibido: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología Aplicada*, 106(1), 1-34. <https://doi.org/10.1037/apl0000480>
- Ryan, RM y Deci, EL (2020). Motivaciones intrínsecas y extrínsecas: definiciones clásicas y nuevos rumbos. *Psicología Educativa Contemporánea*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101860>
- Salanova, M., Martínez, I. M., & Cifre, E. (2022). El papel mediador del compromiso organizacional en la relación entre las prácticas de recursos humanos y el desempeño de los empleados. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 38(1), 15-24. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a3>
- Saunders, M., Lewis, P. y Thornhill, A. (2019). *Métodos de investigación para estudiantes de negocios* (8ª ed.). Pearson. <https://www.pearson.com>
- Schein, EH (2017). *Cultura organizacional y liderazgo* (5ª ed.). Wiley.
- Shuck, B. y Wollard, K. (2024). Compromiso y compromiso de los empleados: una agenda de revisión e investigación. *Revista de*

- comportamiento organizacional, 45 (3), 403-424.
<https://doi.org/10.1002/job.2731>
- Smith, J. y Lewis, MW (2024). Satisfacción de los empleados y calidad del trabajo: un estudio empírico. *Revista de comportamiento organizacional*, 45 (2), 234-250. <https://doi.org/10.1002/job.2654>
- Smith, T. y Brown, P. (2023). Compromiso de retención y continuidad de los empleados: implicaciones prácticas para la gestión de recursos humanos. *Revisión de personal*, 52(6), 1447-1462.
<https://doi.org/10.1108/PR-08-2022-0689>
- Todorovic, ML, Houghton, J. y Perunovic, ZS (2024). Prácticas efectivas de gestión de proyectos y entrega oportuna. *Diario de gestión de proyectos*, 55(1), 22-34. <https://doi.org/10.1177/8756972823110289>
- Tuzunkan, D., Acar, S. y Arıkan, E. (2020). El impacto del compromiso normativo en la lealtad organizacional. *Revista europea de gestión y economía empresarial*, 29(2), 173-186.
<https://doi.org/10.1108/EJMBE-09-2019-0054>
- Tuzunkan, Y., Acar, A. y Arıkan, I. (2022). Compromiso normativo y retención de empleados: evidencia de Turquía. *Revista Internacional de Gestión de Recursos Humanos*, 33(6), 1057-1078.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1796780>
- Zhu, J., Wang, H. y Chen, Y. (2023). Prácticas de liderazgo y compromiso de los empleados: el papel del compromiso afectivo. *Revista de desarrollo organizacional y liderazgo*, 44 (5), 763-781.
<https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2022-0221>
- Zhu, Y., Liu, Q. y Yao, X. (2023). Eficiencia operativa y desempeño: una revisión integral. *Revista Internacional de Economía de la Producción*, 248, 108-121. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2022.108063>

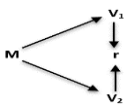
ANEXOS

Anexo N° 01: Operacionalización de Variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Valoración
Variable de Estudio 1 Compromiso Organizacional Según Meyer et al. (2020), el compromiso organizacional se describe como "una fuerza que une a los empleados a la organización, manifestada a través de la aceptación de sus valores y objetivos, y una disposición a permanecer en la organización" (p. 63). Este enfoque incluye dimensiones clave como el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo..	Compromiso afectivo	• Sentimiento de pertenencia • Identificación con los valores organizacionales • Deseo de permanecer a la organización • Orgullo de pertenencia	1,2, 3, 4, 5, 6 y 7	Del 1 al 21 Puntaje Máximo 105 Puntaje Mínimo 21
	Compromiso de continuidad	• Percepción de alternativas laborales limitadas • Valoración de los beneficios actuales. • Evaluación de los costos de salida. • Permanencia por necesidad	8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14	
	Compromiso normativo	• Sentimiento de obligación moral • Lealtad hacia la organización • Influencia de normas sociales • Compromiso basado en la reciprocidad	15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21	
Variable de Estudio 2 Productividad Laboral Se define como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y el trabajo empleado en su producción, y es una medida esencial de la eficiencia en el uso del capital humano en las organizaciones. Esta métrica evalúa no solo la cantidad producida por hora trabajada o por empleado, sino también la calidad y el valor añadido a través del trabajo realizado (Houghton et al., 2022).	Eficiencia	• Tiempo promedio para completar tareas • Uso eficiente de recursos • Minimización de desperdicios • Capacidad de multitarea	1,2, 3, 4, 5, 6 y 7	Del 1 al 28 Puntaje Máximo 140 Puntaje Mínimo 28
	Eficacia	• Cumplimiento de objetivos • Resolución efectiva de problemas. • Calidad de los resultados obtenidos • Contribución al logro de metas organizacionales	8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14	
	Calidad del trabajo	• Precisión en la ejecución de tareas • Conformidad con estándares de calidad • Satisfacción del cliente interno/externo • Frecuencia de revisiones y correcciones	15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21	
	Cumplimiento de plazos	• Porcentaje de tareas completadas a tiempo • Cumplimiento de hitos en proyectos • Capacidad para trabajar bajo presión • Gestión del tiempo	22, 23, 24, 25, 26, 27 y 28	

Anexo N° 02: Matriz de Consistencia

Título “Compromiso Organizacional y su relación con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relaciona el Compromiso Organizacional con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024?	OBJETIVO GENERAL Determinar cómo se relaciona el Compromiso Organizacional con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024.	HIPÓTESIS GENERAL H₁ El Compromiso Organizacional se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024. H0₁ El Compromiso Organizacional no se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024.	Variable de estudio 1: Compromiso Organizacional <u>Dimensiones:</u> • Compromiso afectivo • Compromiso de continuidad • Compromiso normativo Variable de estudio 2: Productividad Laboral <u>Dimensiones:</u> • Eficiencia • Eficacia • Calidad del trabajo • Cumplimiento de plazos	Tipo de investigación: Básica Nivel: Descriptiva – correlacional de corte transversal Diseño de investigación: No experimental Población: 42 Muestra: 42  Donde: M: muestra V1: Compromiso Organizacional V2: Productividad Laboral r: correlación
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo el Compromiso Afectivo se relaciona con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Oe₁ Determinar cómo el Compromiso Afectivo se relaciona con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024.	HIPÓTESIS ESPECIFICAS HE₁ El Compromiso Afectivo se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024.		
¿Cuál es la relación del Compromiso de Continuidad con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024?	Oe₂ Determinar cuál es la relación del Compromiso de Continuidad con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata.	H₂ El Compromiso de Continuidad se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024.		
¿Cómo el Compromiso Normativo se relaciona con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024?	Oe₃ Determinar cómo el Compromiso Normativo se relaciona con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024.	H₃ El Compromiso Normativo se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024.		

Municipalidad Provincial de Tambopata
Técnica: encuesta.
Técnicas de análisis de datos:
Datos estadísticos.
Cuadro de frecuencias.

Anexo N° 03: Instrumentos de Recolección de Datos

Cuestionario del Compromiso Organizacional

Estimado colaborador, estamos realizando una investigación sobre el compromiso organizacional en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata. Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con una (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo. Conteste absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar.

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Compromiso Afectivo					
1. Me siento entusiasta y motivado acerca de mi trabajo en esta organización.					
2. Siento que mis valores personales están alineados con los de la organización.					
3. Estoy orgulloso de los logros y la reputación de la organización.					
4. Encuentro que el trabajo que realizo aquí tiene un impacto positivo significativo.					
5. Me siento aceptado y valorado por mi equipo de trabajo.					
6. Me siento motivado a contribuir al éxito de la organización.					
7. Disfruto de los desafíos y oportunidades que ofrece mi trabajo en esta organización.					
Compromiso de Continuidad					
8. El hecho de cambiar de trabajo me parece poco atractivo debido a los beneficios que tengo aquí.					
9. Considero que los costos de dejar esta organización son elevados para mí.					
10. Me sería difícil encontrar un empleo equivalente en otra organización.					
11. La inversión de tiempo y esfuerzo en mi desarrollo profesional aquí me hace sentir comprometido a quedarme.					
12. La estabilidad y los beneficios laborales que tengo aquí son muy valiosos para mí.					
13. La red de contactos y relaciones laborales que he desarrollado aquí es importante para mi carrera.					
14. Las condiciones laborales que tengo aquí superan las oportunidades que podría encontrar en otro lugar.					

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Compromiso Normativo					
15. Siento que tengo un deber moral de continuar trabajando en esta organización.					
16. Mi lealtad hacia la organización me impulsa a quedarme.					
17. Creo que debo permanecer en esta organización por un sentido de responsabilidad.					
18. Existen expectativas sociales que influyen en mi decisión de mantenerme en la organización.					
19. Mi sentido de obligación hacia la organización refuerza mi decisión de quedarme.					
20. Aprecio el apoyo y las oportunidades proporcionadas por la organización, lo que me obliga a corresponder.					
21. Considero que mi salida podría causar un impacto negativo en la organización.					

Cuestionario de la Productividad Laboral

Estimado Colaborador, estamos llevando a cabo un estudio sobre la productividad laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata. Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con una (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo, evitando hacerlo al azar.

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Eficiencia					
1. Completo mis tareas en el tiempo estipulado sin necesidad de revisiones constantes.					
2. Utilizo los recursos disponibles de manera efectiva para lograr los mejores resultados.					
3. Soy capaz de manejar una cantidad adecuada de trabajo en el tiempo asignado.					
4. Busco y aplico métodos para mejorar la eficiencia en mis actividades laborales.					
5. Reduzco errores y minimizo desperdicios en mi trabajo diario.					
6. Adopto herramientas y técnicas que aumentan mi productividad.					
7. Puedo realizar más tareas en menos tiempo cuando es necesario.					
Eficacia					
8. Cumpló con los objetivos y metas establecidas para mi rol de manera efectiva.					
9. Mis aportaciones tienen un impacto positivo y tangible en el éxito organizacional.					
10. Generalmente alcanzo los resultados esperados en mis proyectos y tareas.					
11. Mi desempeño se ajusta a los estándares de éxito fijados por la organización.					
12. Estoy satisfecho con la contribución de mi trabajo a los resultados organizacionales.					
13. Mi trabajo cumple con los requisitos y expectativas establecidas por la organización.					
14. Mis esfuerzos son claramente visibles en el éxito de los proyectos en los que participo.					

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Calidad del Trabajo					
15. El trabajo que entrego cumple consistentemente con los estándares de calidad establecidos.					
16. Me esfuerzo por garantizar que mi trabajo esté libre de errores y defectos.					
17. Presto atención a los detalles para asegurar un alto nivel de calidad en mi trabajo.					
18. Busco y aplico retroalimentación para mejorar continuamente la calidad de mis entregas.					
19. Mis entregables son precisos, completos y cumplen con las especificaciones requeridas.					
20. Mantengo una calidad de trabajo alta y consistente en todas mis tareas.					
21. Mi trabajo recibe reconocimiento positivo por su alta calidad y precisión.					
Cumplimiento de Plazos					
22. Cumpro regularmente con los plazos establecidos para mis tareas y proyectos.					
23. Planifico y organizo mi trabajo para asegurarme de cumplir con los plazos acordados.					
24. Manejo mi tiempo de manera eficiente para evitar retrasos en mis entregas.					
25. Planifico con antelación para asegurar que los plazos se respeten.					
26. Enfrento proactivamente cualquier problema que pueda afectar el cumplimiento de los plazos.					
27. Mis entregas se realizan consistentemente dentro de los plazos establecidos.					
28. Mi capacidad para cumplir con los plazos contribuye a la eficiencia general del equipo.					

Anexo N° 04: Solicitud pidiendo autorización para realizar la investigación

"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Puerto Maldonado 26 de agosto del 2024

SOLICITO: Autorización y/o permiso para aplicar los Instrumentos de nuestra Investigación

SEÑOR:

CPC. José Miguel Olarte Arque
Gerente de Administración y Finanzas
Municipalidad Provincial de Tambopata

Ciudad.-

Es grato dirigirnos a Usted, para expresarle un cordial saludo y poner de su conocimiento que venimos realizando la investigación intitulada "Compromiso Organizacional y su relación con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024", motivo por el cual solicitamos a su despacho la autorización para aplicar el cuestionario (instrumento) al personal de su Dirección, el cual hará posible uno de nuestros grandes objetivos.

Con la seguridad de contar con su apoyo, expresamos a Usted nuestra especial consideración y personal estima.

Atentamente



Nickol Dinora Laurente Mamani
C.P. Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Joicy Maily Lobo Yupanqui
C.P. Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Anexo N° 05: Solicitud de validación de instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

FACULTAD DE ECOTURISMO

Puerto Maldonado 23 de agosto del 2024

Carta N° 001- NDLM/JIMLY-2024

Señor: MGT. LIC. ADM NI Abel Chihuaní Santoyo
Operador Administrativo Documentario – Unidad de Admisión
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Ciudad.-

Es grato dirigirme a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en nuestra condición de egresadas de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"Compromiso Organizacional y su relación con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez del instrumento que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido.

Atentamente,

Nicol Dinora Laurente Memari
C.P. Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Jency Mally Lobo Yupanqui
C.P. Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"
 "Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

FACULTAD DE ECOTURISMO

Puerto Maldonado 23 de agosto del 2024

Carta N° 002- NDLM/JMLY-2024

Señora: **MGT. LIC. Tatiana Carmen Huamani Calloapaza**
 Docente del Departamento Académico de Ecoturismo
 Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Ciudad.-

Es grato dirigimos a Usted para saludarla cordialmente y a la vez manifestarle que, en nuestra condición de egresadas de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"Compromiso Organizacional y su relación con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez del instrumento que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido.

Atentamente,

Nicolé Dione Laurente Mamani
 C.P. Administración y Negocios Internacionales
 Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Jilcy Naily Lobo Yupanqui
 C.P. Administración y Negocios Internacionales
 Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"
"Acto del Reconocimiento, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Ilo-Ilo y Ayacucho"

FACULTAD DE ECOTURISMO

Puerto Maldonado 23 de agosto del 2024

Carta N° 003- NDLM/JMLY-2024

Señor: **MGT. LIC. ADM Juan Efrén Núñez Ramírez**
Especialista en Endeudamiento y Tesoro Público
Ministerio de Economía y Finanzas

Asunto: **Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación**

Ciudad.-

Es grato dirigimos a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en nuestra condición de egresadas de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"Compromiso Organizacional y su relación con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez del instrumento que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido.

Atentamente,


Nékol Dinora Laurente Mamari
C.P. Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios


Jency Melly Lobo Yupanqui
C.P. Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios


RECIBIDO
27/08/24

Anexo N° 06: Formatos de validación de instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO/CUANTITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			76		
2. OBJETIVIDAD	Está observado en conductas observables.				88	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			78		
4. ORGANIZACIÓN	Existen una organización rigurosa entre todos los elementos básicos de la investigación.			72		
5. SUFFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				89	
6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma precisa el comportamiento de las variables de investigación.				88	
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos técnicos científicos de la investigación.			74		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los temas, indicadores, dimensiones y variables.				87	
9. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.			74		
10. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.				88	
11. PLAUSSIBILIDAD	Genera nuevas pautas para conducir una teoría.			76		
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA						

a) Valoración Cuantitativa:

b) Valoración Cualitativa:

c) Conclusión:

81%
Muy bueno
procede la aplicación

Lugar y fecha: Pro. Maldonado 27-01-24

Firma: [Firma]

Nombre: Abel Chilhuani Santizo

DNI N°: 75258298

Deficiencia: menor o igual 60%

Regular: 60% a 70%

Buena: 70% a 80%

Muy buena: 80% a 90%

Excelente: 90% a 100%



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO CUANTITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					95 %
2. OBJETIVIDAD	Está observado en actitudes observables.					92 %
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					95 %
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					95 %
5. SUFICIENCIA	Los datos son adecuados en cantidad y profundidad.					95 %
6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					95 %
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos pertinentes de la investigación.					95 %
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los temas, indicadores, dimensiones y variables.					95 %
9. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					95 %
10. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.					95 %
11. PLASIBILIDAD	Genera nuevas pistas para construir una teoría.					95 %
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA						

a) Valoración Cuantitativa:

95 %

b) Valoración Cualitativa:

Excelente

c) Conclusión:

Aplicable

Lugar y fecha:

Firma:

Nombre:

DNI N°:

Deficiencia: menor o igual 60%

Regular: 60% a 70%

Buena: 70% a 80%

Muy buena: 80% a 90%

Excelente: 90% a 100%

Tatiana C. Huamani Cullen pgr.

04222704



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO/CUANTITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				/	
2. OBJETIVIDAD	Está diseñado en conductas observables.				/	
3. ACTUALIDAD	Es adecuada al avance de la ciencia y la tecnología.				/	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				/	
5. SUFFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				/	
6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				/	
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				/	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				/	
9. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				/	
10. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.				✓	
11. PLAUSSIBILIDAD	Genera nuevas posturas para conducir una tesis.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA						

a) Valoración Cuantitativa:

b) Valoración Cualitativa:

c) Conclusión:

90%
 Conforme
 Aprobado

Lugar y fecha: P.O. M.D. 27/08/24

Firma:

Nombre:

DNI N°:

Deficiencia: menor o igual 60%

Regular: 60% a 70%

Buena: 70% a 80%

Muy buena: 80% a 90%

Excelente: 90% a 100%

Anexo N° 07: Consentimiento Informado

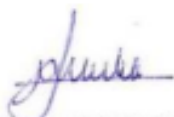
CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes una clara explicación de su participación durante la aplicación del instrumento.

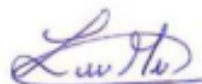
La presente investigación es conducida por la Bach. Nickol Dinora Laurente Mamani y el Bach Joicy Maily Lobo Yupanqui de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. El objetivo de este estudio es determinar cómo se relaciona el Compromiso Organizacional con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas de la presente encuesta, esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo, siendo voluntaria la participación en este estudio. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito, si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

Desde ya le agradecemos su gentil participación.



Nickol Dinora Laurente Mamani
C.P. Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios



Joicy Maily Lobo Yupanqui
C.P. Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la Bach Nickol Dinora Laurente Mamani y la Bach Joicy Maily Lobo Yupanqui de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. He sido informado (a) de que el objetivo de este estudio es determinar cómo se relaciona el Compromiso Organizacional con la Productividad Laboral en la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2024. Me han indicado que tendré que responder a las preguntas del cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 10 minutos. Reconozco que la información que yo provea en esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito sin mi consentimiento. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al que conduce la investigación al celular 927 073 595.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.



Puerto Maldonado, de del 2024

Nombres y Apellidos
Firma