



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de la Municipalidad
del Distrito San Cristobal de Rajan – Ancash, 2023**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor

Hugo Eduardo Alejandro Diaz Ludeña

Asesor

M(o). Rony Geancarlo Perez Retuerto

Huacho - Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ESCUELA DE POSGRADO

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
<i>Hugo Eduardo Alejandro Diaz Ludeña</i>	74300254	06/06/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
<i>M(o). Rony Geancarlo Perez Retuerto</i>	42212783	0009-0003-7870-2539
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – POSGRADO-MAESTRÍA:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
<i>Dr. Luis Alberto Baldeos Ardian</i>	15612744	0000-0002-6830-3089
<i>Dr. Santiago Ernesto Ramos Y Yovera</i>	15697556	0000-0003-3674-0302
<i>M(a). Gleny Amelia Ching Campos</i>	43560408	0000-0001-7152-9110

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO SÁN CRISTOBAL DE RAJAN - ANCASH, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%
INDICE DE SIMILITUD

19%
FUENTES DE INTERNET

3%
PUBLICACIONES

13%
TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.coursehero.com Fuente de Internet	2%
2	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	2%
3	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Científica del Sur Trabajo del estudiante	1%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	gnsi.cl Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
8	wiki2.org Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

Este logro es de mi familia, cuyo apoyo y amor incondicional ha sido la base de mi éxito. A mi esposa e hijo, por su constante aliento, que están conmigo en cada paso de este viaje, compartiendo risas, desafíos y triunfos.

Hugo Eduardo Alejandro Díaz Ludeña

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi más profundo agradecimiento a mi asesor y todos los docentes que han compartido su conocimiento y experiencia con mi persona. Su dedicación y pasión por la enseñanza que ha sido una fuente de inspiración constante.

Hugo Eduardo Alejandro Díaz Ludeña

ÍNDICE

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	2
1.3.1 Objetivo general	2
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	3
1.6 Viabilidad del estudio	3
CAPÍTULO II	4
MARCO TEÓRICO	4
2.1 Antecedentes de la investigación	4
2.1.1 Investigaciones internacionales	4
2.1.2 Investigaciones nacionales	5
2.2 Bases teóricas	7
2.3 Definición de términos básicos	14
2.4 Bases filosóficas	16
2.5 Hipótesis de investigación	16
2.5.1 Hipótesis general	16
2.5.2 Hipótesis específicas	16
2.6 Operacionalización de las variables	17
CAPÍTULO III	18
METODOLOGÍA	18
3.1 Diseño metodológico	18
3.1.1 Tipo de Investigación	18
3.1.2 Nivel de Investigación	18
	V

3.1.3 Diseño	18
3.1.4 Enfoque	18
3.2 Población y muestra	18
3.2.1 Población	18
3.2.2 Muestra	19
3.3 Técnicas de recolección de datos	19
3.4 Técnicas para el procedimiento de la información	19
3.5 Matriz De Consistencia	19
CAPÍTULO IV	21
RESULTADOS	21
4.1 Análisis de resultados	21
4.2 Contrastación de hipótesis	41
CAPÍTULO V	45
DISCUSIÓN	45
5.1 Discusión de resultados	45
CAPÍTULO VI	46
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
6.1 Conclusiones	46
6.2 Recomendaciones	47
REFERENCIAS	48
7.2 Fuentes bibliográficas	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1¿Considera usted que la Municipalidad le brinda los materiales necesarios que cubren sus necesidades para el desarrollo de sus actividades diarias?	21
Tabla 2¿Considera usted que dentro de cada área se cuenta con las competencias necesarias para el desarrollo de las actividades?	22
Tabla 3¿Considera usted que el trabajo en equipo resuelve las dificultades que se tiene dentro del área de trabajo?.....	23
Tabla 4¿Considera usted que es grato con su centro de trabajo?.....	24
Tabla 5¿Usted es leal a su centro de trabajo que sería la Municipalidad?.....	25
Tabla 6¿Usted conoce y respeta el reglamento interno de la Municipalidad?.....	26
Tabla 7¿Considera usted que sus labores aportan a su desarrollo y metas personales?.....	27
Tabla 8¿Considera usted que tiene un sentimiento de pertenencia con la Municipalidad?	28
Tabla 9¿Considera usted que tiene un sentimiento profundo por su centro de trabajo?.....	29
Tabla 10¿Considera usted que trabajaría horas extra por amor a su trabajo?.....	30
Tabla 11¿Considera usted que en su área de trabajo lo motivan para el desarrollo de sus actividades?.....	31
Tabla 12¿Considera usted que se siente satisfecho dentro de su centro de labores?	32
Tabla 13¿Considera usted que el trabajo en equipo ayuda a la realización eficiente de su trabajo?	33
Tabla 14¿Considera usted que la cultura organizacional es importante para una productividad eficiente?	34
Tabla 15¿Cree usted que el ambiente laboral influye en su productividad laboral?.....	35
Tabla 16¿Considera usted que dentro de su institución se tiene políticas de cuidado del medio ambiente?	36
Tabla 17¿Considera usted que dentro de la empresa se desarrollan proyectos que benefician al medio ambiente?	37
Tabla 18¿Considera usted que el método de trabajo favorece a la productividad dentro de la institución?	38
Tabla 19¿Considera usted que se tiene buena gestión en la Municipalidad?	39
Tabla 20¿Considera usted que en la municipalidad le brindan los materiales necesarios para su productividad eficiente?	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1¿Considera usted que la Municipalidad le brinda los materiales necesarios que cubren sus necesidades para el desarrollo de sus actividades diarias?	21
Figura 2¿Considera usted que dentro de cada área se cuenta con las competencias necesarias para el desarrollo de las actividades?	22
Figura 3¿Considera usted que el trabajo en equipo resuelve las dificultades que se tiene dentro del área de trabajo?.....	23
Figura 4¿Considera usted que es grato con su centro de trabajo?.....	24
Figura 5¿Usted es leal a su centro de trabajo que sería la Municipalidad?	25
Figura 6¿Usted conoce y respeta el reglamento interno de la Municipalidad?	26
Figura 7¿Considera usted que sus labores aportan a su desarrollo y metas personales?	27
Figura 8¿Considera usted que tiene un sentimiento de pertenencia con la Municipalidad?28	
Figura 9¿Considera usted que tiene un sentimiento profundo por su centro de trabajo?.....	29
Figura 10¿Considera usted que trabajaría horas extra por amor a su trabajo?	30
Figura 11¿Considera usted que en su área de trabajo lo motivan para el desarrollo de sus actividades?.....	31
Figura 12¿Considera usted que se siente satisfecho dentro de su centro de labores?.....	32
Figura 13¿Considera usted que el trabajo en equipo ayuda a la realización eficiente de su trabajo?	33
Figura 14¿Considera usted que la cultura organizacional es importante para una productividad eficiente?	34
Figura 15¿Cree usted que el ambiente laboral influye en su productividad laboral?	35
Figura 16¿Considera usted que dentro de su institución se tiene políticas de cuidado del medio ambiente?.....	36
Figura 17¿Considera usted que dentro de la empresa se desarrollan proyectos que beneficien al medio ambiente?	37
Figura 18¿Considera usted que el método de trabajo favorece a la productividad dentro de la institución?.....	38
Figura 19¿Considera usted que se tiene buena gestión en la Municipalidad?.....	39
Figura 20¿Considera usted que en la municipalidad le brindan los materiales necesarios para su productividad eficiente?	40

RESUMEN

A nivel mundial se viven situaciones complicadas cuando se trata del compromiso que tienen los empleados con su centro de trabajo pues estos índices son bajos considerándose que los empleados solo asisten a sus trabajos por cumplir mas no por amor a lo que hacen. A nivel del Perú se vive una situación similar más cuando se trata de instituciones públicas donde las personas que laboran se rigen más al horario que a cumplir con sus labores diarias teniendo déficit en la productividad y eficiencia de sus labores teniendo como consecuencia quejas administrativas que incluso algunos llegan al tribunal es decir a través de una denuncia. **Objetivo:** Determinar la relación del compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022. **Metodología:** diseño no experimental, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, tipo básico. **Población:** 13 trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash. **Conclusión:** El compromiso organizacional si se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022

Palabras claves: compromiso organizacional, productividad, municipalidad.

ABSTRACT

At a global level, there are complicated situations when it comes to the commitment that employees have with their workplace because these rates are low considering that employees only attend their jobs to fulfill their tasks but not for the love of what they do. At the Peruvian level, a similar situation is experienced even more when it comes to public institutions where the people who work are governed more by the schedule than by fulfilling their daily jobs, having a deficit in the productivity and efficiency of their work, resulting in administrative complaints that even some come to court, that is, through a complaint. **Objective:** Determine the relationship between organizational commitment and productivity of workers in the Municipality of the District of San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022. **Methodology:** non-experimental design, correlational level, quantitative approach, basic type. **Population:** 13 workers from the Municipality of the District of San Cristóbal de Rajan – Ancash. **Conclusion:** Organizational commitment is related to the productivity of the workers of the Municipality of the District of San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022

Keywords: organizational commitment, productivity, municipality.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial se viven situaciones complicadas cuando se trata del compromiso que tienen los empleados con su centro de trabajo pues estos índices son bajos considerándose que los empleados solo asisten a sus trabajos por cumplir mas no por amor a lo que hacen. A nivel del Perú se vive una situación similar más cuando se trata de instituciones públicas donde las personas que laboran se rigen más al horario que a cumplir con sus labores diarias teniendo déficit en la productividad y eficiencia de sus labores teniendo como consecuencia quejas administrativas que incluso algunos llegan al tribunal es decir a través de una denuncia

El primer capítulo: la sección inicial, muestra en gran medida la base de este análisis, el tamaño de la investigación, su propósito general y específico, y además contiene la mayor parte de la argumentación de este estudio.

El Segundo Marco Teórico, que es el tema, apoya los estudios, los conceptos y las hipótesis de investigación de manera científica.

El capítulo 3: Metodología, que comprende el género, diseño, niveles y métodos de la investigación, la población y la muestra utilizada en la investigación, además de las técnicas y herramientas usadas para la recolección de información sobre el amor a la organización y la capacidad de producción, está dividido en dos partes.

Se trata del capítulo 4: en él, se encuentran presentes tablas, cifras que posibilitan la comprensión y la toma de decisión.

Capítulo V: Discusión se exponen los provechos encontrados en otros colegas.

Capítulo 6: En conclusión y recomendaciones, el documento divulga todas las conclusiones obtenidas y hace ciertas sugerencias respecto a la participación de la organización y la generación de resultados..

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial se viven situaciones complicadas cuando se trata del compromiso que tienen los empleados con su centro de trabajo pues estos índices son bajos considerándose que los empleados solo asisten a sus trabajos por cumplir mas no por amor a lo que hacen.

A nivel del Perú se vive una situación similar más cuando se trata de instituciones publicas donde las personas que laboran se rigen más al horario que a cumplir con sus labores diarias teniendo déficit en la productividad y eficiencia de sus labores teniendo como consecuencia quejas administrativas que incluso algunos llegan al tribunal es decir a través de una denuncia.

En el departamento de Ancash esta ubicado la Municipalidad de San Cristóbal, es una municipalidad pequeña en donde se gestiona la provincia de Ocros donde se vela por el bienestar de los pobladores de dicha localidad, se ha observado a su vez que los trabajadores de la Municipalidad muchas veces cuando se les necesita y se busca dentro de la Municipalidad no se les encuentra en su área de trabajo y otras veces simplemente están en otras oficinas conversando con sus compañeros y no atienden a la población, se ha podido apreciar además que en cuanto a los documentos muchos de estos salen a destiempo perjudicando la gestión eficiente y rápida que se debería tener para la atención de los usuarios, los trabajadores no están cómodos con su

trabajo por ellos buscan pasar el tiempo para poder salir y retirarse a sus casa, se plantea la presente investigación para evaluar la importancia de las variables y saber que cuando se trabaja en el compromiso organizacional la productividad de los trabajadores se ven afectados positivamente.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el compromiso continuo y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022?

¿Cómo se relaciona el compromiso normativo y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022?

¿Cómo se relaciona el compromiso afectivo y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación del compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación del compromiso continuo y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022.

Determinar la relación del compromiso normativo y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022.

Determinar la relación del compromiso afectivo y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022.

1.4 Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica por el respaldo teórico que tiene de reconocidos autores además de contar con autores que brindan información en pdf, libros, etc., dicha investigación además aporta socialmente ya que cuenta con variables altamente importantes en el sector de gestión de las municipalidades.

1.5 Delimitaciones del estudio

Se delimita geográficamente en la Municipalidad de San Cristóbal ubicada en Rajan provincia de Ancash, temporalmente se delimita en el año 2022.

1.6 Viabilidad del estudio

La presente investigación se considera viable ya que cuenta con todos los requisitos exigidos por la Unidad de Grados y Títulos de la Universidad además de contar con la información correcta y coherente para el desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Córdoba (2020) en u investigación titulada “*compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal*”, su objetivo es determinar el grado de compromiso que desarrollan los colaboradores hacia la empresa temporal, llegó a la siguiente conclusión: concluye que los trabajadores según los componentes que son continuo, afectivo y normativo influyen en el compromiso siendo de nivel bajo es decir que los trabajadores no se comprometen con sus trabajos (p. 170).

Salazar (2019) en su investigación titulada “*relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*”, su objetivo es determinar si las variables de satisfacción laboral están asociadas y afectan las variables de compromiso organizacional, un análisis de 2017 de los trabajadores bancarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, su enfoque es cuantitativo, llegó a la siguiente conclusión: La satisfacción laboral es el sentimiento de comodidad y otras reacciones que tienen las personas dentro del trabajo, en base a las apreciaciones, los conceptos y las valoraciones que tienen del puesto; en tanto que el compromiso organizacional se refiere a la magnitud en la que una persona se

relaciona con la institución y se siente atraída. a lo largo del empleo, elaltad y la pertenencia se relaciona de manera proactiva (p. 105).

Tello (2018) en su investigación titulada “*relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*”, su propósito es establecer la correlación entre el compromiso de la organización y la contentura del trabajo, para esto se delimitó el ámbito como la compañía de calzado Mil Boots, ubicada en el sector del parque industrial de Ambato, llegó a la siguiente conclusión: Los trabajadores mostraron compromiso moderado en las tres dimensiones afectiva, de continuidad y normativa. Sin embargo, los compromisos afectivos y normativos se oponen a los compromisos de continuidad, es decir, los vínculos y las obligaciones morales son más importantes que las percepciones de los beneficios reales recibidos por la organización (p. 171).

Fernández (2017) en su investigación titulada “*el compromiso organizacional*”, su objetivo es comprender los diferentes tipos de compromisos o dimensiones que pueden darse dentro de una empresa, llegó a la siguiente conclusión: Entendemos a la empresa como una organización sociopolítica donde el compromiso organizacional es fundamental para lograr sus objetivos. También vimos diferentes definiciones de organizaciones y las estructuras organizativas necesarias para lograr sus objetivos (p. 76).

2.1.2 Investigaciones nacionales

Cuzcano (2022) en su investigación titulada “*compromiso organizacional y productividad en una asociación educativa privada de idiomas, Lima 2021*”, u objetivo es establecimiento de la relación entre el compromiso organizacional y la productividad de la asociación de educación privada Lima 202, su tipo de

investigación es básico, de corte transversal y nivel correlacional, su población y muestra la conforman 100 personas, llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la productividad entre los colaboradores de la Asociación Privada de Enseñanza de Idiomas Lima 2021, lo que sugiere que menor compromiso organizacional está asociado a menor productividad (p. 66).

Changanaqui & Santamaria (2022) en su investigación titulada “*compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Sistemgroup International Peru S.A.C., San Isidro, Lima – 2022*”, su propósito es delineando la manera en la que los integrantes de Systemgroup International Perú S.A.C. exhiben devoción por la organización, San Isidro, Lima – 2022, se trata de un nivel que se describe, su forma de pensar es la misma que la de un niño pequeño, su punto de vista es cuantitativo, su población y muestra está compuesta por 25 gerentes y llegó a la siguiente conclusión: Para la franja de devoción con la organización, el 4% piensa que es escasa, el 82% piensa que es media y el 16% piensa que es alta (p. 42).

Mendoza (2022) en su investigación titulada “*compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la empresa Electronorte S.A.*”, su objetivo es evaluación del Compromiso Organizacional (CO) de los trabajadores del nivel ejecutivo de Empresa Electronorte S.A., su nivel es descriptivo, diseño no experimental y enfoque cuantitativo, su población y muestra la conforman 70 trabajadores, llegó a la siguiente conclusión: Se determinó que el CO de los empleados de nivel ejecutivo de Empresa Electronorte se encontraba en un nivel medio (3,66), el compromiso más importante de los empleados con Empresa Electronorte S.A. Los compromisos de continuidad y supervisión obtuvieron los mismos resultados, es decir, compromiso medio. Esto demuestra que a pesar de tener

un alto grado de favorabilidad con la organización, existe la posibilidad de dejar la empresa después de hacer una buena sugerencia (p. 31).

Cornejo (2021) en su investigación titulada *“el Compromiso Laboral y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2020”*, su objetivo es determinación del impacto del compromiso laboral en la productividad de los trabajadores de la provincia y el municipio de Tacna, es de tipo básica, nivel explicativo y de corte transversal, la población la conforman 430 colaboradores y la muestra 203 colaboradores, llegó a la siguiente conclusión: Esto explica que el compromiso que los funcionarios logran en las instituciones a nivel emocional, permanente y normativo tiende a inferir su productividad en términos de la eficacia, eficiencia y efectividad con que desempeñan su trabajo (p. 87).

Buitrón (2020) en su investigación titulada *“compromiso organizacional y satisfacción laboral en un grupo de docentes de una Universidad del sector educativo en Lima”*, su propósito es hallar la manera en la que la relación entre el compromiso del organization y la satisfacción laboral que tiene un grupo de empleados de una compañía de educación de la zona de Lima Metropolitana, llegó a la siguiente conclusión: Empleados que están contentas con su labor, conocen sus objetivos y su estímulo para conseguirlos; conocen lo que se espera de ellas dentro de la organización, además suelen disponer de un lugar para desarrollar el trabajo en equipo y están dispuestas a auxiliar a los colegas; sentido de pertenencia y vínculo con el amor de los compañeros (p. 67).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Compromiso organizacional

Definición

Los compromisos organizacionales han ganado terreno en el mundo académico desde que Lodahl y Kejner publicaron su trabajo en 1965. A partir de la publicación de este estudio, el interés de la organización se ha convertido en una zona esencial de estudio dentro del ámbito de la economía del comercio. Esto con frecuencia se encuentra cercanamente relacionado con el estímulo de los trabajadores, ya que el estímulo se encuentra, en parte, relacionado con el compromiso que tiene la compañía. Si los trabajadores no están animados, es posible que no se comprometan con la compañía (Coll, 2020).

El compromiso organizacional se refiere a la magnitud de la identificación de uno mismo y al hecho de pertenecer a la compañía. El vínculo entre una compañía y sus trabajadores es fundamental para que las cosas se vayan bien, por eso uno de los trabajos más importantes que tiene una compañía es el gerenciamiento del apartamiento. El apego a la organización se considera como el sentimiento de los integrantes de la misma y su vínculo con el lugar de labor (Velázquez, 2022).

Actualmente, una de las prioridades del mandato de desarrollo organizacional del líder de RH es lograr un alto nivel de compromiso en la fuerza laboral, ya que esto ayuda a que la empresa se desempeñe mejor y logre sus objetivos. Esto se debe a que hace que los empleados se sientan más conectados con la organización, más productivos y más concentrados en su trabajo (Experience, 2021).

Robbins (1998) definió El contrato organizacional como una condición en la que los trabajadores se adscriben a un organismo particular, sus objetivos y sueños para continuar como miembro de la organización. Un alto

involucramiento en el trabajo implica que uno se identifique con la especialidad del mismo, en tanto que un alto involucramiento en la organización implica que uno se identifique con la misma.

Entender el compromiso de la organización es de ayuda para prever la contentura del trabajo, el aplazamiento de los empleados, la estratificación del poder, el desempeño, la inconstancia del trabajo y otras. Es significativo observar esto desde el punto de vista del gerenciadador para comprender su comitente a las labores diarias planificadas. (SesameHR, 2023).

Arias (2001) describe el apremio como la magnitud de la relación entre estar identificado y participar en una institución para un individuo. Por otro lado, Hellriegel (1999) caracterizó el apogeo organizacional como la magnitud del sustento y la identificación de los trabajadores con la compañía. Se identifican por apoyar y creer los objetivos y valor de la institución, la motivación de esforzarse significativamente a favor de la institución y el anhelo de ser parte.

Importancia:

El compromiso organizacional es un elemento esencial del estudio del mundo empresarial. Este compromiso es fundamental ya que se considera un aspecto muy importante dentro de la organización. En este sentido, hablamos de cuando existe un mayor compromiso organizacional, así mismo, los empleados tienen un mayor compromiso con los objetivos de la empresa, así como con su función y logran un desempeño más efectivo.

Ventajas:

Tener una empresa donde los empleados tengan un fuerte compromiso organizacional puede dar a los empleadores una gran ventaja sobre sus competidores. El acuerdo de los trabajadores es posible que aumente las

labores como la productividad o la fiabilidad. Del mismo modo, otras cifras como la calidad, la satisfacción y la capacidad de los empleados se favorecen con una mayor participación de la organización de manera general. De esta manera, surgen ciertos provechos de una alta participación comunitaria dentro de una organización o institución:

- Incrementar la elaboración de productos.
- Incrementar la effectiveness and efficiency.
- Incrementar la comodidad del lugar de trabajo.
- Promover la labor en conjunto.
- Incrementación de la utilidad de la compañía.
- El procedimiento de resolución de problemas es más simple.
- Los trabajadores se comprometen más en las metas de la compañía.

Dimensiones:

- **Compromiso Continuo:** (Necesidad de) Mostrar la aceptación del individuo, teniendo en cuenta el esfuerzo (físico, económico, psicológico) y la baja posibilidad de hallar un empleo diferente si decide dejar su puesto en la organización. Esencialmente, el trabajador se siente conectado a la institución porque ha dedicado tiempo, dinero y energía a ella, y salir de la institución es perder todo lo que ha conseguido.
- **Compromiso normativo:** (obligación) es una creencia en la lealtad moral a una organización que se recompensa de alguna manera, tal vez por ciertos beneficios; por ejemplo, cuando una institución paga la matrícula de capacitación; establece una reciprocidad con el sentimiento de la organización. En este tipo de compromiso, los

empleados desarrollan un fuerte sentido de permanecer en la organización porque se sienten en deuda con la organización por brindarles oportunidades o recompensas que los trabajadores valoran.

- **Compromiso emocional:** (Deseo) Se trata del vínculo emocional que las personas crean con una institución, que se relaciona con el apego emocional que poseen las personas en el momento en que satisfacen sus necesidades percibidas (en especial las psicológicas) y las expectativas, además gozaron de la persistencia de las instituciones. Los trabajadores con este pasatiempo se sienten contentas de hacer parte del grupo.

2.2.2 Productividad

Definición

Lo que se busca en la productividad es calcular la capacidad productiva de cada elemento o bienio utilizado, entendiendo por capacidad la mayor o mejor producción se logra con el menor número de recursos. En términos generales, cuanto más recursos necesite un proceso para producirse en la misma cantidad, más productivo y, por lo tanto, más eficaz (Sevilla, 2020).

Lo que se busca en la productividad es una medida de la capacidad de producción de cada elemento o bien utilizado, en la medida en que la capacidad se refiere a la mayor producción con el menor número de recursos. En consecuencia, cuanto menor sea el número de recursos utilizados para producir la misma cantidad, más eficaz y productiva resultará (DelSol, 2023).

La productividad nos posibilita calcular la magnitud de lo que produce una compañía con los recursos que consiente, de modo que su meta es reducir la cuantía de los recursos utilizados para conseguir mejores resultados. Esto nos ayuda a entender la calidad de lo que hacemos o si es necesario perfeccionar

los métodos que usamos o cambiarlos para desarrollarnos. El producto deseado es conseguir la mayor cantidad de resultados con el menor número de recursos posibles, esto se traduce en la mayor efectividad (Drew, 2021). Como consecuencia, ciertas partes del sistema, procedimiento y/ o trabajador pueden ser más o menos provechosas, en función de la producción (el número de producto generado en un periodo específico) y la eficiencia (el número de recursos utilizados para producir el producto). Sea lo que fuere, a mayor productividad, mayor retorno, es decir, mayor eficiencia, por lo que cualquier clase de organización o institución siempre aspira a aumentar su margen de producción al examinar sus diseños de producción (Equipo editorial, 2021). La productividad se puede calcular en términos de tiempo y de esta manera, determinar la capacidad que tiene un sistema de producción para generar productos y también la manera en que los recursos son utilizados de manera correcta durante la producción de productos. Si los trabajadores son capaces de producir, las compañías van a obtener un mayor provecho. De modo que, la productividad puede ser utilizada en distintos campos, correspondiendo a áreas industriales o de servicios, empresas individuales o incluso a nivel global.

Importancia:

El incremento de la productividad de nuestra compañía es muy significativo debido a que nos permite perfeccionar la calidad de nuestro desempeño. La capacidad de producir es un elemento que tiene importancia para la evolución de la economía, no únicamente de las compañías sino también de los estados. Elegir nuestros grados de desempeño nos deja entender la magnitud de nuestro desarrollo a largo plazo, y de esta manera es una pieza fundamental para poder

establecer los objetivos y procedimientos de nuestra industria. Un estudio en profundidad de la eficiencia implica costos de dinero y tiempo. Un óptimo resultado es una mezcla correcta de todos los componentes que nos posibilitan fabricar un producto concreto o servicio. Para una compañía, un sector o una nación, la capacidad de producción es la variable primordial para el incremento de la economía. En la estimación de la dirección de crecimiento a largo plazo de una nación, se descompone en dos clases de componentes principales: transformación de empleo (en función del incremento de la población y del porcentaje de empleo) y productividad (en función de la totalidad de gastos en capital) y de los factores de producción que se mencionan a continuación).

Factores:

- Atribuido a factores de diseño y de insumos no laborales. Esencialmente, aquellos que se preocupan por los componentes materiales, no por el procedimiento en sí, sino por el diseño y preservación de productos y servicios, la estabilidad del diseño, la calidad de los componentes, la calidad y el cuidado de la máquina, las expectativas para la óptima calidad del producto final y el tamaño de la compañía.
- Factores de organización del trabajo. Contenidos relacionados con la estructura y el funcionamiento de la institución, como la manera en que se ordenan y se utilizan los lugares de trabajo, los métodos de trabajo específicos, la planificación de suministros, el entorno o las horas de trabajo.
- Factor trabajador. relacionados con el ámbito de la labor o el capital intelectual, como la formación y capacitación de los empleados, la

condición corporal en el momento de laborar, la motivación de los empleados y la seriedad.

- Factores causados por condiciones externas. Los que no tienen relación con la compañía en cuestión, sino con otras compañías. Los ejemplos tienen la forma de mostrar las necesidades de mercadeo y los consumidores, las variables dentro del contexto económico o la internacionalización de los productos finales.

Dimensiones:

- **Recurso humano:** El más importante capital de cualquier organización o institución es la comunidad de personas. Con el fin de utilizar diversas herramientas de administración inteligente de recursos humanos, a través del esfuerzo de individuos y grupos, con el fin de alcanzar el mayor grado de desarrollo, con el fin de aumentar la productividad, y como resultado la calidad de las personas.
- **Medio ambiente:** La totalidad de los trabajos productivos deben hacer honor al ecosistema que nos entronca. A través de tácticas de administración del medio ambiente, es posible aumentar la capacidad y el producto final es una vida mejor.
- **Sistema productivo:** Todas las compañías de privé y las instituciones del estado son sistemas que administran personas y materiales. Estos recursos deben ser administrados de manera eficaz a través de las herramientas informáticas para conseguir provechos de productividad, y de esta manera, la calidad de los productos y servicios.

2.3 Definición de términos básicos

Compromiso Organizacional:

El compromiso organizacional se refiere a la magnitud de la identificación de uno mismo y al hecho de pertenecer a la compañía. La relación entre la compañía y sus trabajadores es fundamental para que las cosas vayan bien, es por esto que una de las labores más importantes para una compañía es el control del compromiso.

Compromiso Continuo:

Mostrar la aceptación del individuo, teniendo en cuenta el esfuerzo (físico, económico, psicológico) y la baja posibilidad de hallar otro empleo si decide dejar su puesto en la organización.

Compromiso normativo:

Se trata de una noción de lealtad en la moralidad que se remuneraba de manera alguna, posiblemente por una ventaja.

Compromiso emocional:

Se trata del vínculo afectivo que las personas crean con una institución, que manifiesta la relación afectiva que tienen las personas en el momento en que satisfacen sus necesidades percibidas (en especial las psicológicas) y sus expectativas.

Medio ambiente:

La totalidad de los trabajos productivos deben hacer honor al ecosistema que nos entronca. A través de tácticas de administración del medio ambiente, es posible aumentar la capacidad y el producto final es una vida mejor.

Productividad:

Es calcular la capacidad de producción de cada elemento o bien utilizado, entendiendo por capacidad la mayor o mejor producción se logra con el menor número de recursos. En términos generales, cuanto más recurso necesite un proceso para producirse en la misma cantidad, más productivo y, por lo tanto, más eficaz (Sevilla, 2020).

Recurso humano:

La principal posesión que tiene cualquier compañía o institución es la comunidad de personas que tiene.

Sistema productivo:

Todas las compañías de privado y las instituciones del estado son sistemas que administran personas y materiales.

2.4 Bases filosóficas

La conducta de la organización es más que el producto de la suma de trabajo que realizan los empleados, los grupos y la estructura de la compañía, esto implica examinar la manera en que estas variables impactan el desarrollo del talento y las labores en general. Este concepto y todos sus componentes se implementan y se toman como una ideología con un objetivo superior: estimular el crecimiento de la humanidad dentro de las compañías y organizaciones.

Es muy significativo enfatizar que el pensamiento organizacional de la compañía deriva en creencias, costumbres y valoraciones. Cada compañía posee su propio credo específico, y los empleados, como grupo, tienen que acatarlo. Muchas veces como trabajadores no tomamos esto en serio, a veces sabemos lo que debemos y no debemos hacer, pero lo que hacemos o no hacemos, cada empresa tiene su política, por ejemplo (sin uniforme ni insignia) lugar equivocado o mal uso) porque nuestras acciones, actitudes y habilidades dependen de ello.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El compromiso organizacional se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022.

2.5.2 Hipótesis específicas

El compromiso continuo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022.

El compromiso normativo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022.

El compromiso afectivo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: Compromiso Organizacional	Continuo	Necesidades Competencia Dificultades	1, 2, 3	Likert
	Normativo	Gratitud Lealtad Reglamento interno	4, 5, 6	Likert
	Afectivo	Realización personal Pertenencia Afilación Apego	7, 8, 9, 10	Likert

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V2: Productividad	Recurso humano	Motivación Satisfacción Trabajo en equipo Cultura Clima organizacional	1, 2, 3, 4, 5	Likert
	Medio ambiente	Cuidado del medio ambiente Beneficios al medio ambiente	6, 7	Likert
	Sistema productivo	Método de trabajo Gestión Materiales	8, 9, 10	Likert

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de Investigación

El tipo de básico para la presente investigación.

3.1.2 Nivel de Investigación

Correlacional es el nivel de la presente investigación.

3.1.3 Diseño

No experimental es el diseño de la presente investigación.

3.1.4 Enfoque

El enfoque es cuantitativo de la presente investigación.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población está conformada por las distintas oficinas que conforman la
Municipalidad, según se detallan:

Oficina de Contabilidad, planeamiento y presupuesto	01
Oficina de desarrollo urbano y rural	01

Secretaria general, Registro civil	01
Asesoría Jurídica	01
Tesorería, Oficina de Desarrollo Humano y Servicios Públicos	01
Unidad Formuladora	01
Conductor de la Retroexcavadora	01
Conductor del camión	01
Almacenero	01
Asistente oficina de desarrollo urbano y rural	01
Oficina de abastecimiento y control patrimonial	01
Asistente de la oficina de Desarrollo Humano	01
Alcalde	01

3.2.2 Muestra

La muestra está conformada por 13 personas que forman parte de las distintas Oficinas de la Municipalidad.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizará la encuesta a través del cuestionario para dichas variables en estudio.

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

Excel v.2010, SPSS v.2.00

3.5 Matriz De Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Cómo se relaciona el compromiso continuo y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022? ¿Cómo se relaciona el compromiso normativo y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022? ¿Cómo se relaciona el compromiso afectivo y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación del compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: Determinar la relación del compromiso continuo y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022. Determinar la relación del compromiso normativo y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022. Determinar la relación del compromiso afectivo y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: El compromiso organizacional se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICOS: El compromiso continuo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022. El compromiso normativo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022. El compromiso afectivo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022.</p>	<p>VARIABLE X</p> <p>Compromiso Organizacional</p> <p>VARIABLE Y</p> <p>Productividad</p>	<p>X1= Continuo</p> <p>X2= Normativo</p> <p>X3= Afectivo</p> <p>Y1= Recurso humano</p> <p>Y2= Medio ambiente</p> <p>Y3= Sistema productivo</p>	<p>NIVEL DE INVESTIGACION: correlacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION No experimental</p> <p>TIPO DE INVESTIGACION Básica</p> <p>ENFOQUE DE LA INVESTIGACION: Cuantitativo</p> <p>POBLACION: 13 trabajadores</p> <p>MUESTRA: 13 trabajadores</p> <p>ESTADISTICO DE PRUEBA: Spss</p> <p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p> <p>10 preguntas para medir la variable X</p> <p>10 Preguntas para medir la variable Y</p>

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1

¿Considera usted que la Municipalidad le brinda los materiales necesarios que cubren sus necesidades para el desarrollo de sus actividades diarias?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	10	77%
Siempre	3	23%
TOTAL	13	100%

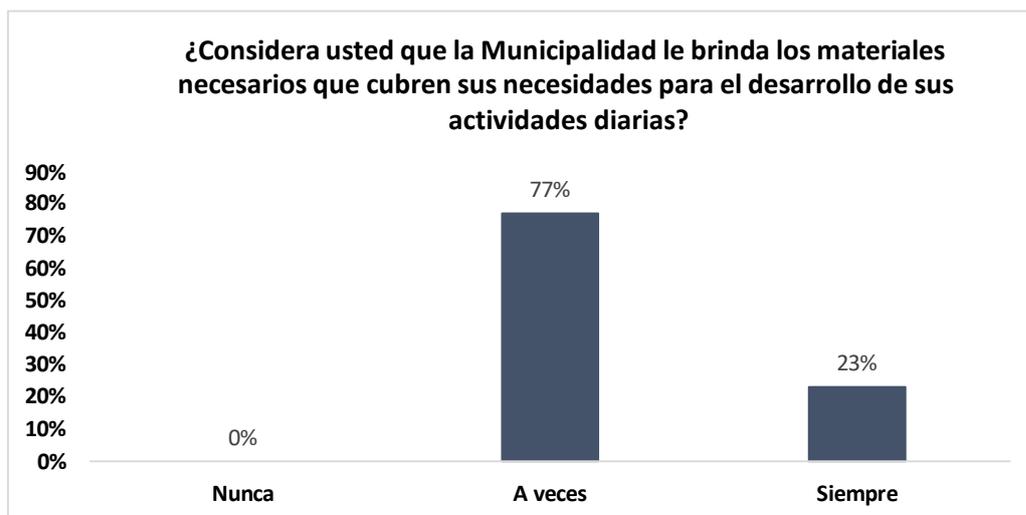


Figura 1 ¿Considera usted que la Municipalidad le brinda los materiales necesarios que cubren sus necesidades para el desarrollo de sus actividades diarias?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 13 trabajadores de la municipalidad de los cuales; el 77% considera que a veces les brindan los materiales necesarios que cubren sus necesidades para el desarrollo de sus actividades diarias y el 23% consideran que siempre les brindan los materiales necesarios que cubren sus necesidades para el desarrollo de sus actividades diarias.

Tabla 2

¿Considera usted que dentro de cada área se cuenta con las competencias necesarias para el desarrollo de las actividades?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	9	69%
Siempre	4	31%
TOTAL	13	100%

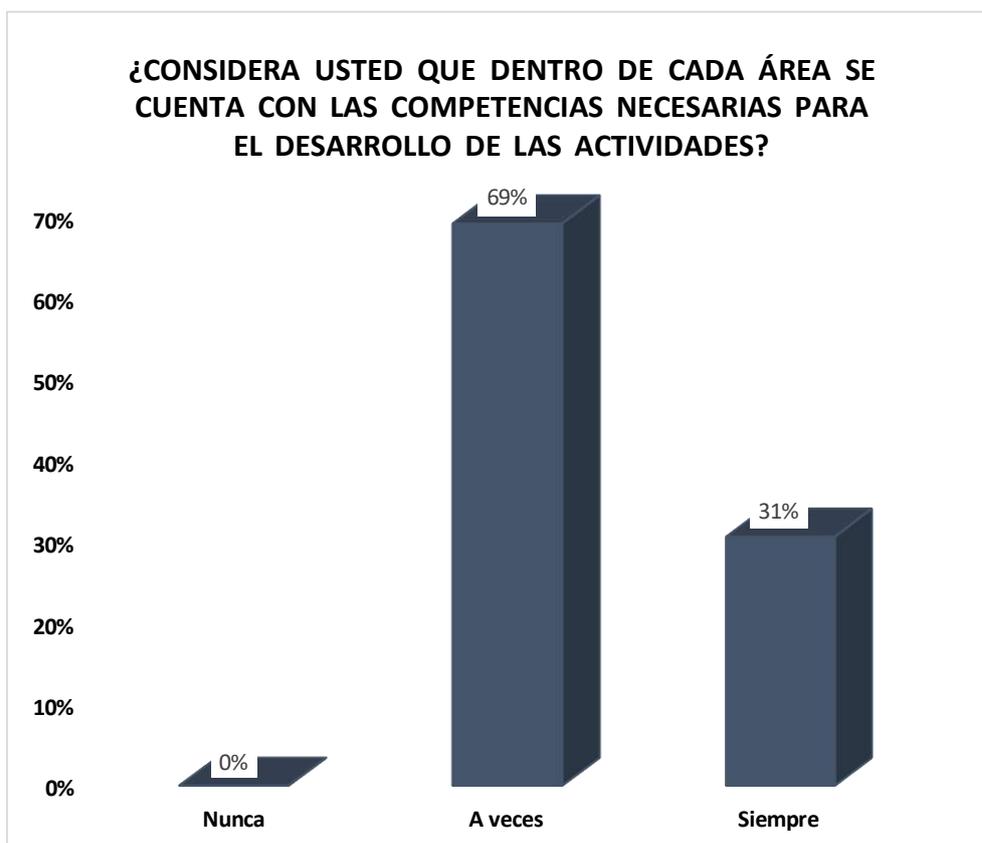


Figura 2 ¿Considera usted que dentro de cada área se cuenta con las competencias necesarias para el desarrollo de las actividades?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 13 trabajadores de la municipalidad de los cuales; el 69% considera que a veces dentro de cada área se cuenta con las competencias necesarias para el desarrollo de las actividades y el 31% consideran que siempre dentro de cada área se cuenta con las competencias necesarias para el desarrollo de las actividades.

Tabla 3

¿Considera usted que el trabajo en equipo resuelve las dificultades que se tiene dentro del área de trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	3	23%
Siempre	10	77%
TOTAL	13	100%

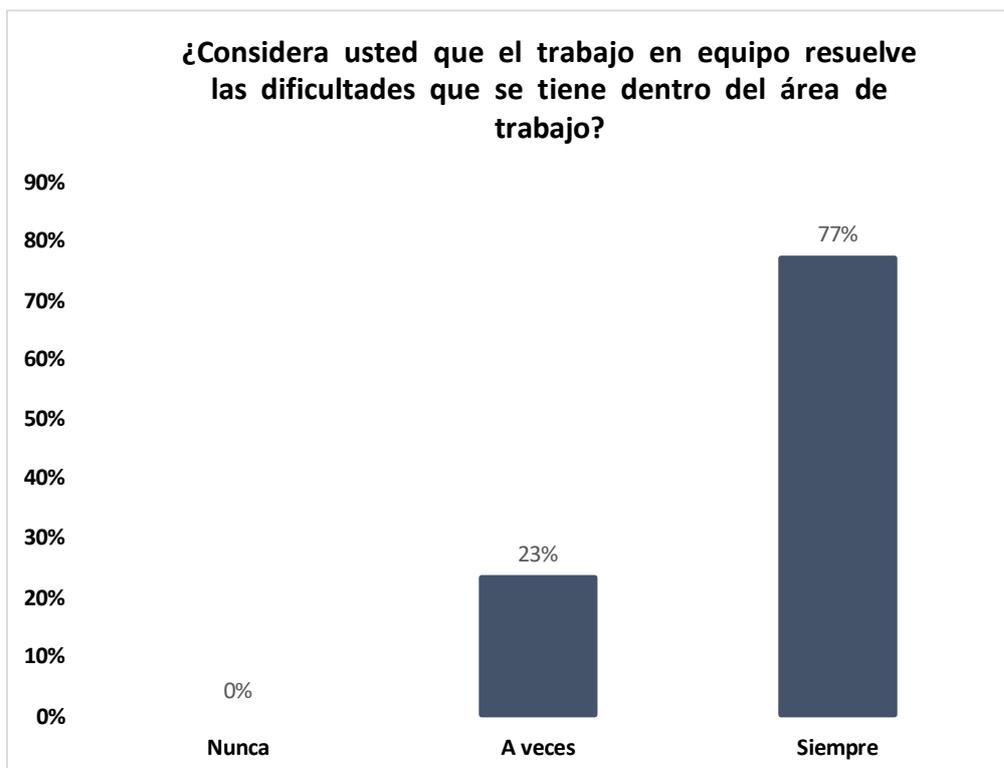


Figura 3 ¿Considera usted que el trabajo en equipo resuelve las dificultades que se tiene dentro del área de trabajo?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 13 trabajadores de la municipalidad de los cuales; el 23% considera que a veces el trabajo en equipo resuelve las dificultades que se tiene dentro del área de trabajo y el 77% consideran que siempre el trabajo en equipo resuelve las dificultades que se tiene dentro del área de trabajo.

Tabla 4

¿Considera usted que es grato con su centro de trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	9	69%
Siempre	4	31%
TOTAL	13	100%

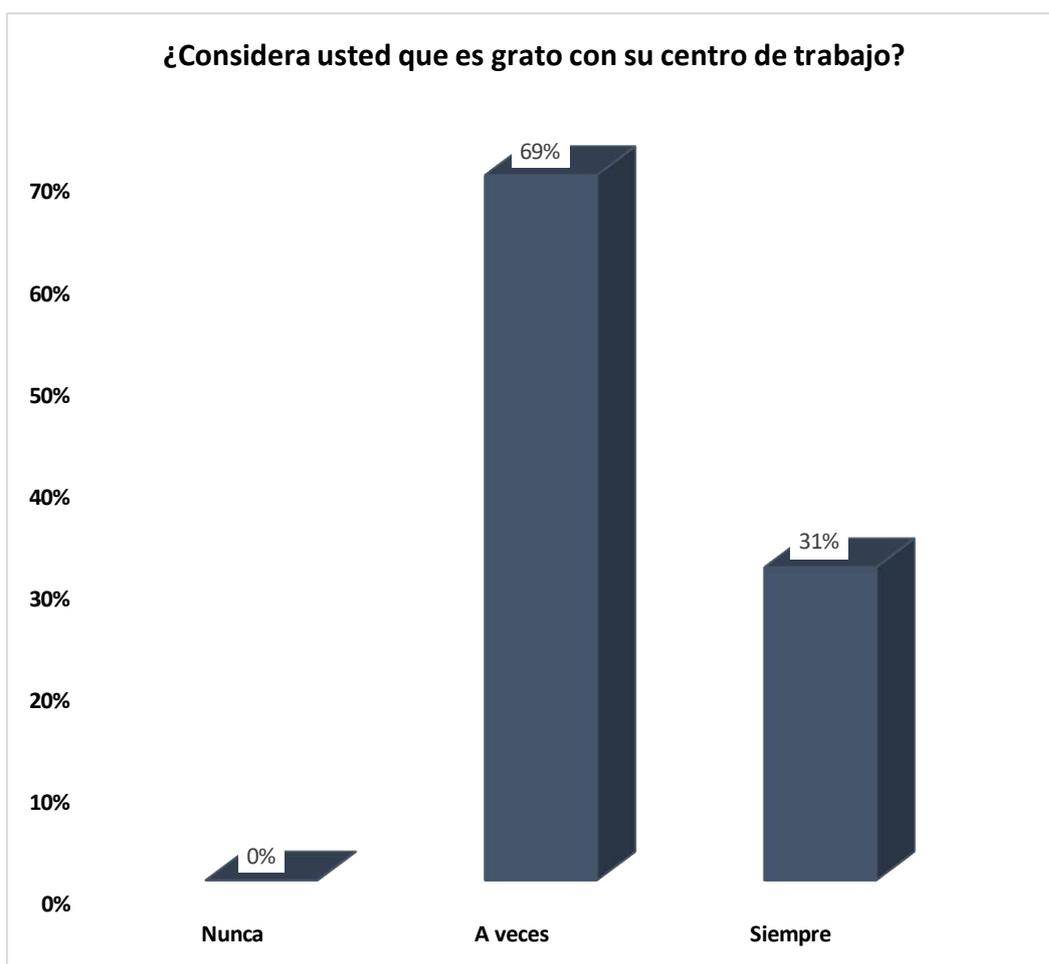


Figura 4 ¿Considera usted que es grato con su centro de trabajo?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 13 trabajadores de la municipalidad de los cuales; el 69% considera que a veces es grato con su centro de trabajo y el 31% consideran que siempre es grato con su centro de trabajo.

Tabla 5

¿Usted es leal a su centro de trabajo que sería la Municipalidad?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	6	46%
Siempre	7	54%
TOTAL	13	100%

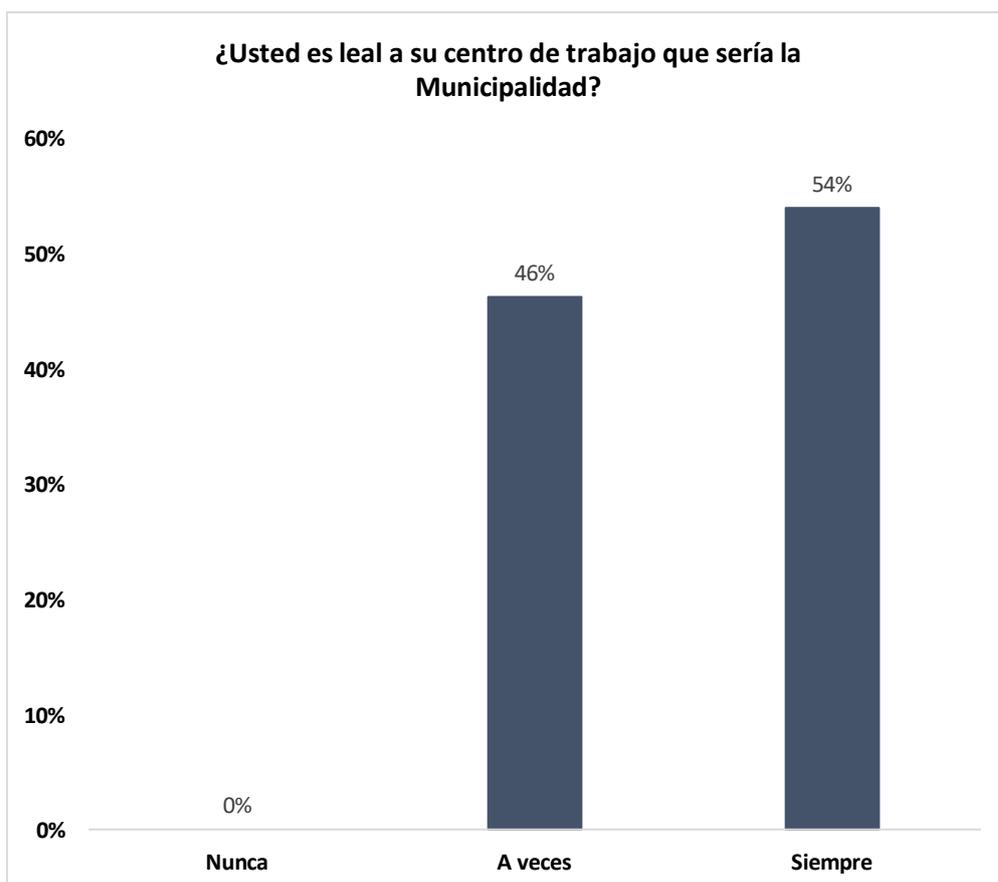


Figura 5 ¿Usted es leal a su centro de trabajo que sería la Municipalidad?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 13 trabajadores de la municipalidad de los cuales; el 46% considera que a veces es leal a su centro de trabajo que sería la Municipalidad y el 54% consideran que siempre es leal a su centro de trabajo que sería la Municipalidad.

Tabla 6

¿Usted conoce y respeta el reglamento interno de la Municipalidad?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	9	69%
Siempre	4	31%
TOTAL	13	100%

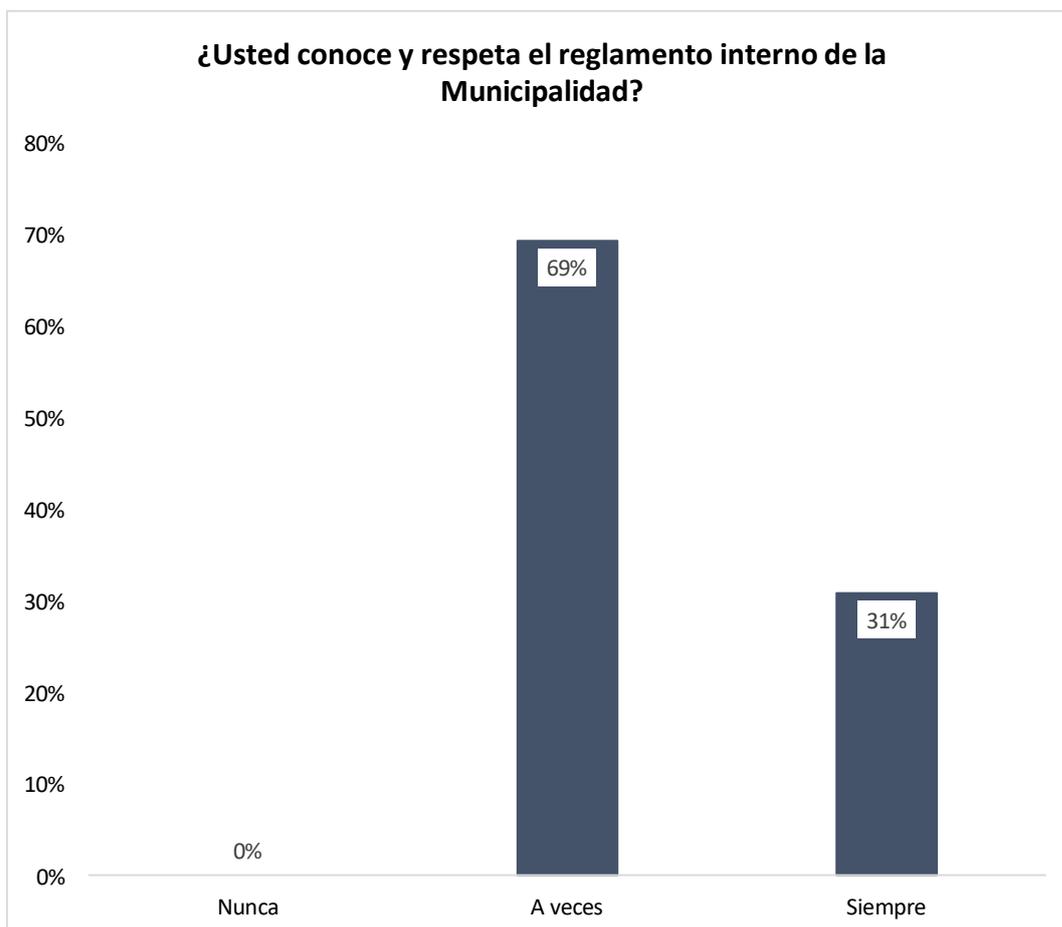


Figura 6 ¿Usted conoce y respeta el reglamento interno de la Municipalidad?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 13 trabajadores de la municipalidad de los cuales; el 69% considera que a veces conoce y respeta el reglamento interno de la Municipalidad y el 31% considera que siempre conoce y respeta el reglamento interno de la Municipalidad.

Tabla 7

¿Considera usted que sus labores aportan a su desarrollo y metas personales?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	7	54%
Siempre	6	46%
TOTAL	13	100%

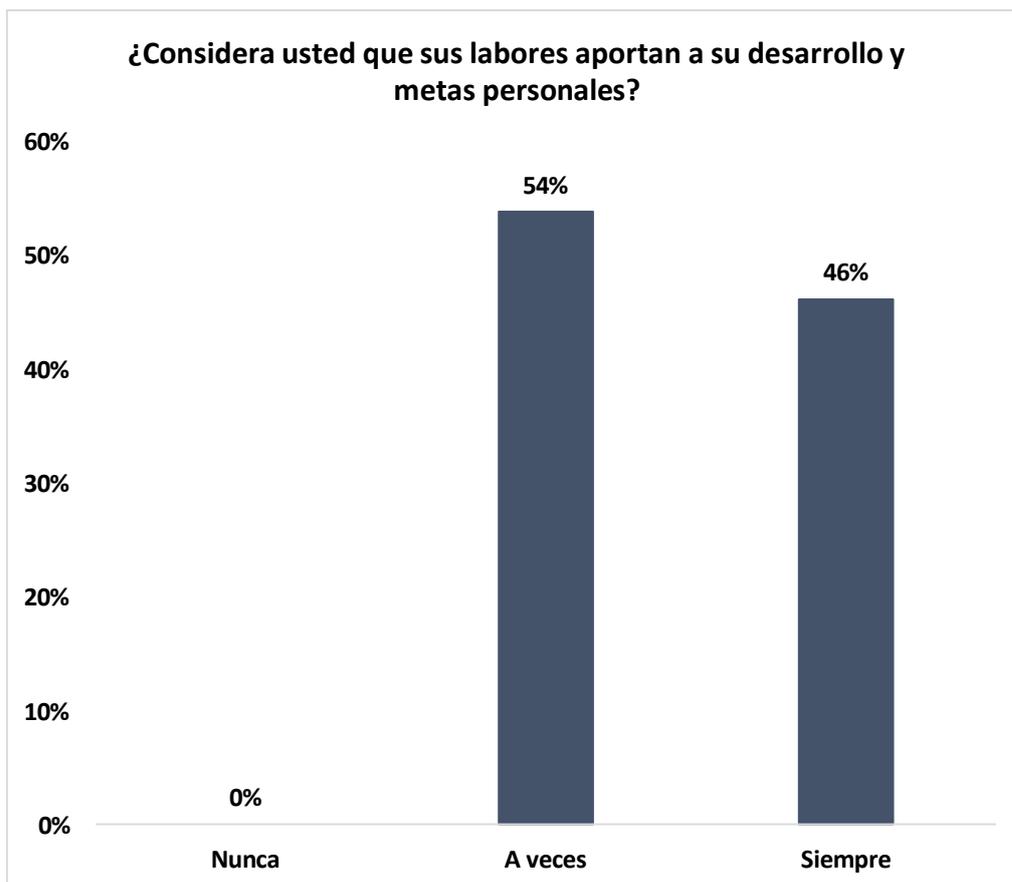


Figura 7: ¿Considera usted que sus labores aportan a su desarrollo y metas personales?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 13 trabajadores de la municipalidad de los cuales; el 54% considera que a veces sus labores aportan a su desarrollo y metas personales y el 46% consideran que siempre sus labores aportan a su desarrollo y metas personales.

Tabla 8

¿Considera usted que tiene un sentimiento de pertenencia con la Municipalidad?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	8%
A veces	9	69%
Siempre	3	23%
TOTAL	13	100%

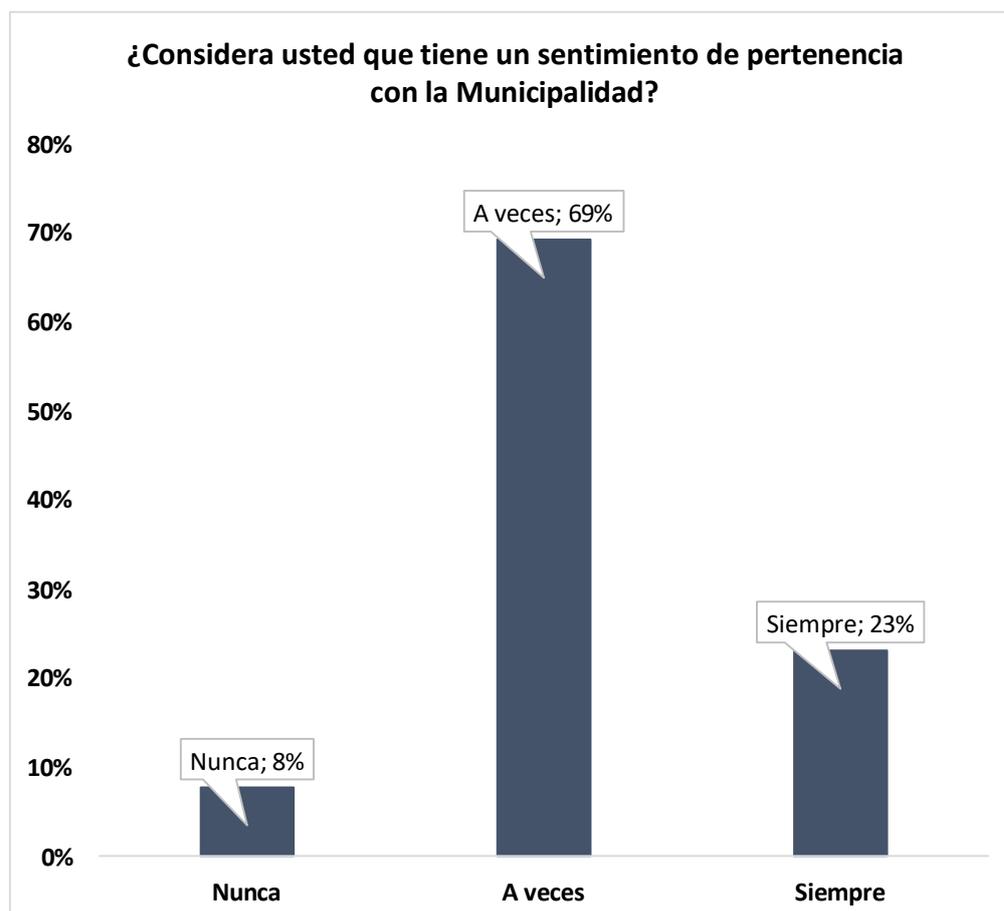


Figura 8 ¿Considera usted que tiene un sentimiento de pertenencia con la Municipalidad?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 13 trabajadores de la municipalidad de los cuales; el 8% considera que nunca tiene un sentimiento de pertenencia con la Municipalidad, el 69% considera que a veces tiene un sentimiento de pertenencia con la Municipalidad y el 31% consideran que siempre tiene un sentimiento de pertenencia con la Municipalidad.

Tabla 9

¿Considera usted que tiene un sentimiento profundo por su centro de trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	15%
A veces	9	69%
Siempre	2	15%
TOTAL	13	100%

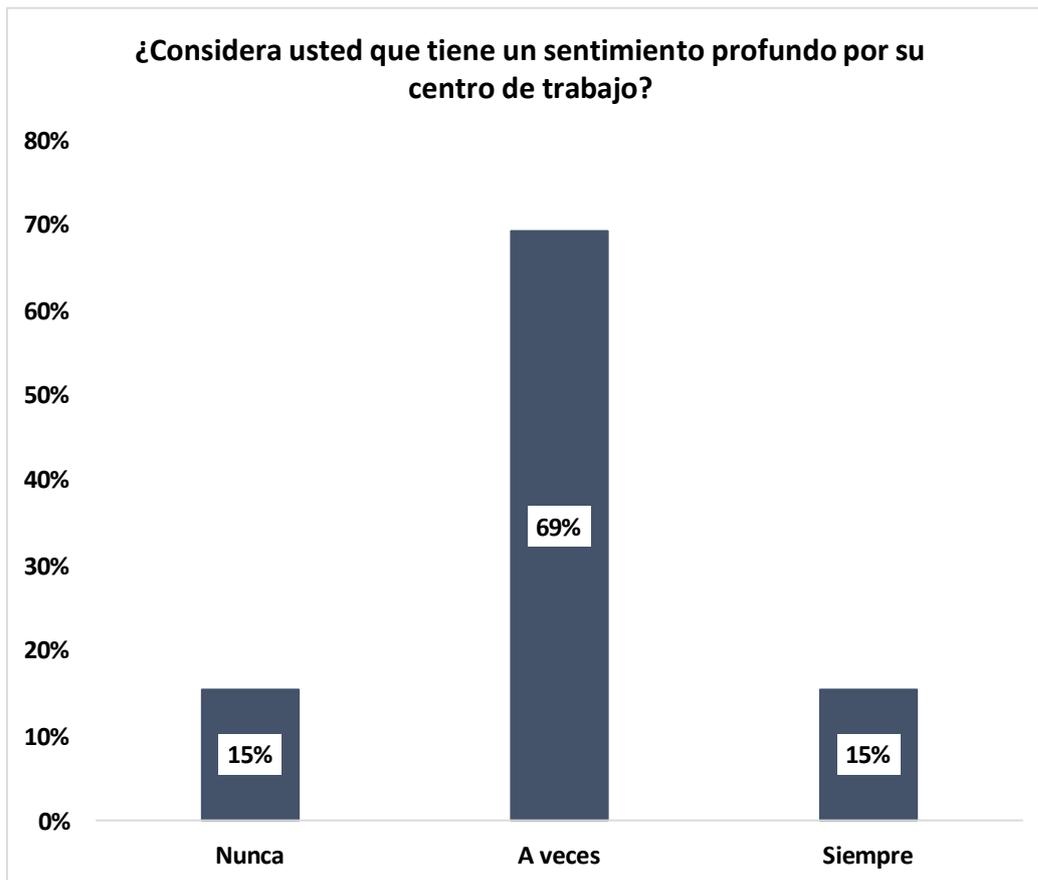


Figura 9 ¿Considera usted que tiene un sentimiento profundo por su centro de trabajo?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 13 trabajadores de la municipalidad de los cuales; el 15% considera que nunca tiene un sentimiento profundo por su centro de trabajo, el 69% considera que a veces tiene un sentimiento profundo por su centro de trabajo y el 15% consideran que siempre tiene un sentimiento profundo por su centro de trabajo.

Tabla 10

¿Considera usted que trabajaría horas extra por amor a su trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	4	31%
A veces	7	54%
Siempre	2	15%
TOTAL	13	100%

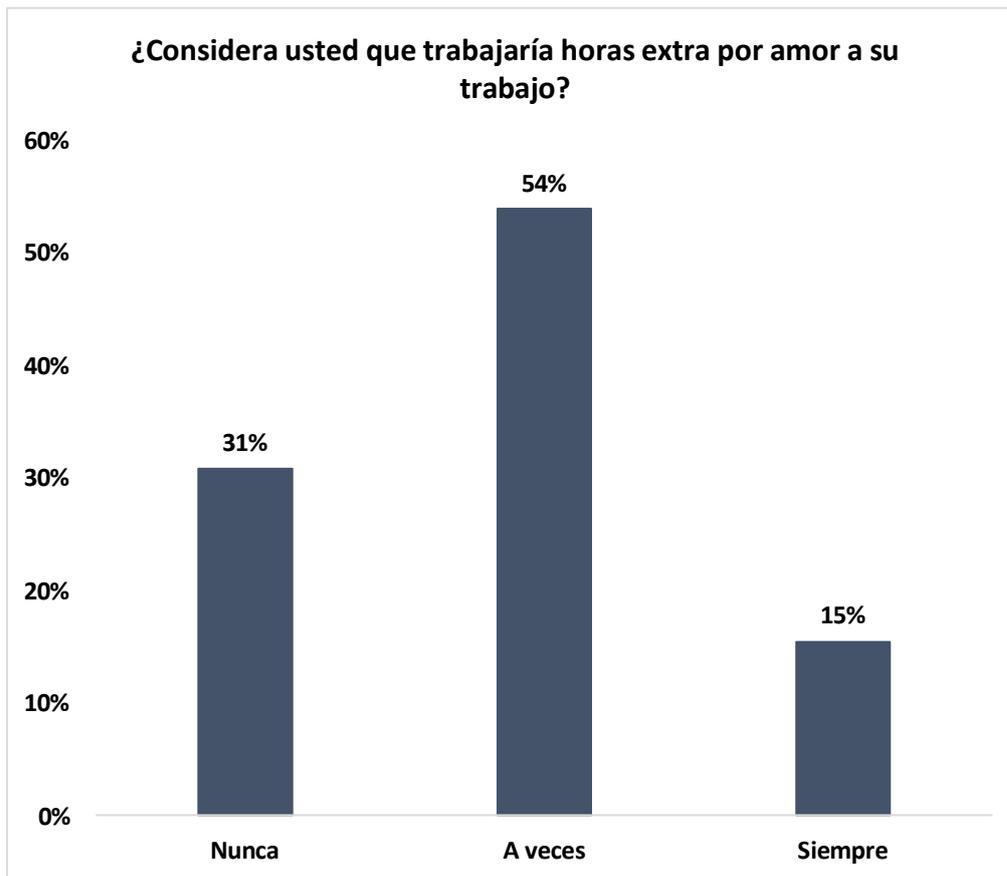


Figura 10 ¿Considera usted que trabajaría horas extra por amor a su trabajo?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 13 trabajadores de la municipalidad de los cuales; el 31% considera que nunca trabajaría horas extra por amor a su trabajo, el 54% considera que a veces trabajaría horas extra por amor a su trabajo y el 15% consideran que siempre trabajaría horas extra por amor a su trabajo.

Tabla 11

¿Considera usted que en su área de trabajo lo motivan para el desarrollo de sus actividades?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	11	85%
Siempre	2	15%
TOTAL	13	100%

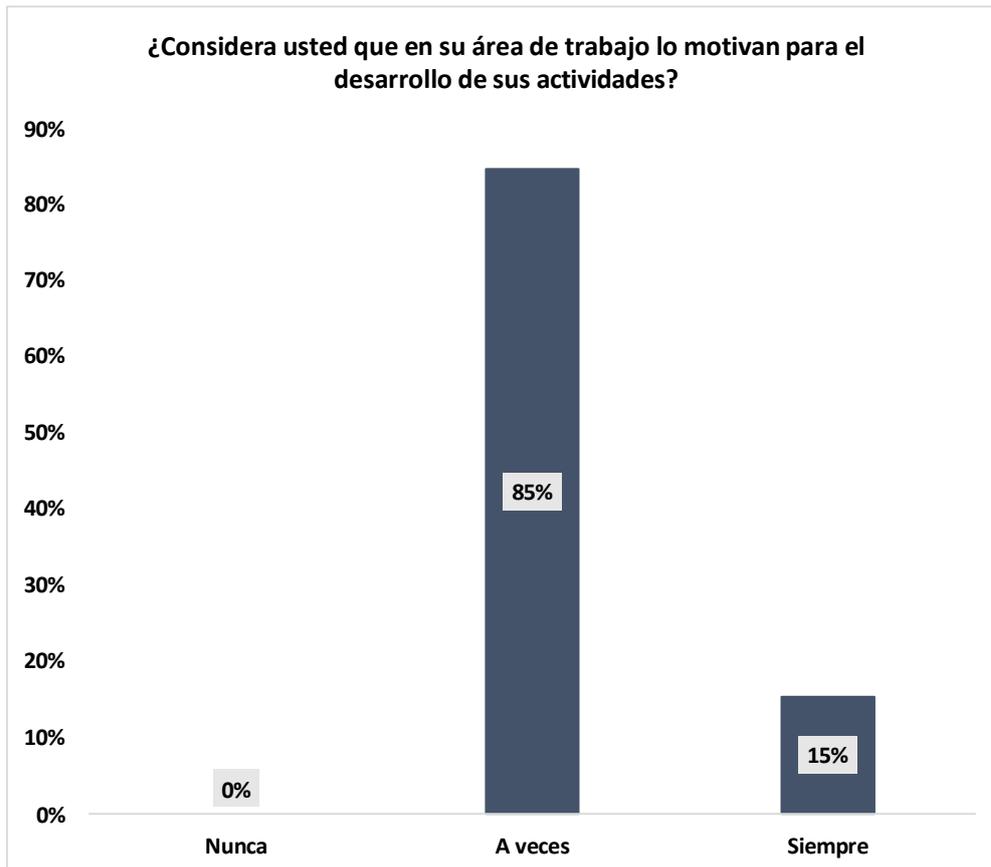


Figura 11 ¿Considera usted que en su área de trabajo lo motivan para el desarrollo de sus actividades?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 13 trabajadores de la municipalidad de los cuales; el 85% considera que a veces en su área de trabajo lo motivan para el desarrollo de sus actividades y el 15% consideran que siempre en su área de trabajo lo motivan para el desarrollo de sus actividades.

Tabla 12

¿Considera usted que se siente satisfecho dentro de su centro de labores?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	13	100%
Siempre	0	0%
TOTAL	13	100%

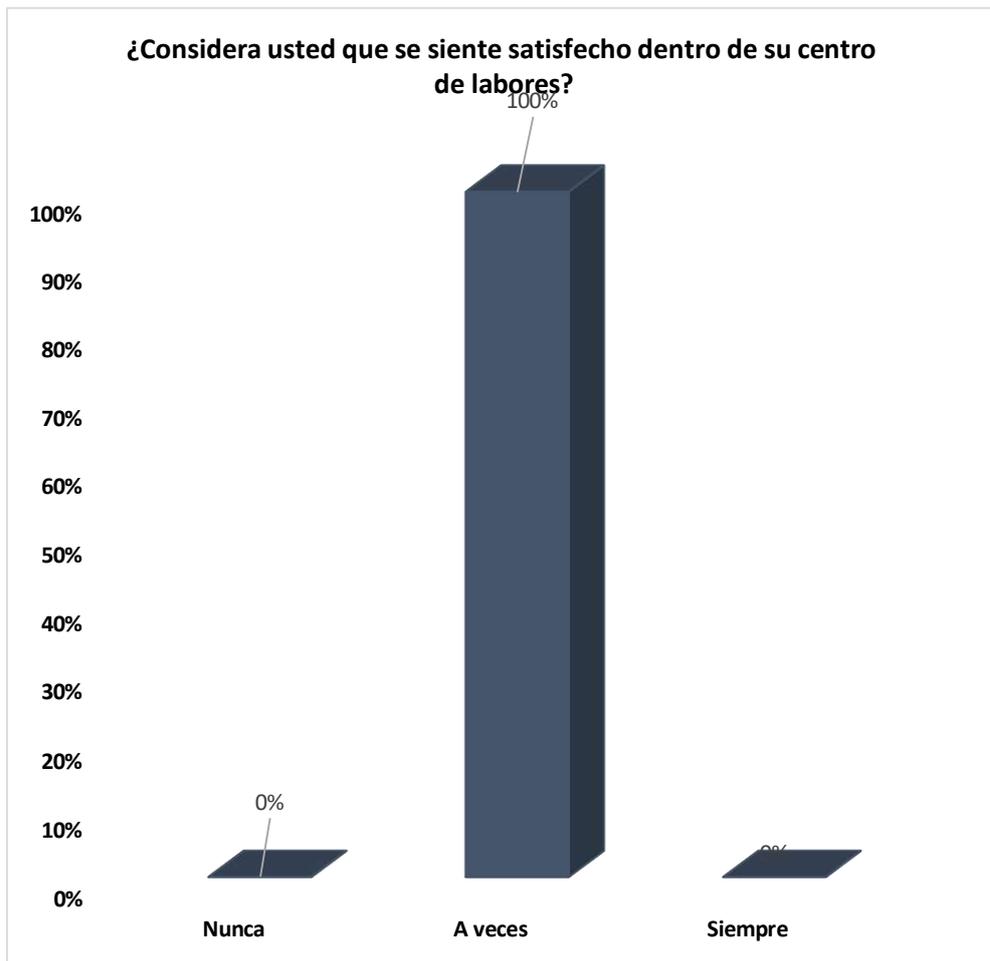


Figura 12 ¿Considera usted que se siente satisfecho dentro de su centro de labores?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 13 trabajadores de la municipalidad de los cuales; el 10% considera que a veces se siente satisfecho dentro de su centro de labores.

Tabla 13

¿Considera usted que el trabajo en equipo ayuda a la realización eficiente de su trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	7	54%
Siempre	6	46%
TOTAL	13	100%

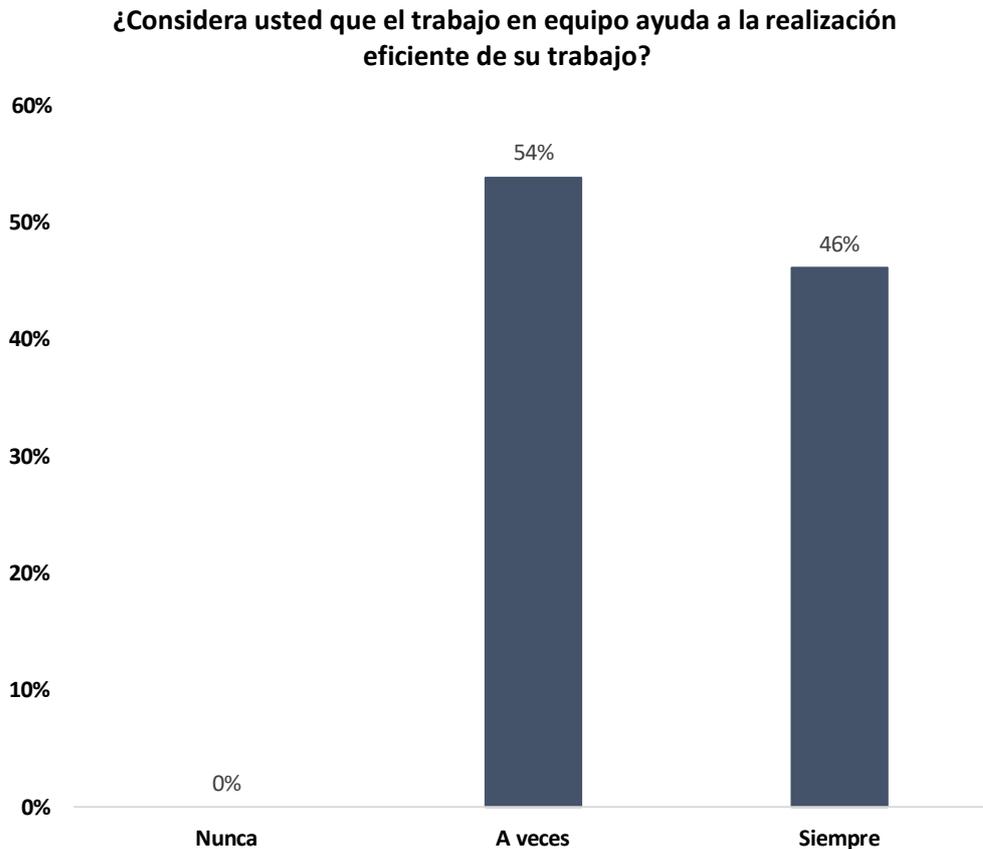


Figura 13 ¿Considera usted que el trabajo en equipo ayuda a la realización eficiente de su trabajo?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 13 trabajadores de la municipalidad de los cuales; el 54% considera que a veces el trabajo en equipo ayuda a la realización eficiente de su trabajo y el 46% consideran que siempre el trabajo en equipo ayuda a la realización eficiente de su trabajo.

Tabla 14

¿Considera usted que la cultura organizacional es importante para una productividad eficiente?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	4	31%
Siempre	9	69%
TOTAL	13	100%

¿CONSIDERA USTED QUE LA CULTURA ORGANIZACIONAL ES IMPORTANTE PARA UNA PRODUCTIVIDAD EFICIENTE?

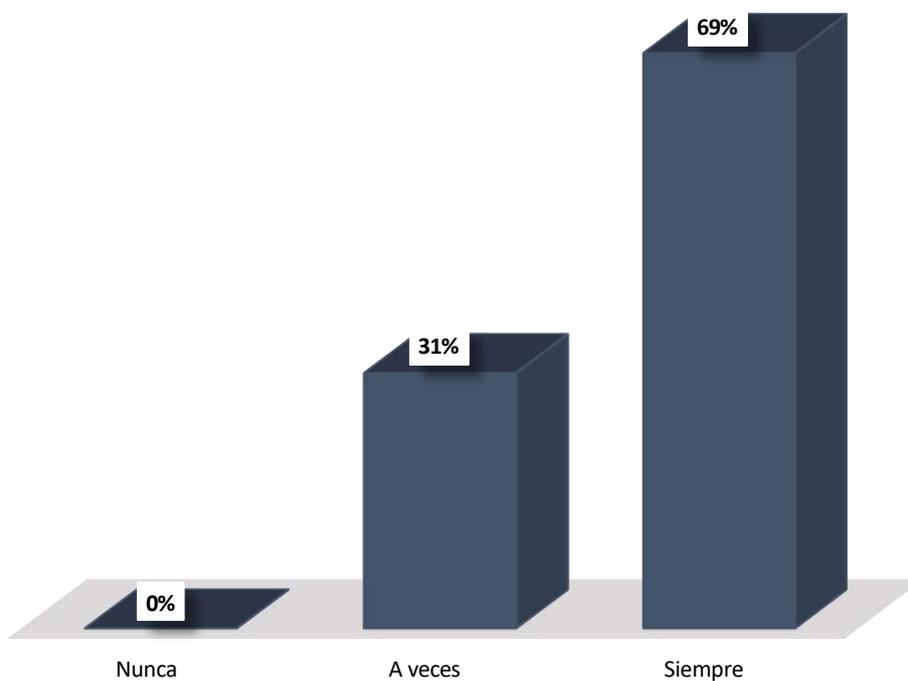


Figura 14 ¿Considera usted que la cultura organizacional es importante para una productividad eficiente?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 13 trabajadores de la municipalidad de los cuales; el 31% considera que a veces la cultura organizacional es importante para una productividad eficiente y el 69% consideran que siempre la cultura organizacional es importante para una productividad eficiente.

Tabla 15

¿Cree usted que el ambiente laboral influye en su productividad laboral?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	4	31%
Siempre	9	69%
TOTAL	13	100%

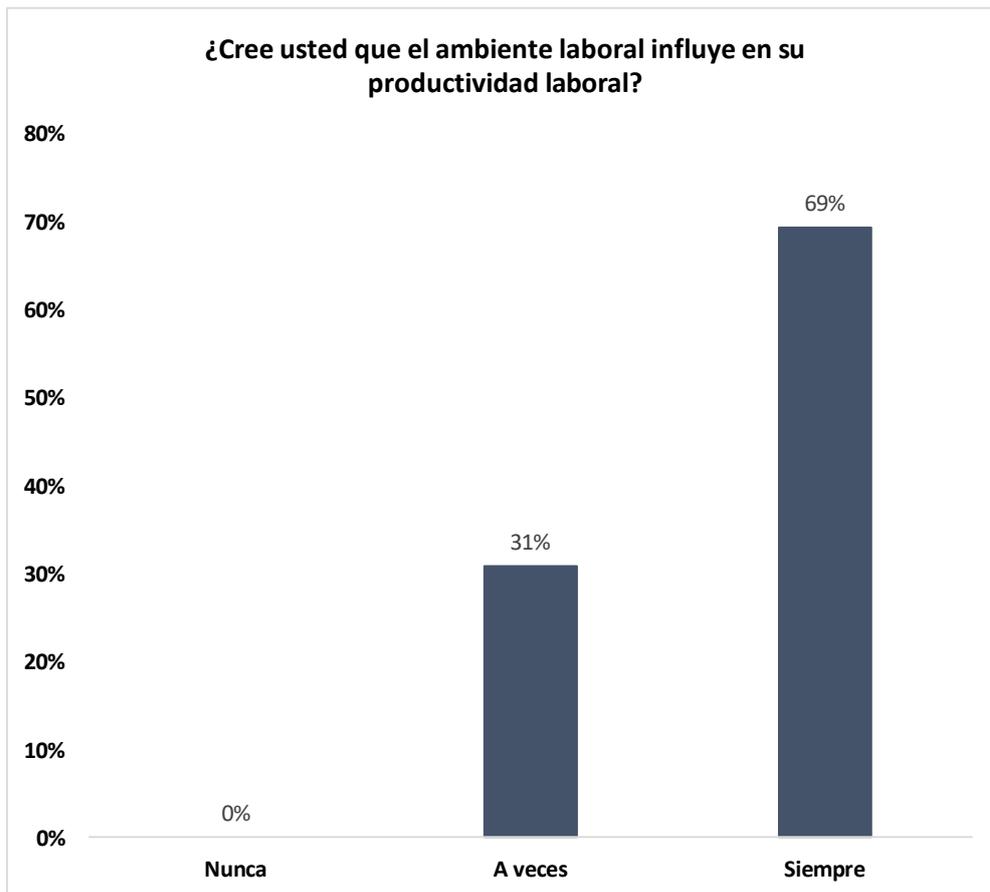


Figura 15 ¿Cree usted que el ambiente laboral influye en su productividad laboral?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 13 trabajadores de la municipalidad de los cuales; el 31% considera que a veces el ambiente laboral influye en su productividad laboral y el 69% consideran que siempre el ambiente laboral influye en su productividad laboral.

Tabla 16

¿Considera usted que dentro de su institución se tiene políticas de cuidado del medio ambiente?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	12	92%
Siempre	1	8%
TOTAL	13	100%

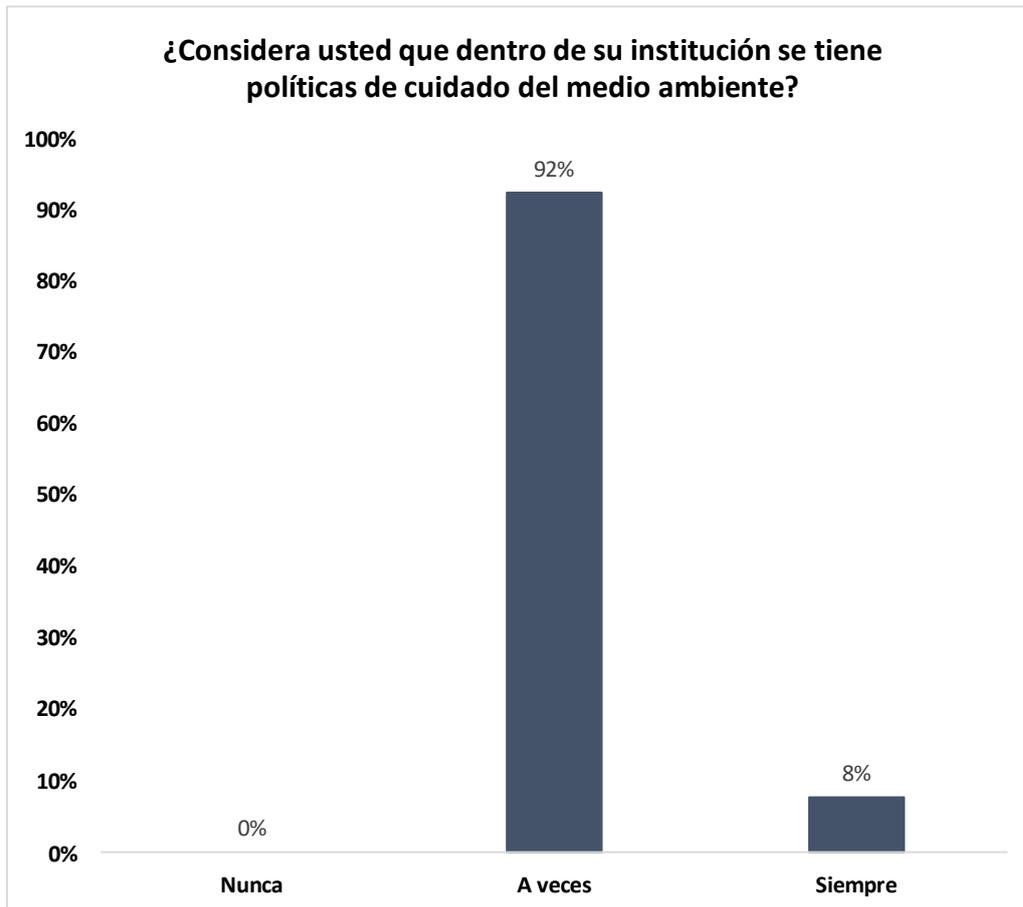


Figura 16 ¿Considera usted que dentro de su institución se tiene políticas de cuidado del medio ambiente?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 13 trabajadores de la municipalidad de los cuales; el 92% considera que a veces dentro de su institución se tiene políticas de cuidado del medio ambiente y el 8% consideran que siempre dentro de su institución se tiene políticas de cuidado del medio ambiente.

Tabla 17

¿Considera usted que dentro de la empresa se desarrollan proyectos que beneficien al medio ambiente?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	8%
A veces	9	69%
Siempre	3	23%
TOTAL	13	100%

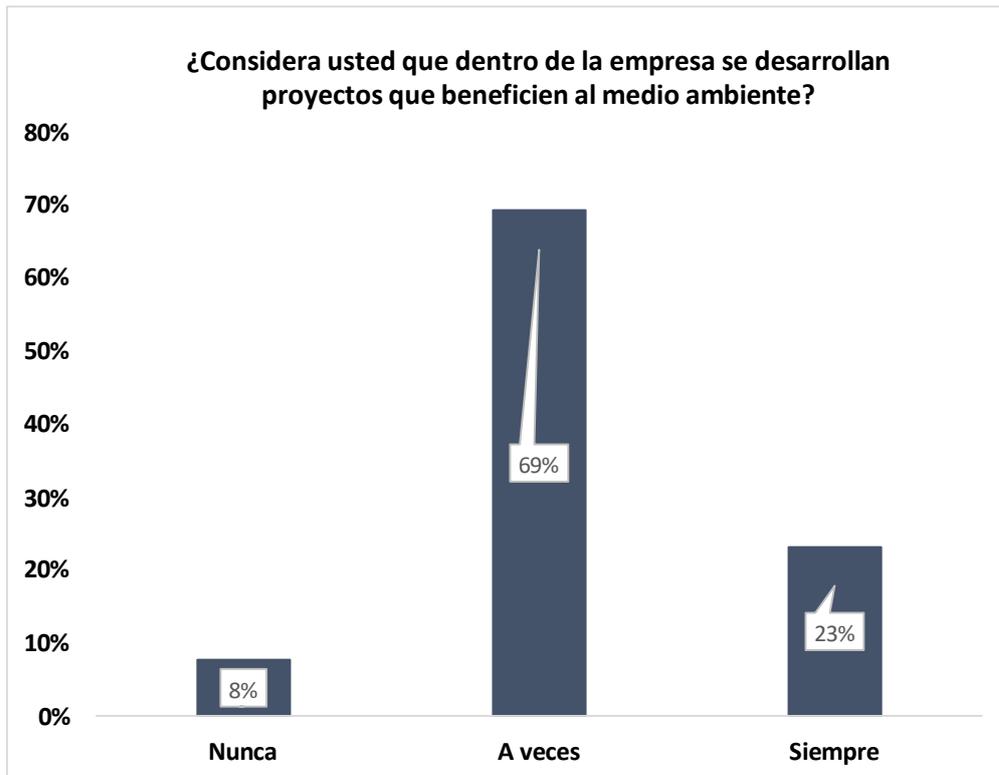


Figura 17 ¿Considera usted que dentro de la empresa se desarrollan proyectos que beneficien al medio ambiente?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 13 trabajadores de la municipalidad de los cuales; el 8% considera que nunca dentro de la empresa se desarrollan proyectos que beneficien al medio ambiente, el 69% considera que a veces dentro de la empresa se desarrollan proyectos que beneficien al medio ambiente y el 23% consideran que siempre dentro de la empresa se desarrollan proyectos que beneficien al medio ambiente.

Tabla 18

¿Considera usted que el método de trabajo favorece a la productividad dentro de la institución?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	13	100%
Siempre	0	0%
TOTAL	13	100%

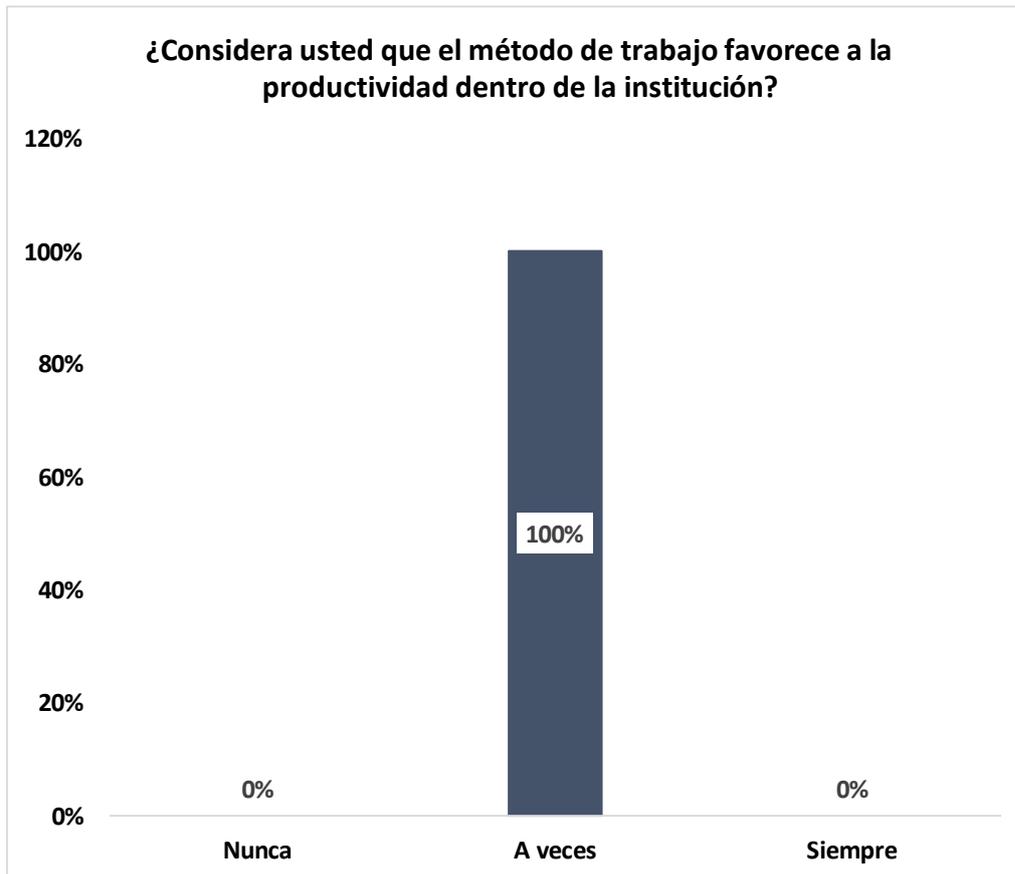


Figura 18 ¿Considera usted que el método de trabajo favorece a la productividad dentro de la institución?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 13 trabajadores de la municipalidad de los cuales; el 100% considera que a veces el método de trabajo favorece a la productividad dentro de la institución.

Tabla 19

¿Considera usted que se tiene buena gestión en la Municipalidad?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	11	85%
Siempre	2	15%
TOTAL	13	100%

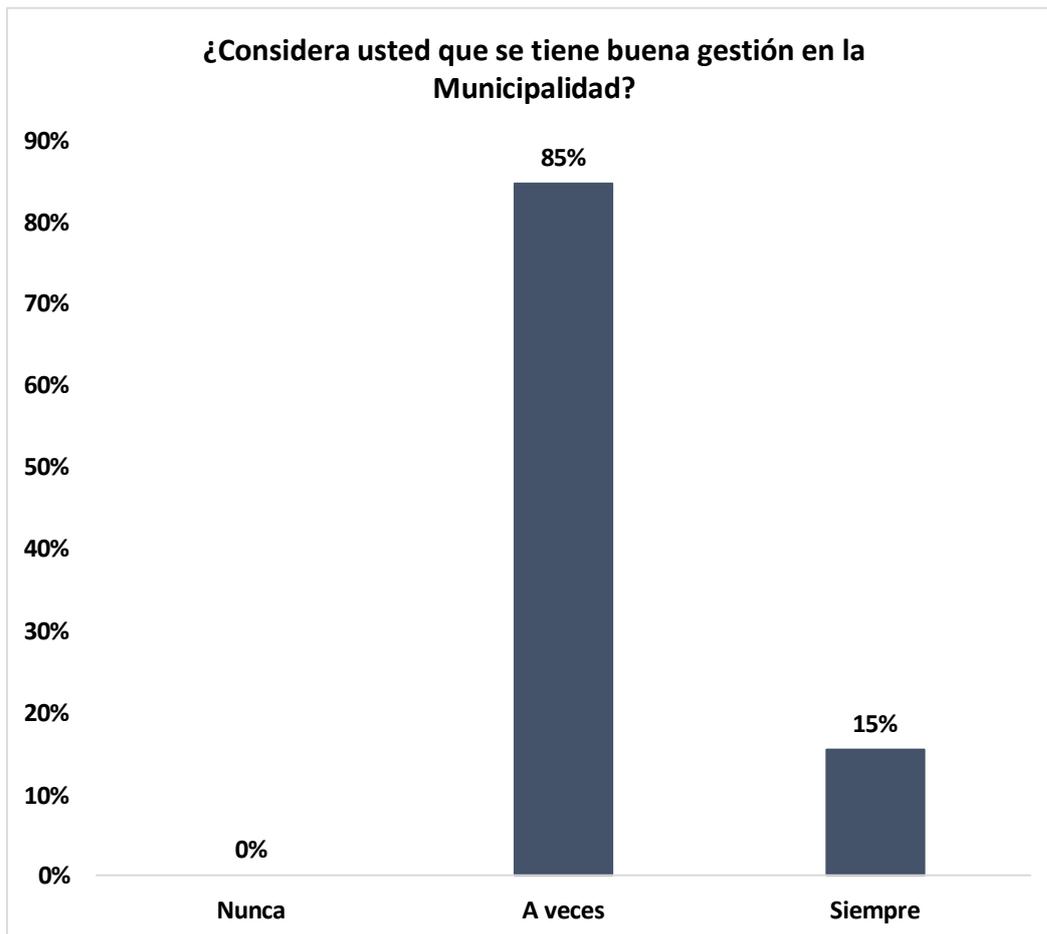


Figura 19 ¿Considera usted que se tiene buena gestión en la Municipalidad?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 13 trabajadores de la municipalidad de los cuales; el 85% considera que a veces se tiene buena gestión en la Municipalidad y el 15% consideran que siempre se tiene buena gestión en la Municipalidad.

Tabla 20

¿Considera usted que en la municipalidad le brindan los materiales necesarios para su productividad eficiente?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	11	85%
Siempre	2	15%
TOTAL	13	100%

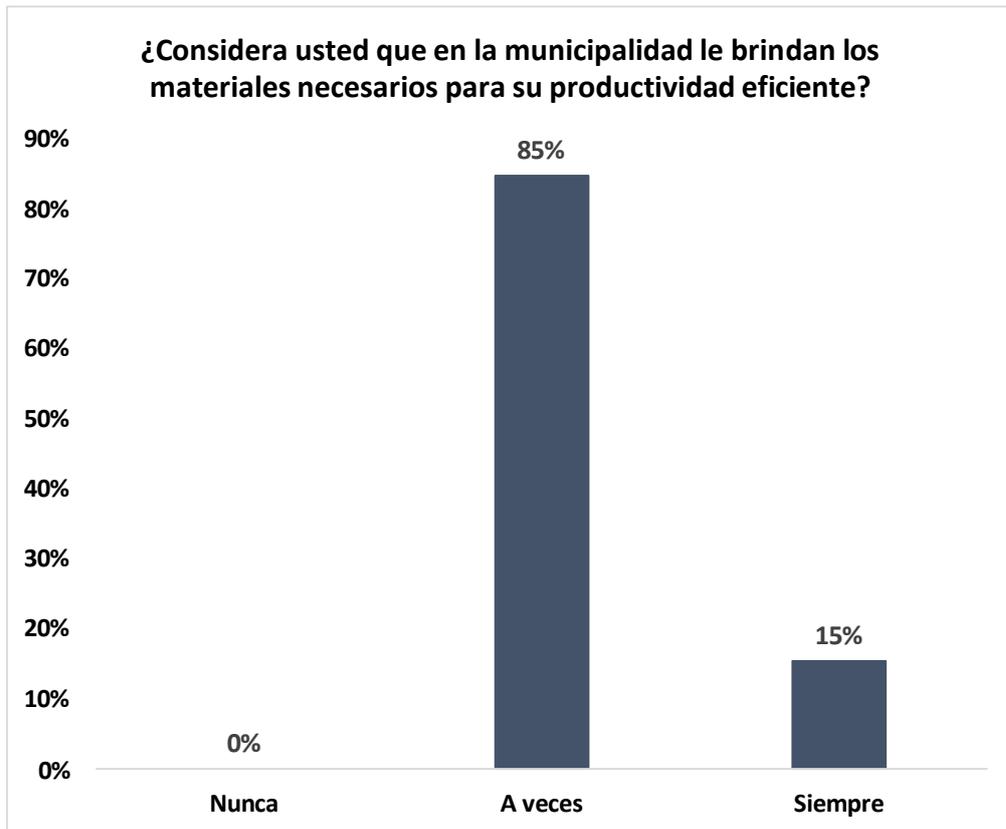


Figura 20 ¿Considera usted que en la municipalidad le brindan los materiales necesarios para su productividad eficiente?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 13 trabajadores de la municipalidad de los cuales; el 85% considera que a veces en la municipalidad le brindan los materiales necesarios para su productividad eficiente y el 15% consideran que siempre en la municipalidad le brindan los materiales necesarios para su productividad eficiente.

4.2 Contrastación de hipótesis

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS GENERAL

H₀: El compromiso organizacional no se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022.

H₁: El compromiso organizacional se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 21
Compromiso organizacional y Productividad

			Compromiso organizacional	Productividad
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,839**
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	13	13
	Productividad	Coefficiente de correlación	,839**	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	13	13

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

La correlación de las variables se considera que se encuentra en el rango de positivo y alto.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

H₀: El compromiso continuo no se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022.

H₁: El compromiso continuo si se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 22
Compromiso continuo y Productividad

		Compromiso continuo	Productividad
Rho de Spearman	Compromiso continuo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,684**
		N	13
	Productividad	Coefficiente de correlación	,684**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	13

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

La correlación de las variables se considera que se encuentra en el rango de positivo y bajo.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: El compromiso normativo no se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022.

H₁: El compromiso normativo si se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 23
Compromiso normativo y Productividad

			Compromiso normativo	Productividad
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	1,000	,832**
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	13	13
	Productividad	Coeficiente de correlación	,832**	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	13	13

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

La correlación de las variables se considera que se encuentra en el rango de positivo y alto.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 3

H₀: El compromiso afectivo no se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022.

H₁: El compromiso afectivo si se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 24
Compromiso afectivo y Productividad

		Compromiso afectivo	Productividad
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,894**
		N	13
	Productividad	Coefficiente de correlación	,894**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	13

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

La correlación de las variables se considera que se encuentra en el rango de positivo y alto.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

De los resultados obtenidos se afirma la hipótesis alternativa El compromiso organizacional se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022, dichos resultados tienen semejanza con el siguiente autor: Córdoba (2020) en u investigación titulada “*compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal*”, concluye que: concluye que los trabajadores según los componentes que son continuo, afectivo y normativo influyen en el compromiso siendo de nivel bajo es decir que los trabajadores no se comprometen con sus trabajos (p. 170). Además Cuzcano (2022) en su investigación titulada “*compromiso organizacional y productividad en una asociación educativa privada de idiomas, Lima 2021*”, llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la productividad entre los colaboradores de la Asociación Privada de Enseñanza de Idiomas Lima 2021, lo que sugiere que menor compromiso organizacional está asociado a menor productividad (p. 66).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se concluye que el compromiso organizacional se relaciona con la productividad por ello se dice que si se tiene un alto índice de compromiso la productividad también tendrá altos índices y viceversa.

Se concluye que el compromiso que se tiene con la institución tanto en el ámbito continuo, normativo y afectivo son bajos lo cual repercute en la productividad de los trabajadores de la municipalidad.

Se concluye que la productividad tiene niveles bajos debido a que dentro de la municipalidad no se tiene en cuenta las estrategias de motivación de los trabajadores por ello no se encuentran satisfechos con su trabajo porque consideran que no se valora su trabajo diario.

Se concluye que el sistema productivo empleado en la municipalidad no aporta en nada a los trabajadores de la municipalidad debido a la falta de gestión e incompetencia que se tiene por parte de la alta dirección de la municipalidad.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda al alcalde que por medio de su personal de confianza de alta dirección se trabaje en las estrategias para motivar al personal y que este trabaje satisfechamente atendiendo al usuario de manera correcta brindando un buen servicio y dejado en alto el nombre de la municipalidad.

Se recomienda trabajar talleres afectivos de parte de los trabajadores para que se sientan identificados con su institución además de tener respeto a su centro de trabajo para que así brinden los mejor de sí dentro de cada una de las áreas de la municipalidad.

Se recomienda mejorar los métodos de trabajo que simplifique cada día mas los procedimientos y así se tenga una gestión eficiente dentro de la municipalidad y esto se dará cuando se utilicen herramientas eficientes para el procedimiento de cada proceso.

Se recomienda implementar estrategias de gestión donde se beneficie y se preocupe por el bienestar de cada una de las personas que trabajan en la municipalidad con el fin de valorar el trabajo reconociéndolos siempre de distintas formas.

REFERENCIAS

7.2 Fuentes bibliográficas

- Buitrón, K. (2020). compromiso organizacional y satisfacción laboral en un grupo de docentes de una Universidad del sector educativo en Lima. *Posgrado*. Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Changanaqui, M., & Santamaria, B. (2022). compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Sistemgroup International Peru S.A.C., San Isidro, Lima - 2022. *Pregrado*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
- Coll, F. (01 de 11 de 2020). *Compromiso organizacional*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/compromiso-organizacional.html>
- Córdoba, C. (2020). compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal. *Pregrado*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Cornejo, F. (2021). El Compromiso Laboral y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2020. *Pregrado*. Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú.
- Cuzcano, A. (2022). Compromiso organizacional y productividad en una asociación educativa privada de idiomas, Lima 2021. *Posgrado*. Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
- DelSol. (2023). *Productividad*. Obtenido de <https://www.sdelSol.com/glosario/productividad/>
- Drew. (2021). *¿Qué es la productividad?* Obtenido de <https://marketing.wearedrew.co/que-es-la-productividad>
- Equipo editorial, E. (05 de 08 de 2021). *Productividad*. Obtenido de <https://concepto.de/productividad/>
- Experience, E. (09 de 04 de 2021). *¿Cómo aumentar el compromiso organizacional de los colaboradores?* Obtenido de <https://home.hcmfront.com/blog/c%C3%B3mo-aumentar-el-compromiso-organizacional-de-los-colaboradores>

- Fernandez, A. (2017). el compromiso organizacional. *Pregrado*. Universidad de Valladolid, Soria, España.
- Mendoza, S. (2022). Compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la empresa Electronorte S.A. *Pregrado*. Univrsidas Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Salazar, P. (2019). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. *Posgrado*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- SesameHR. (2023). *El Compromiso Organizacional*. Obtenido de <https://superrhheroes.sesametime.com/el-compromiso-organizacional/>
- Sevilla, A. (01 de 06 de 2020). *Productividad*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- Tello, L. (2018). Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua. *Posgrado*. Universidad Técnica ded Ambato, Ambato, Ecuador.
- Velázquez, A. (2022). *¿Qué es el compromiso organizacional y cómo mejorarlo?* Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/compromiso-organizacional/>

ANEXOS

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Cómo se relaciona el compromiso continuo y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022? ¿Cómo se relaciona el compromiso normativo y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022? ¿Cómo se relaciona el compromiso afectivo y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación del compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: Determinar la relación del compromiso continuo y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022. Determinar la relación del compromiso normativo y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022. Determinar la relación del compromiso afectivo y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: El compromiso organizacional se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICOS: El compromiso continuo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022. El compromiso normativo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022. El compromiso afectivo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Cristóbal de Rajan – Ancash, 2022.</p>	<p>VARIABLE X</p> <p>Compromiso Organizacional</p> <p>VARIABLE Y</p> <p>Productividad</p>	<p>X1= Continuo</p> <p>X2= Normativo</p> <p>X3= Afectivo</p> <p>Y1= Recurso humano</p> <p>Y2= Medio ambiente</p> <p>Y3= Sistema productivo</p>	<p>NIVEL DE INVESTIGACION: correlacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION No experimental</p> <p>TIPO DE INVESTIGACION Básica</p> <p>ENFOQUE DE LA INVESTIGACION: Cuantitativo</p> <p>POBLACION: 13 trabajadores</p> <p>MUESTRA: 13 trabajadores</p> <p>ESTADISTICO DE PRUEBA: Spss</p> <p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p> <p>10 preguntas para medir la variable X</p> <p>10 Preguntas para medir la variable Y</p>

Universidad Nacional
José Faustino Sánchez Carrión
ESCUELA DE POSGRADO



ENCUESTA SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD

I. INSTRUCCIONES

Todas las interrogaciones poseen 5 posibilidades de contestación. Elija la que muestre el mayor grado de claridad de lo que piensa, únicamente una alternativa, Marque la alternativa escogida con un bastón “X”

1=Nunca; 2=A veces; 3=Siempre

Si no es capaz de responder a una pregunta o si la pregunta no tiene lógica para usted, por favor indica a la persona que le entregó el cuestionario y la importancia de su colaboración.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL				
I. Continuo.		Calificación		
		1	2	3
1.	¿Considera usted que la Municipalidad le brinda los materiales necesarios que cubren sus necesidades para el desarrollo de sus actividades diarias?			
2.	¿Considera usted que dentro de cada área se cuenta con las competencias necesarias para el desarrollo de las actividades?			
3.	¿Considera usted que el trabajo en equipo resuelve las dificultades que se tiene dentro del área de trabajo?			
II. Normativo.		Calificación		
		1	2	3
4.	¿Considera usted que es grato con su centro de trabajo?			
5.	¿Usted es leal a su centro de trabajo que sería la Municipalidad?			
6.	¿Usted conoce y respeta el reglamento interno de la Municipalidad?			
III. Afectivo.				
7.	¿Considera usted que sus labores aportan a su desarrollo y metas personales?			
8.	¿Considera usted que tiene un sentimiento de pertenencia con la Municipalidad?			
9.	¿Considera usted que tiene un sentimiento profundo por su centro de trabajo?			
10.	¿Considera usted que trabajaría horas extra por amor a su trabajo?			
PRODUCTIVIDAD				
IV. Recurso Humano.		Calificación		
		1	2	3
11.	¿Considera usted que en su área de trabajo lo motivan para el desarrollo de sus actividades?			

12.	¿Considera usted que se siente satisfecho dentro de su centro de labores?			
13.	¿Considera usted que el trabajo en equipo ayuda a la realización eficiente de su trabajo?			
14.	¿Considera usted que la cultura organizacional es importante para una productividad eficiente?			
15.	¿Cree usted que el ambiente laboral influye en su productividad laboral?			
V. Medio Ambiente.		Calificación		
		1	2	3
16.	¿Considera usted que dentro de su institución se tiene políticas de cuidado del medio ambiente?			
17.	¿Considera usted que dentro de la empresa se desarrollan proyectos que beneficien al medio ambiente?			
VI. Sistema Productivo		Calificación		
		1	2	3
18.	¿Considera usted que el método de trabajo favorece a la productividad dentro de la institución?			
19.	¿Considera usted que se tiene buena gestión en la Municipalidad?			
20.	¿Considera usted que en la municipalidad le brindan los materiales necesarios para su productividad eficiente?			

Muchas gracias por su participación 😊😊

M(o). RONY GEANCARLO PEREZ RETUERTO
ASESOR

Dr. LUIS ALBERTO BALDEOS ARDIAN
PRESIDENTE

Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA
SECRETARIO

M(a). GLENY AMELIA CHING CAMPOS
VOCAL