

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL**



**EL COMPROMISO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD  
DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA  
2022**

**TESIS**

**Presentada por:**

**Bach. Hugo Luis Diego Velásquez Alfaro**

**Asesor:**

**MBA Víctor Samuel Marquez Tirado**

**Para optar el título profesional de:**

**Ingeniero Comercial**

**TACNA – PERÚ**

**2023**

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo **Hugo Luis Diego Velásquez Alfaro**, en calidad de: Egresado de la Escuela Profesional de **Ingeniería Comercial** de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI **46262865** Soy autor de la tesis titulada: **"EL COMPROMISO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, AÑO 2022"**, teniendo como asesor al **Magister Víctor Samuel, Márquez Tirado**.

DECLARO BAJO JURAMENTO:

- Ser el único autor del texto entregado para obtener el **Título profesional de Ingeniero Comercial Con mención Gestión Empresarial**, y que tal texto no ha sido plagiado, ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual, como tal no atento contra derecho de terceros.
- Declaro, que la tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente, asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones,

reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que  
encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o trabajo de investigación.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación  
haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi  
acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de  
Tacna.

Tacna, 05 de Diciembre del 2023



---

Bach. Hugo Luis Diego, Velásquez Alfaro

DNI: 46262865

### ***Dedicatoria***

*Quiero agradecer y dedicar este logro a la mujer más importante en mi vida, que desde que llegue a este mundo, nunca dejo de luchar, trabajar, esforzarse, perseverar a la que nunca me abandonó y desde el día de mi nacimiento, me brindó de su amor incondicional pese a mis faltas y errores que tuve como adolescente, nunca dejó de confiar en mí y que sin su apoyo y gran motivación no lo hubiera alcanzado la culminación de esta etapa profesional. Gracias, mamá por ser el mejor ejemplo de lucha y perseverancia. Este logro es tu esfuerzo, Gracias Mamá esto es por ti.*

### ***Agradecimientos***

*Quiero agradecer en primer lugar a Dios, agradecer por la vida y las bendiciones que me ha dado, de tener una familia maravillosa, agradecer a mi querida y amada esposa, Karen, por tenerme muchísima paciencia en este largo camino de la titulación, por su motivación y siempre confiar en mí y ayudarme el día a día, a mi querido hijo D'Angelo por ser el motor de mi vida que me da la fuerza y empuje para seguir luchando, a mis hermanos por siempre contar con su apoyo incondicional que me dan, a mi profesor y asesor de tesis por el conocimiento brindado y en especial a mi querida suegrita, Mami Dennis, como le suelo decir, le agradezco por enseñarme la palabra Dios.*

## Tabla de contenido

Dedicatoria .....	ii
Agradecimientos .....	iii
Índice de Tablas .....	viii
Índice de Figuras.....	ix
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
Introducción.....	xii
CAPITULO I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	14
1.1. Descripción del problema.....	14
1.2. Formulación del problema .....	16
1.2.1. Problema principal .....	16
1.2.2. Problemas secundarios .....	16
1.3. Justificación de la investigación .....	17
b. Justificación metodológica .....	18
c. Justificación práctica .....	18
d. Justificación legal .....	18
1.4. Objetivos.....	19
1.4.1. Objetivo general.....	19
1.4.2. Objetivos específicos.....	19
CAPITULO II.....	20

	vii
MARCO TEÓRICO.....	20
2.1.    Antecedentes .....	20
2.1.1.    Antecedentes internacionales.....	20
2.1.2.    Antecedentes nacionales.....	21
2.1.3.    Antecedentes locales .....	22
2.2.    Bases Teóricas.....	24
2.2.1.    Compromiso Organizacional.....	24
2.2.2.    Productividad Laboral (PL) .....	26
2.3.    Definición de conceptos básicos .....	28
CAPITULO III .....	29
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
3.1.    Hipótesis.....	29
3.1.1.    Hipótesis general .....	29
3.1.2.    Hipótesis específicas .....	29
3.3.    Tipo de investigación .....	30
3.4.    Diseño de la Investigación.....	30
3.5.    Nivel de investigación .....	30
3.6.    Ámbito de la investigación.....	31
3.7.    Población y muestra del estudio .....	31
3.7.1.    Población .....	31
3.7.2.    Muestra.....	32
3.8.    Criterios de selección.....	32

	viii
3.8.1. Criterios de inclusión .....	32
3.8.2. Criterios de exclusión.....	32
3.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.9.2. Instrumentos .....	33
3.10. Validación del instrumento de investigación .....	33
Validación.....	33
Confiabilidad.....	33
3.11. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	34
CAPITULO IV .....	36
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	36
4.1. Características de la Población .....	36
4.2. Compromiso Organizacional .....	39
4.2.1. Compromiso Afectivo.....	39
4.2.1. Compromiso de Continuidad.....	40
4.2.1. Compromiso Normativo .....	41
4.3. Productividad Laboral .....	42
4.3.1. Dimensión Técnica.....	42
4.3.2. Dimensión Económica .....	43
4.3.3. Dimensión Social .....	44
CAPITULO V .....	45
COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.....	45
5.1. Hipótesis general .....	45

	ix
5.2. Hipótesis específicas .....	47
5.2.1. Hipótesis compromiso afectivo y productividad .....	47
5.2.2. Hipótesis específica compromiso continuo y productividad.....	48
5.2.3. Hipótesis específica compromiso normativo y productividad.....	50
CONCLUSIONES .....	52
SUGERENCIAS.....	54
REFERENCIAS .....	56
APÉNDICE .....	47

## Índice de Tablas

TABLA 1 POBLACIÓN DE ESTUDIO.....	31
TABLA 2 CONCEPTO COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	33
TABLA 3 CONCEPTO PRODUCTIVIDAD LABORAL.....	34
TABLA 4 CORRELACIÓN ENTRE COMPROMISO LABORAL Y PRODUCTIVIDAD.....	46
TABLA 5 CORRELACIÓN ENTRE COMPROMISO AFECTIVO Y PRODUCTIVIDAD.....	47
TABLA 6 CORRELACIÓN ENTRE COMPROMISO DE CONTINUIDAD Y PRODUCTIVIDAD..	49
TABLA 7 CORRELACIÓN ENTRE COMPROMISO NORMATIVO Y PRODUCTIVIDAD.....	50

## Índice de Figuras

FIGURA 1 GÉNERO.....	36
FIGURA 2 NIVEL DE EDUCACIÓN.....	37
FIGURA 3 EDAD.....	38
FIGURA 4 COMPROMISO AFECTIVO.....	39
FIGURA 5 COMPROMISO DE CONTINUIDAD.....	40
FIGURA 6 COMPROMISO NORMATIVO.....	41
FIGURA 7 DIMENSIÓN TÉCNICA.....	42
FIGURA 8 DIMENSIÓN ECONÓMICA.....	43
FIGURA 9 DIMENSIÓN SOCIAL.....	44

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como propósito definir el grado de asociación entre los conceptos compromiso laboral y la productividad de los servidores público en la Gobierno Regional de Tacna, año 2022, los hallazgos del estudio permitirán a las instituciones públicas y privadas, conocer la importancia del compromiso de los colaboradores en su productividad y por ende, alcanzar los objetivos que pretende alcanzar en el corto, mediano y largo plazo, en ese sentido, los gerentes de las organizaciones tienen que tener en cuenta la importancia del capital humano. Para la presente investigación se tomado en cuenta la información primaria, la cual ha sido obtenida a través de la aplicación de un cuestionario. La investigación se inicia una introducción, posteriormente la revisión de literatura, comprobación de las hipótesis, de otro lado, se utilizó el test no paramétrico, es decir el coeficiente de correlación de Rho Spearman, dado el nivel de investigación y la escala de medición.

**Palabras clave:** Compromiso laboral y Productividad.

## Abstract

The purpose of this research work is to define the degree of association between the concepts of work commitment and the productivity of public servants in the Regional Government of Tacna, year 2022. The findings of the study will allow public and private institutions to know the importance of the commitment of the collaborators in their productivity and therefore, in the achievement of the objectives that they propose to achieve in the short, medium and long term, in that sense, the managers of the organizations have to take into account the importance of human capital. For this research, primary information was taken into account, which was obtained through the application of a questionnaire. The research begins with an introduction, then the review of the literature, verification of the hypotheses, on the other hand, the non-parametric test was used, that is, the Rho Spearman correlation coefficient, given the level of research and the measurement scale.

**Keywords:** Work commitment and Productivity.

## **Introducción**

El trabajo realizado titula “El compromiso laboral y su relación con la productividad de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, 2022, la pregunta de investigación corresponde a ¿Cómo se relaciona el compromiso laboral y la productividad?, de otro lado, el propósito se centra en determinar el grado de asociación.

El estudio presentado consta de cinco capítulos: Descripción del Problema, Marco teórico, desarrollo de Hipótesis, diseño de investigación, resultados y conclusiones y sugerencias, al final del documento se presenta la bibliografía que ha servido de base para la realización de la investigación y finalmente apéndices.

Capítulo I: Planteamiento del Problema, en este acápite se materializa la pregunta de investigación, la cual debe ser concordante con los objetivos que se esperan alcanzar; consta de la descripción del problema, limitaciones, problema general y específicos, así como los objetivos, justificación y delimitaciones.

Capítulo II: Estado del arte o bases Teóricas, está referido a los documentos previos o antecedentes, marco teórico y definiciones del compromiso laboral y la productividad, así mismo, fue necesaria la búsqueda y consulta de otras investigaciones a fin de profundizar el estado del arte de los constructos a investigar; finalmente se plantearon las variables y el planteamiento de las hipótesis.

Capítulo III: Diseño de investigación, abarca la determinación del nivel y tipo de investigación, así mismo, se da a conocer cómo se han obtenido los datos que forma

parte del desarrollo de la investigación, finalmente la investigación, se caracteriza por ser pura y relacional; diseño no experimental y corte transversal.

Capítulo IV: Análisis de Resultados, con los datos obtenido y sistematizados producto de la utilización del cuestionario; se utilizó la estadística descriptiva para presentar los datos en tablas y figuras, de otro lado, se analizaron e interpretaron los resultados obtenidos, explicando los resultados de los mismos.

Capítulo V: Verificación de hipótesis, se utilizó la inferencia estadística con el propósito de utilizar el test correspondiente, para el caso en particular se usó el coeficiente de correlación de Rho Spearman, cuyos resultados nos permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, que es lo que quiso demostrar en la presente investigación. Finalmente, los resultados obtenidos son válidos y sirven para tomas decisiones por parte de las organizaciones públicas.

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción del problema

A nivel global, la OIT (2022) anunció que trabaja para impulsar la productividad laboral en América Latina, en medio de señales de persistentes rezagos regionales que dificultan las oportunidades para planificar un futuro del trabajo con más y mejores empleos con crecimiento sostenible, enfatizó la necesidad de aclarar estrategias efectivas para más y mejores empleos. La región enfrenta la necesidad de impulsar la productividad”, dijo la OIT en un nuevo informe difundido el miércoles en una conferencia virtual titulada “Transición Digital” con representantes de gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores, Transformación tecnológica y estrategias para el progreso económico en América Latina y el Caribe: retos y posibilidades.

El informe señala que, según la evidencia recopilada, “la gran mayoría de los países de América Latina y el Caribe” (ALC) experimentaron una caída en la productividad laboral y en general destaca que ya mostraba un estancamiento tanto en la productividad. Al mismo tiempo, la agenda de productividad y transformación digital de la región exige políticas públicas para remover las barreras a esa transformación y asegurar que esta transición propicie la creación de más y mejores empleos.

A nivel nacional, según El Comercio (2022) según el Informe de Competitividad de CPC, la productividad laboral por hora de Perú es del

15,2%, lo que convierte a Perú en la cuarta tasa más alta de trabajo informal en América Latina. La Cámara de Comercio e Industria de Lima (CCL) destacó a Perú como el país con el mayor crecimiento promedio de la productividad laboral de la economía de la región.

Tras registrar una tasa de crecimiento de 2,2% en 2016. A pesar de los resultados alcanzados, la productividad laboral ha aumentado menos del 3% anual durante tres años consecutivos.

De acuerdo con EFE (2020), la corrupción ha sido un problema histórico significativo que ha impactado considerablemente a nuestro país. Este desafío se ha agudizado, especialmente en la actualidad, con casos emblemáticos como el de Odebrecht y múltiples acusaciones relacionadas con deficiencias en la supervisión regulatoria de los gobiernos estatales y locales. En el año 2019, apenas se alcanzó un gasto público promedio del 67%, mientras que la meta establecida por el Ejecutivo era del 80%.

Las instituciones gubernamentales presentan notables carencias al cumplir con las metas de gasto planificadas y al estimular la inversión, lo cual tiene un impacto adverso en el bienestar y la calidad de vida de la población.

Esta dificultad se refleja también en las administraciones regionales, donde se registró un promedio de ejecución de menos del 6% en el año 2019, de un presupuesto total de 149 millones de soles. Ninguna región logró alcanzar siquiera el 50% de inversión pública.

A nivel local, la realidad del “Gobierno Regional de Tacna” no es ajena a lo que ocurre a nivel global, donde los trabajadores son percibidos como menos productivos, por lo tanto, se debe considerar tomar acciones que ayuden a mejorar dicha productividad. Por otro lado, se observa que los empleados no se sienten muy identificados con la organización, por lo que su compromiso no es muy alto.

De igual manera, las entidades cuentan con un considerable número de empleados designados, quienes frecuentemente no comparten los mismos objetivos que la nueva administración. Esto conlleva a una disminución en el compromiso laboral, lo que podría ser la causa de bajos niveles de rendimiento y escasa productividad, reflejándose en los indicadores de gestión.

Por lo tanto, la investigación se centrará en abordar el problema relacionado con la falta de compromiso laboral y su impacto en la productividad dentro del "Gobierno Regional de Tacna".

## **1.2. Formulación del problema**

### ***1.2.1. Problema principal***

- ¿Cómo se relaciona el compromiso laboral con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022?

### ***1.2.2. Problemas secundarios***

- ¿Cómo se relaciona el compromiso afectivo con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022?

- ¿Cómo se relaciona el compromiso continuo con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regionalde Tacna, año 2022?
- ¿Cómo se relaciona el compromiso normativo con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022?

### **1.3. Justificación de la investigación**

#### **a. Justificación teórica**

La justificación de esta investigación radica en la posibilidad de contrastar los resultados obtenidos con las teorías propuestas por diversos autores, las cuales constituyen la base y el objeto de análisis de este estudio. Esto se realiza con el propósito de generar contribuciones teóricas que enriquezcan el campo de conocimiento en cuestión.

### **b. Justificación metodológica**

El estudio empleará técnicas metodológicas y diseños de investigación específicos para abordar las preguntas planteadas. De esta forma, busca convertirse en un modelo y referencia para futuros trabajos de investigación, considerando las teorías y herramientas disponibles para resolver desafíos similares.

### **c. Justificación práctica**

Los hallazgos de este estudio proporcionarán información valiosa para la administración del Gobierno Regional de Tacna. Estos datos permitirán reflexionar y tomar decisiones orientadas a mejorar las condiciones laborales, con el objetivo de aumentar la productividad y los rendimientos mediante un mayor compromiso por parte de los empleados.

### **d. Justificación legal**

La justificación legal de esta investigación se fundamenta en el respeto a los requisitos establecidos por la escuela profesional de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada Tacna. Esto incluye la adecuada presentación del documento según las normativas de APA y el seguimiento de consideraciones éticas, como la participación voluntaria de la población investigada, en cumplimiento con las regulaciones y estándares académicos requeridos por la institución.

## **1.4. Objetivos**

### ***1.4.1. Objetivo general***

- Determinar cómo se relaciona el compromiso laboral con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.

### ***1.4.2. Objetivos específicos***

- Establecer como se relaciona el compromiso afectivo con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna año 2022.
- Determinar cómo se relaciona el compromiso continuo con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna año 2022.
- Establecer como se relaciona el compromiso normativo con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. *Antecedentes internacionales*

Agudelo y Escobar (2022) en su investigación “Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia”. Objetivo, determinar el nivel de “productividad laboral” en 25 empresas. Método, enfoque cuantitativo. Muestra, 25 gerentes y 155 empleados. Conclusión, al promover la participación del personal, fomentar un liderazgo efectivo y cultivar un ambiente de trabajo colaborativo y cohesionado en las organizaciones, se anticipa un aumento significativo en los niveles de productividad.

Hernández et al., (2021) en su investigación “La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero”. Objetivo: Investigar la relación entre el nivel de "compromiso organizacional" y la incidencia de "rotación de personal" en un estudio cuantitativo basado en evidencia empírica. Método: Se llevó a cabo un estudio empírico cuantitativo que incluyó la participación de 18 empresas medianas y 5 grandes. Conclusiones: Los resultados obtenidos respaldan la existencia de una relación directa entre el compromiso organizacional y la tasa de rotación de personal. Se observó una correlación moderadamente significativa que apunta a la influencia del compromiso en la retención de empleados dentro de las organizaciones analizadas.

Santiago y Rojas (2021) “Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano”.  
Objetivo: Analizar cómo la pandemia Covid-19 ha impactado el compromiso de los trabajadores, utilizando un enfoque no experimental en la investigación. Método: Empleando un diseño no experimental, se examinó cómo la pandemia afectó el compromiso laboral, con una muestra de 113 trabajadores. Conclusiones: Se evidenció una conexión notable entre las transformaciones generadas por la pandemia en las rutinas laborales y cotidianas, lo que indica una influencia directa en el nivel de compromiso de los empleados.

### ***2.1.2. Antecedentes nacionales***

Velarde (2021) en su investigación “Compromiso y cultura organizacionales de los trabajadores de una empresa agrícola en Chincha, 2021”. Objetivo: Establecer la correlación entre el compromiso laboral y la cultura organizacional mediante un enfoque de investigación básica. Método: Se utilizó un enfoque de tipo básico para examinar la conexión entre el compromiso y la cultura organizacional. La muestra comprendió a 130 trabajadores. Conclusiones: Se identificó una relación directa, positiva y de intensidad moderada entre el compromiso de los trabajadores y la cultura organizacional de la empresa.

Bustamante (2022) en su investigación “Compromiso organizacional y gestión por competencias en la Red de Salud Lamas, San Martín - 2021”.  
Objetivo: Investigar la conexión entre el compromiso organizacional y la aplicación de la gestión por competencias mediante un enfoque de

investigación básica. Método: Se empleó un método de tipo básico para explorar la relación entre el compromiso organizacional y la gestión por competencias, con una muestra conformada por 53 colaboradores. Conclusiones: Se constató la presencia de una relación significativa entre el compromiso organizacional y la implementación de la gestión por competencias dentro del contexto laboral analizado.

Avellaneda (2020) en su investigación “Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu, Chiclayo 2019”. Objetivo: Evaluar la influencia del compromiso organizacional en el rendimiento laboral a través de un enfoque cuantitativo, utilizando una muestra de 32 docentes. Conclusión: Se propone que mejorar el compromiso organizacional está directamente asociado a una mejora en el rendimiento laboral dentro de la institución.

### ***2.1.3. Antecedentes locales***

Cornejo (2021) en su investigación “El Compromiso Laboral y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2020”. Objetivo: Establecer la influencia del "Compromiso Laboral" en la "Productividad" de los trabajadores mediante una investigación de tipo básico. La muestra consistió en 203 trabajadores. Conclusión: Se evidenció que el "Compromiso Laboral" tiene una incidencia significativa en la "Productividad de los trabajadores" en la MPT.

Maquera (2019) en su investigación “El Clima Laboral y su Influencia en el Compromiso laboral percibida por los colaboradores de la Planta Lechera Tacna S.A.2018”. Objetivo: Analizar la relación entre el clima y el

compromiso laboral mediante un enfoque de investigación básica. La muestra se compuso de 36 trabajadores. Conclusión: Se observó una influencia significativa y positiva de la percepción individual del clima laboral en el compromiso de los empleados, así como una influencia significativa y positiva en el clima laboral entre los colaboradores en la organización estudiada.

Sacari (2019) en su investigación “Los Valores Organizacionales y su Influencia en la Productividad Laboral del Hospital Hipólito Unanue, Región Tacna, año 2017”. Objetivo: Analizar la forma en que los "valores organizacionales" impactan en la "productividad laboral" mediante un enfoque de investigación básica. Se utilizó una muestra de 160 trabajadores. Conclusión: Se evidenció que los valores organizacionales, tanto emocionales, económicos como ético-sociales, ejercen una influencia significativa en la "productividad" de los trabajadores, señalando su relevancia en el entorno laboral.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. *Compromiso Organizacional***

Según Meyer y Allen (1991) El CL tiene como caracterizas la relación entre la empresa y sus trabajadores, siendo como un estado psicológico el cual incide en la decisión de seguir laborando en una empresa o dejarla.

Por otra parte, Robbins y Coulter (1996) describen que el CL es el nivel en que los trabajadores se identifican con la empresa, sus objetivos, formando un tipo de relación.

Gil (2018) Esto indica que el compromiso de la organización es adecuado porque, si todos rinden cuentas a la organización, la eficacia de la empresa aumentará para lograr las metas establecidas, además es de vital importancia, ya que promueve el buen desempeño de los trabajadores en actividades y tareas, en beneficio de la organización.

Maslach y Leiter (2008) El compromiso con el trabajo se presenta a través de diferentes enfoques teóricos y se realizan diferentes investigaciones al respecto. El concepto de compromiso en el trabajo tiene sus raíces en la psicología positiva ya que la teoría se opone al concepto de burnout o burnout ocupacional.

Bakker et al. (2011) el concepto de compromiso se define como una construcción tridimensional: vitalidad, compromiso y absorción. Estos tres aspectos contribuyen a la cohesión y felicidad en el lugar de trabajo, constituyendo la participación como un constructor de 3 dimensiones. La dimensión de cohesión está relacionada con altos niveles altos de energía, alta

moral, disposición y persistencia para trabajar, lo que significa no poner esfuerzo ni tiempo en el trabajo. De manera similar, el compromiso se refiere al entusiasmo y la fuerte participación en una tarea que se considera valiosa por derecho propio y la tercera dimensión absorción, un constructo que indica la capacidad de concentrarse en la actividad.

Así, el compromiso organizacional proviene del compromiso de los trabajadores, lo que incide en los resultados de su desempeño individual y el de su equipo (Acosta et al., 2013).

**Componente Afectivo (CA).** El CA según Meyer et al. (1990) se tiene similitudes con el “compromiso actitudinal” de Mowday et al., (1979), porque los dos refieren a la asociación de las emociones, y por el otro lado el involucramiento emocional con la empresa, estableciendo un vínculo afectivo.

**Componente Normativo (CN).** En cuanto al CN, Mowday et al. (1982) refleja un sentido de obligación de seguir trabajando, que incluyen sentimientos de lealtad hacia la empresa.

Según Wiener (1982) mencionó que el CN evidencia la reciprocidad entre los empleados y la empresa. Respecto a la reciprocidad, se dice que al momento de que los trabajadores perciben que la empresa les otorga beneficios, un sentido del deber en ellos los motiva a actuar y apreciarla. Por otro lado, también señalan que el CN aún no ha sido aclarado del todo y que su conceptualización aún contiene algunas diferencias.

**Componente de Continuidad (CC).** Mowday et al., (1979); El CC se reseña a la percepción de los costos que están asociados con dejar la empresa. Los trabajadores que tiene como vínculo más importante el CC, se quedan allí

porque deben hacerlo.

Meyer et al. (1990) desarrolló una escala para evaluar el aspecto de la continuidad y mostró que es altamente probable que un individuo tenga la obligación de continuar su relación con la empresa cuando el costo por hacerlos muy alto.

### **2.2.2. Productividad Laboral (PL)**

Medina (2010) sostiene que la productividad se vincula con la relación entre productos e insumos en instituciones que ofrecen bienes y servicios destinados a satisfacer las necesidades de los ciudadanos. Por otro lado, Lorenzo (2018) indica que, en el ámbito público, la productividad se relaciona con la eficiencia económica en la distribución de recursos.

Del mismo modo, Medina (2010) indica que la evaluación de la productividad debe centrarse en la eficiencia y la eficacia para lograr objetivos e impulsar mejoras en la institución mediante la motivación y capacitación del personal. En una línea similar, Llanque (2020) menciona que la definición de productividad puede abarcar la eficiencia, eficacia, rentabilidad y calidad de vida de los trabajadores.

Viteri (2015) sostiene que la productividad funciona como un indicador que revela la adecuada utilización de recursos en la producción de servicios o bienes, haciendo un eficiente uso de los recursos humanos, el capital, las habilidades y otros elementos para alcanzar los resultados deseados en cualquier institución.

Eficiencia. Stoner y Freeman (1994) plantean que la eficiencia, arraigada en la teoría económica, representa un modelo que respalda la gestión de diversas áreas de trabajo. Además, señalan que, en el ámbito laboral, se enfoca en los esfuerzos laborales y los resultados obtenidos de los recursos humanos, reflejando niveles de productividad. En su conclusión, establecen que la eficiencia se alcanza cuando la empresa logra resultados óptimos con costos reducidos.

Según la OIT (2016), la eficiencia se manifiesta dentro de la organización, con el objetivo de reducir costos y gastos relacionados con una tarea o actividad laboral específica. Además, resalta la importancia de considerar el entorno en busca de ventajas y oportunidades, así como la reducción o eliminación de amenazas, mediante la implementación de planes y estrategias.

Montoya y Boyero (2016) indican que la eficiencia en el entorno laboral considera la optimización en el uso de recursos materiales y tecnológicos, así como la gestión eficaz de los recursos intelectuales, que incluyen el talento humano de la empresa.

Eficacia. Pereyra (2003) describe que la eficacia se centra en los resultados concretos, mostrando una respuesta favorable en la ejecución de tareas asignadas, con el propósito de alcanzar objetivos específicos. Por su parte, Medina (2010) menciona que la eficacia laboral se refiere al cumplimiento de metas de producción, así como a la entrega de bienes y servicios dentro de una organización.

### 2.3. Definición de conceptos básicos

- **Autorrealización:** satisfacción de naturaleza personal para potenciar el crecimiento de este (Navarrete, 2016).
- **Capacitaciones:** estrategia para el crecimiento profesional para alcanzar objetivos individuales y específicos en la empresa (Tavalino, 2011).
- **Compromiso laboral:** compromiso que tiene el trabajador con la empresa, afinidad con ella, así como con sus objetivos. (Chiavenato, 2006).
- **Evaluación del compromiso laboral:** Es un proceso técnico que es llevado a cabo de manera sistemática y continua por su supervisor directo. (Matos, 2013).
- **Eficiencia:** López (2010) destaca que la productividad busca alcanzar resultados óptimos utilizando la menor cantidad posible de insumos o recursos. El objetivo es lograr los resultados predeterminados o esperados con la menor cantidad de recursos posibles.
- **Eficacia:**  
Rivas (2011) plantea que la calidad se evalúa según la medida en que un producto o servicio cumple con las necesidades y expectativas reales y potenciales de los clientes o destinatarios.
- **Productividad laboral:**  
Según EcuRed (2009), la competencia laboral se refiere al desempeño y logro que un empleado muestra al realizar las funciones y tareas clave requeridas para su puesto en un entorno laboral específico. Este desempeño demuestra su capacidad y aptitud para dicho rol.

## CAPITULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Hipótesis

##### 3.1.1. *Hipótesis general*

El compromiso laboral se relaciona significativamente con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.

##### 3.1.2. *Hipótesis específicas*

- a) El compromiso afectivo se relaciona significativamente con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.
- b) El compromiso continuo se relaciona significativamente con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.
- c) El compromiso normativo se relaciona significativamente con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.

#### 3.2. Variables e indicadores **Variable 1:** Compromiso laboral

**Dimensión 1:** C. Afectivo

**Dimensión 2:** C. Continuo

**Dimensión 3:** C. Normativo

**Variable 2:** Productividad

**Dimensión 1:** Técnica

**Dimensión 2:** Económica

**Dimensión 3:** Social

### **3.3. Tipo de investigación**

Tipo básica o pura, según Ñaupas et al. (2014) también llamado sustantiva, teórica o dogmática, comienza y permanece dentro de un marco teórico.

### **3.4. Diseño de la Investigación**

Diseño no experimental ya que se basa en observaciones fácticas en condiciones naturales sin intervención, ni manipulación por parte de los investigadores.

Al respecto Hernández et al. (2014) son estudios realizados sin manipulación consciente de variables, afirmando que los fenómenos se observan y analizan solo en ambientes naturales.

### **3.5. Nivel de investigación**

Será relacional; según Ñaupas et al., (2014) este tipo de estudio busca comprender la relación o asociación entre dos variables sin establecer una relación causal entre ellas. Proporciona una pista sobre la posible causa del fenómeno.

### 3.6. **Ámbito de la investigación**

La investigación se realizará en la “Sede Central del Gobierno Regional de Tacna”.

### 3.7. **Población y muestra del estudio**

#### 3.7.1. **Población**

Arias et al. (2016) es un grupo finito de unidades de estudio que presentan características similares:

**Tabla 1**

***Población de estudio***

<b>N</b>	<b>Dependencia</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	Of. regional de A. jurídica	1	1,23%
2	Sub G. de RR.HH.	7	8,64%
3	OCI	3	3,70%
4	G. regional de desarrollo económico	7	8,64%
5	G. regional de desarrollo e inclusión social	3	3,70%
6	Secre. del consejo regional	1	1,23%
7	Of. regional de seguridad ciudadana, defensa nacional y coer	1	1,23%
8	Sub G. de modernización institucional	1	1,23%
9	G. regional de PPA	4	4,94%
10	Sub G. de presupuesto	4	4,94%
11	Sub G. planeamiento y acondicionamiento territorial	1	1,23%
12	Procuraduría pública regional	1	1,23%
13	Unid. de admin. documentaria y archivo institucional	1	1,23%
14	Gobernación regional	2	2,47%
15	Of. ejecutiva de supervisión	1	1,23%
16	G. general regional	18	22,22%
17	G. regional de infraestructura.	1	1,23%
18	Sub G. de contabilidad	2	2,47%
19	Sub G. de tesorería	2	2,47%
20	Kardex	2	2,47%
21	Programación e información - OEL y servicios auxiliares	2	2,47%
22	Sub G. de abastecimiento	3	3,70%
23	G. regional de administración	11	13,58%
24	Sub G. de equipo mecánico	2	2,47%
T		81	100,00%

*Nota.* Área de RR. HH. del GRT.

### 3.7.2. Muestra

Muestreo aleatorio simple, cuya fórmula es:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Marco muestral	N =	<b>81</b>
Alfa (Máximo error tipo I)	$\alpha =$	<b>0,050</b>
Nivel de Confianza	$1 - \alpha/2 =$	0,975
Z de (1- $\alpha/2$ )	$Z (1 - \alpha/2) =$	1,960
P	$p =$	<b>0,500</b>
Q	$q =$	0,500
Precisión	$d =$	<b>0,020</b>
Tamaño de la muestra	$n =$	<b>78,39</b>

La muestra será de 78 servidores públicos.

### 3.8. Criterios de selección

#### 3.8.1. Criterios de inclusión

Servidores públicos que realicen sus actividades en la “Sede Central del Gobierno Regional de Tacna”.

#### 3.8.2. Criterios de exclusión

Servidores públicos contratados por servicios por terceros.

### 3.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.9.1. Técnicas

Fidias (2006) será la encuesta, técnica encaminada a obtener información proporcionada por un grupo o muestra de sujetos sobre sí mismos o en relación con un tema en singular.

### 3.9.2. Instrumentos

Fidias (2006) Un cuestionario es un tipo de encuesta realizada por escrito utilizando un instrumento o formato en papel que contiene enunciados o preguntas.

### 3.10. Validación del instrumento de investigación

#### *Validación*

Según Hernández (2014) La validez generalmente se refiere a la medida en que un instrumento mide realmente la variable que debe medir.

En este sentido, ambas herramientas de encuesta se verifican de forma independiente a través de “Juicio de Expertos”.

#### *Confiabilidad*

Según Hernández (2014) La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que arroja los mismos resultados cuando se aplica repetidamente a la misma persona u objeto. Y su cálculo se realizará a través del estadístico, alfa de Cron Bach. Del mismo modo, la fiabilidad interna de ambos medidores se evalúa de forma independiente.

**Tabla 2**

***Concepto Compromiso Organizacional***

<b>Ítems</b>	<b>No</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Compromiso afectivo	6	0.85
Compromiso de continuidad	6	0.71
Compromiso normativo	6	0.74

**Tabla 3**  
***Concepto Productividad Laboral***

<b>Ítems</b>	<b>No</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Dimensión Técnica	9	0.79
Dimensión Económica	6	0.81
Dimensión Social	9	0.84

Ambos conceptos tienen sus alfas aceptables, en consecuencia, concluiremos que las dimensiones son confiables.

### **3.11. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Como parte de la investigación, se espera que la recopilación de datos se realice de acuerdo con los siguientes pasos:

- Antes de la recopilación de datos, se realizará una coordinación de permisos y autorizaciones del GRT.
- La aplicación de la encuesta será, utilizando la plataforma de Google “Google formularios”.

- Después de la etapa de recolección, se codificarán los instrumentos.

A continuación, se realizan los siguientes pasos para las estadísticas descriptivas e inferenciales:

- Para el análisis descriptivo se aplicarán “distribución de frecuencias absolutas y relativas”.
- Para la verificación de la hipótesis de estudio se realizará mediante pruebas paramétricas o no paramétricas; con el SPSS versión 26, en español. Para lo cual previamente se utilizará el test de normalidad con la finalidad de determinar el test estadístico a aplicar, si existe normalidad se usará el coeficiente de correlación de Pearson, caso contrario se aplicará el test de Rho Spearman.

## CAPITULO IV

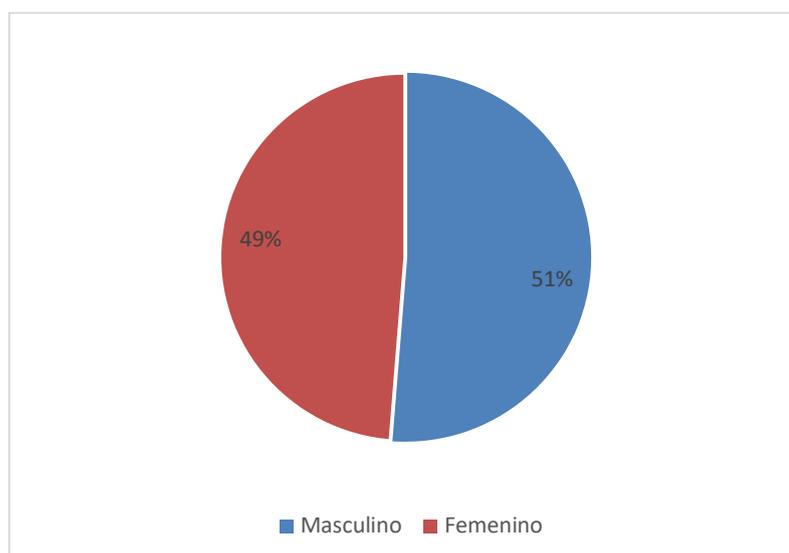
### ANÁLISIS DE RESULTADOS

#### 4.1. Características de la Población

La figura 1, nos muestra el género de la población analizada, en ese sentido podemos apreciar que el 51% lo constituyen hombres, mientras que el 49% está representado por mujeres.

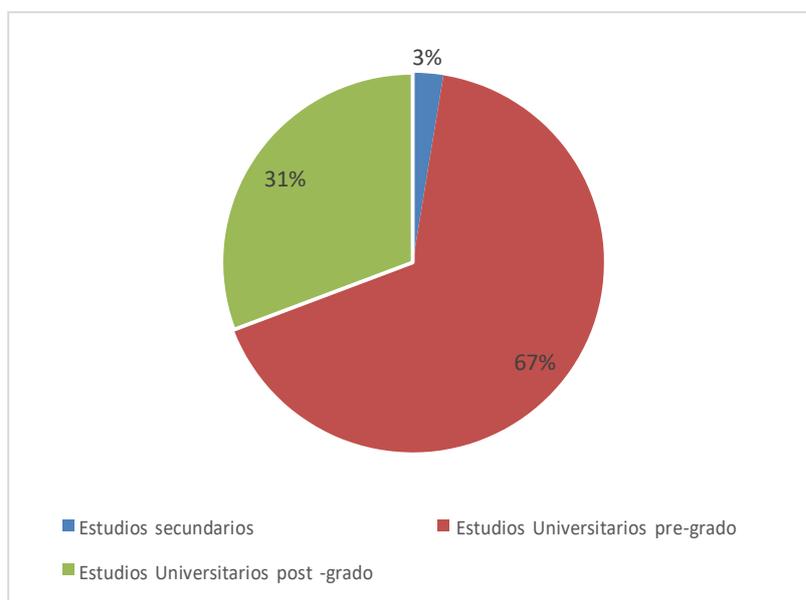
**Figura 1**

*Género*



De la figura 2, podemos apreciar que el 67% de la población tiene educación universitaria de pre grado, mientras que el 31% de la misma, cuenta con estudios de postgrado, finalmente el 3% sólo cuenta con estudios secundarios.

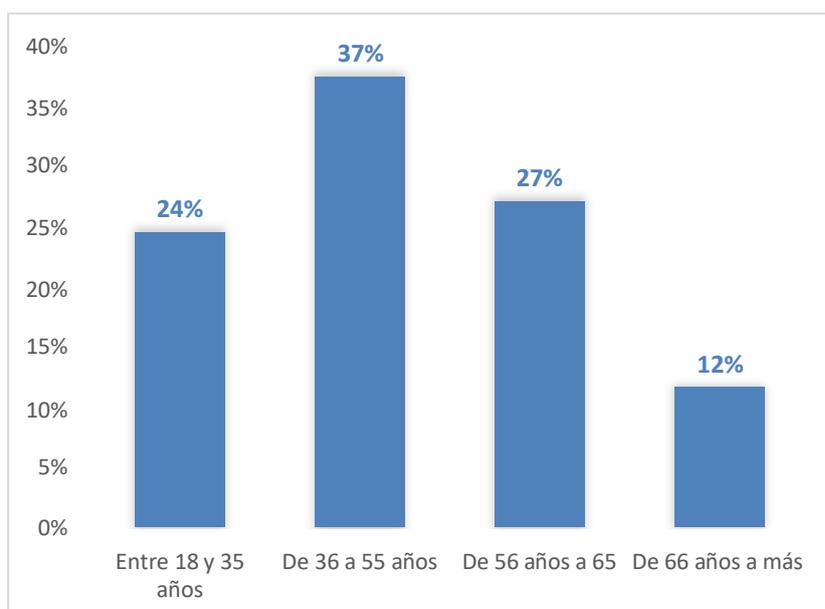
**Figura 2**  
*Nivel de Educación*



En la figura 3, podemos apreciar los rangos de edad, en ese sentido el 37% se encuentra en un rango de edad de 36 a 55 años, mientras que el 27% está en el rango de 56 a 65 años, de otro lado, el 24% del total de la población analizada se encuentra en el rango de 18 años a 35 años y finalmente, el 12% se ubica entre 66 años a más.

**Figura 3**

*Edad*



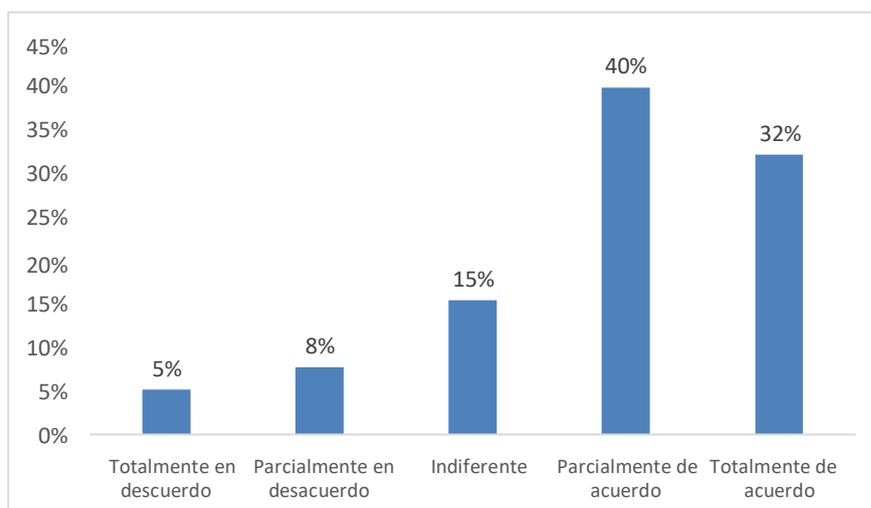
## 4.2. Compromiso Organizacional

Este concepto cuenta con tres dimensiones, las cuales desarrollaremos a continuación cada una de ellas.

### 4.2.1. Compromiso Efectivo

La figura 4, está relacionado con la dimensión compromiso efectivo, en ese sentido podemos indicar que el 40% de la población se encuentra parcialmente de acuerdo con la importancia del compromiso efectivo, sin embargo, el 32% del total está totalmente de acuerdo. Al respecto, podemos indicar que este concepto está íntimamente relacionado con los lazos emocionales que los colaboradores sienten por su organización, lo cual, se manifiesta debido al cumplimiento de sus funciones, esto permite evitar la rotación del capital humano, ya que las personas sienten un lazo sentimental fuerte con la organización.

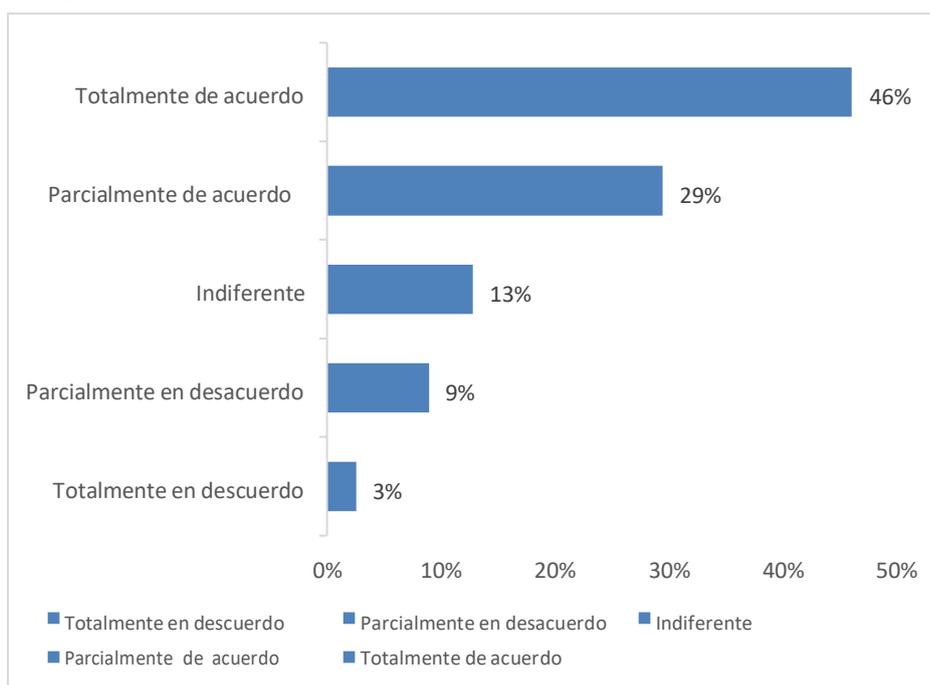
**Figura 4**  
*Compromiso Afectivo*



### 4.2.1. Compromiso de Continuidad

La figura 5, nos muestra la percepción de los colaboradores del Gobierno Regional respecto al compromiso de continuidad, en ese sentido se puede apreciar que el 46% del total de la población está totalmente de acuerdo, mientras que el 29% está parcialmente de acuerdo. Al respecto, podemos indicar que este concepto se relaciona con las ganancias y pérdidas derivadas de la ruptura de la relación con la organización, ya sea por renuncia o despido, este aspecto está íntimamente relacionado con la falta de demanda de trabajo en el mercado, generado por factores macroeconómicos principalmente o por el incremento de la oferta laboral que está en busca de un trabajo formal.

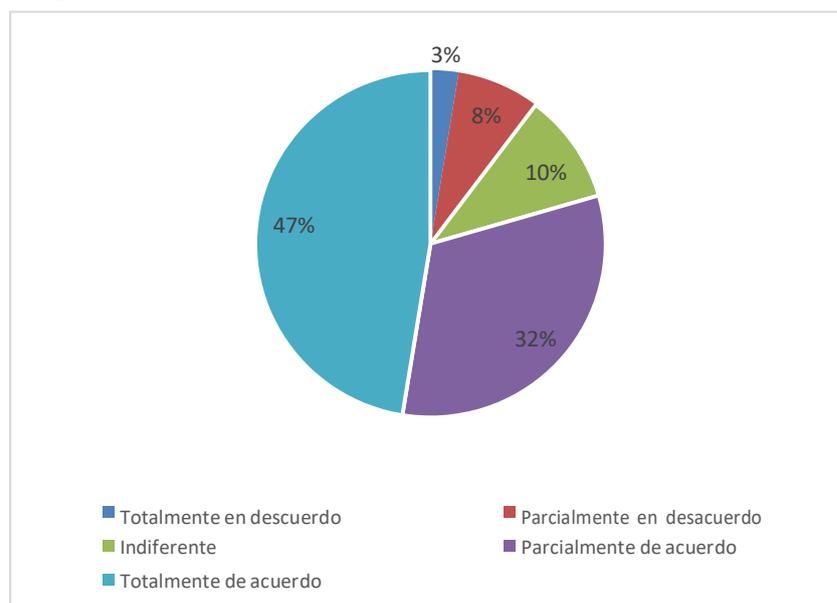
**Figura 5**  
***Compromiso Efectivo***



#### 4.2.1. Compromiso Normativo

En la figura 6, se puede apreciar la percepción sobre el compromiso normativo, al respecto podemos indicar que 47% está totalmente de acuerdo, así mismo, el 32% indica estar parcialmente de acuerdo, sin embargo, es pertinente precisar que este concepto está relacionado con la implicancia de satisfacer un deber moral entre los colaboradores y el Gobierno Regional, así mismo, este concepto está relacionado con el apego o sentimiento que tiene el colaborador con su organización y se basa principalmente con la lealtad y está referido a perdurar en la empresa a fin de cumplir los deberes que le corresponden.

**Figura 6**  
*Compromiso Normativo*



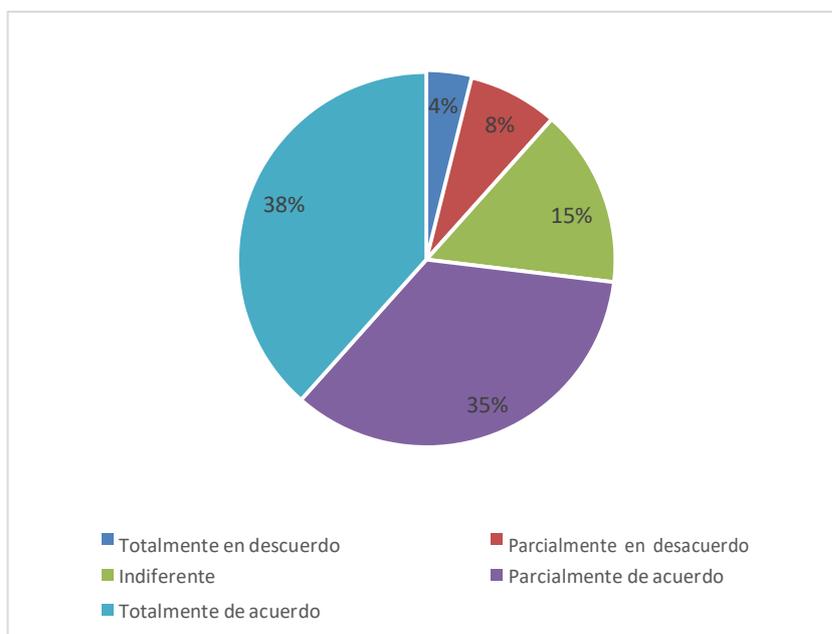
### 4.3. Productividad Laboral

Respecto a este concepto, podemos mencionar que este concepto está conformado por tres dimensiones, las cuales detallaremos y explicaremos a continuación.

#### 4.3.1. Dimensión Técnica

En la figura 7, podemos apreciar los resultados de la dimensión técnica, al respecto podemos indicar que el 38% del total de la población está totalmente de acuerdo, mientras que el 35% indica estar parcialmente de acuerdo. En ese sentido, uno de los factores relevantes en una organización está relacionado con la productividad o eficacia y este a su vez con el desarrollo tecnológico, a mayor desarrollo tecnológico se genera una mayor productividad en el trabajo, lo cual contribuirá a mejorar los resultados, por lo que los colaboradores del Gobierno Regional consideran que este es un factor importante, según la percepción de los miembros de la institución.

**Figura 7**  
*Dimensión Técnica*

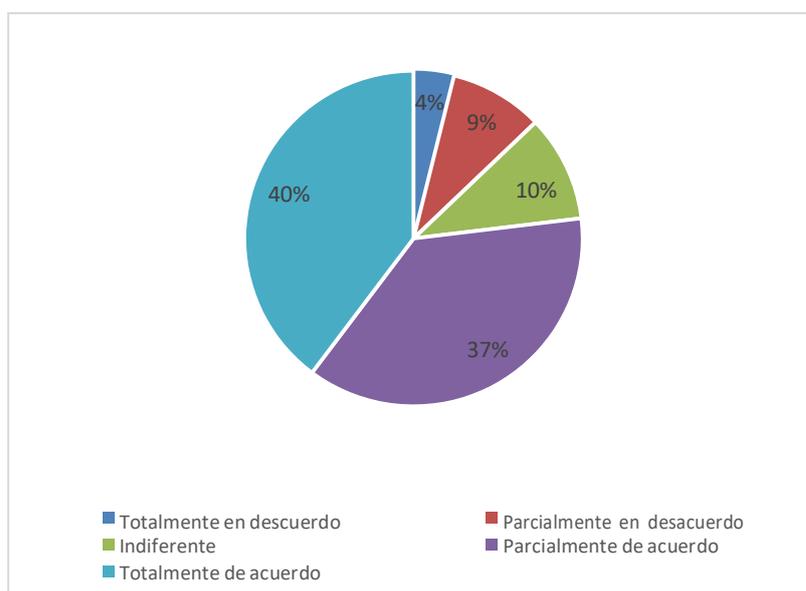


### 4.3.2. Dimensión Económica

De la figura 8, podemos concluir que el 40% está totalmente de acuerdo en considerar la dimensión económica como un elemento clave para el incremento de la productividad de los colaboradores, mientras que el 37% manifiesta estar parcialmente de acuerdo. Al respecto, podemos indicar que los recursos económicos son relevantes para poder elevar la productividad de los colaboradores de la organización, en ese sentido, por ejemplo, el fomentar la innovación o el inter-emprendimiento en una empresa implica un presupuesto, el mismo que va estar orientado a fortalecer estas actividades que a mediano y largo plazo coadyuvarán a mejorar la calidad del servicio que brinda el Gobierno Regional.

**Figura 8**

#### *Dimensión Económica*



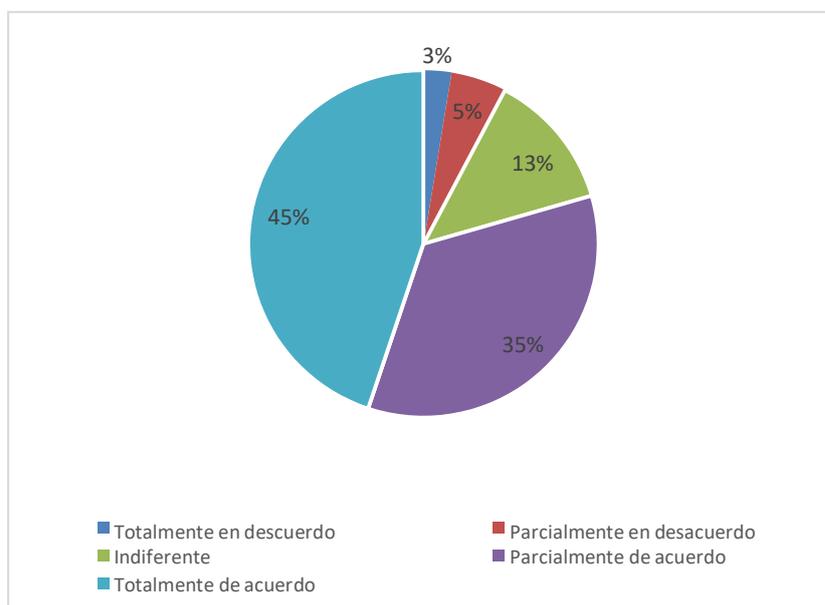
### 4.3.3. Dimensión Social

La figura 9, está referida a la dimensión social de la productividad, al respecto podemos indicar que el 45% del total de población está totalmente de acuerdo, mientras que 35% considera estar parcialmente de acuerdo. Al respecto, podemos indicar que el aspecto social dentro de una organización es relevante más aún si se quiere mejorar la productividad laboral. Esta dimensión está referida a las estrategias relacionadas con los colaboradores, por ejemplo, políticas de retención de personal a fin de evitar una alta rotación de estos, lo cual perjudicaría a la institución.

En ese mismo sentido, hoy en día las empresas consideran a su personal como un activo importante, a través del cual consigue ventajas competitivas respecto a la competencia.

**Figura 9**

#### *Dimensión Social*



## CAPITULO V

### COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Dado el conector lógico es de relación, el mismo que está relacionado con el nivel de investigación, así como la escala utilizada para la medición de las variables y con el propósito de comprobar las hipótesis se emplearon pruebas estadísticas no paramétricas, como el coeficiente de correlación Rho de Spearman, para evaluar cada una de las hipótesis planteadas en esta investigación. Los resultados obtenidos nos permitieron determinar el nivel de relación entre las variables y su dirección específica.

#### **5.1. Hipótesis general**

##### **Hipótesis Nula**

El compromiso laboral no se relaciona significativamente con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.

##### **Hipótesis Alterna**

El compromiso laboral se relaciona significativamente con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.

**Tabla 4**  
***Correlación entre Compromiso laboral y Productividad***

		Compromiso laboral	Productividad
Compromiso laboral	Correlación de Rho Spearman	1	,717*
	Sig. (bilateral)		,020
	N	78	78
Productividad	Correlación de Rho Spearman	,717*	1
	Sig. (bilateral)	,020	
	N	78	78

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

**Interpretación:**

De los resultados que podemos visualizar en la tabla 2, se puede llegar a concluir que el compromiso laboral se asocia positivamente con la productividad de los colaboradores del Gobierno Regional de Tacna, así mismo, dicha relación de las variables es del 71.7%, lo cual implica un grado de asociación fuerte, en conclusión, se acepta la hipótesis alterna, lo cual se demuestra a través del test no paramétrico Rho Spearman, a un nivel de significancia del 5%. Dado que el nivel de significancia es de dos colas, y el p-valor es del 0.020, el mismo que es menor que el nivel de significancia del 0.025, se rechaza la hipótesis nula.

## 5.2. Hipótesis específicas

### 5.2.1. Hipótesis compromiso afectivo y productividad

#### Hipótesis Nula

El compromiso afectivo no se relaciona significativamente con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.

#### Hipótesis Alternativa

El compromiso afectivo se relaciona significativamente con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.

**Tabla 5**

***Correlación entre Compromiso Afectivo y Productividad***

		Compromiso Afectivo	Productividad
Compromiso Afectivo	Correlación de Rho Spearman	1	,714*
	Sig. (bilateral)		,011
	N	78	78
Productividad	Correlación de Rho Spearman	,714*	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	78	78

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

Interpretación:

De los resultados que podemos visualizar en la tabla 2, se puede llegar a concluir que el compromiso afectivo se asocia positivamente con la productividad de los colaboradores del Gobierno Regional de Tacna, así mismo, dicha relación de las variables es del 71.4%, lo cual implica un grado de asociación fuerte, en conclusión, se acepta la hipótesis alterna, lo cual se demuestra a través del test no paramétrico Rho Spearman, a un nivel de significancia del 5%. Dado que el nivel de significancia es de dos colas, y el p-valor es del 0.011, el mismo que es menor que el nivel de significancia del 0.025, se rechaza la hipótesis nula.

### **5.2.2. Hipótesis específica compromiso continuo y productividad**

#### **Hipótesis Nula**

El compromiso continuo no se relaciona significativamente con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.

#### **Hipótesis Alterna**

El compromiso continuo se relaciona significativamente con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.

**Tabla 6**  
***Correlación entre Compromiso Continuo y Productividad***

		Compromiso Continuo	Productividad
Compromiso Continuo	Correlación de Rho Spearman	1	,697*
	Sig. (bilateral)		,009
	N	78	78
Productividad	Correlación de Rho Spearman	,697*	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	78	78

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

Interpretación:

De los resultados que podemos visualizar en la tabla 3, se puede llegar a concluir que el compromiso continuo se asocia positivamente con la productividad de los colaboradores del Gobierno Regional de Tacna, así mismo, dicha relación de las variables es del 69.7%, lo cual implica un grado de asociación fuerte, en conclusión, se acepta la hipótesis alterna, lo cual se demuestra a través del test no paramétrico Rho Spearman, a un nivel de significancia del 5%. Dado que el nivel de significancia es de dos colas, y el p-valor es del 0.009, el mismo que es menor que el nivel de significancia del 0.025, se rechaza la hipótesis nula.

### 5.2.3. Hipótesis específica compromiso normativo y productividad

#### Hipótesis Nula

El compromiso normativo no se relaciona significativamente con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.

#### Hipótesis Alterna

El compromiso normativo se relaciona significativamente con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.

**Tabla 7**

***Correlación entre Compromiso Normativo y Productividad***

		Compromiso Normativo	Productividad
Compromiso Normativo	Correlación de Rho Spearman	1	,684*
	Sig. (bilateral)		,003
	N	78	78
Productividad	Correlación de Rho Spearman	,684*	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	78	78

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

Interpretación:

De los resultados que podemos visualizar en la tabla 4, se puede llegar a concluir que el compromiso normativo se asocia positivamente con la productividad de

los colaboradores del Gobierno Regional de Tacna, así mismo, dicha relación de las variables es del 68.4%, lo cual implica un grado de asociación fuerte, en conclusión, se acepta la hipótesis alterna, lo cual se demuestra a través del test no paramétrico Rho Spearman, a un nivel de significancia del 5%. Dado que el nivel de significancia es de dos colas, y el p-valor es del 0.003, el mismo que es menor que el nivel de significancia del 0.025, se rechaza la hipótesis nula.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** El compromiso laboral por parte de los colaboradores del Gobierno Regional tiene una relación positiva con la productividad, dado que se ha establecido en la literatura que el capital humano es la piedra angular del desarrollo de las organizaciones, en ese sentido, los colaboradores de la región perciben que esto es relevante, dado que contribuirán eficientemente en el logro de las metas de desarrollo planteadas por la organización pública.

**SEGUNDA:** El compromiso afectivo, constituye una parte fundamental del compromiso laboral, y en este caso particular, los colaboradores del Gobierno Regional refieren que sienten un gran apego por la institución en la cual laboran, lo cual constituye un aspecto clave para el cumplimiento de metas propuestas, ya que el sentimiento que sienten los colaboradores por su organización, les permitirá apoyar toda actividad de manera más eficaz.

**TERCERA:** Referente al compromiso de continuidad, este concepto está relacionado con las ganancias y pérdidas derivadas de la ruptura por parte del colaborador con su organización, ya sea por renuncia o despido, en este caso particular, del Gobierno Regional de Tacna, este aspecto está íntimamente relacionado con la falta de demanda de trabajo en el mercado, generado por

factores macroeconómicos principalmente, como es el caso de una recesión económica, la cual limita la apertura de puestos de trabajo, de otro lado por el incremento de la oferta laboral, la cual está en búsqueda de un trabajo formal.

**CUARTA:** En relación al compromiso normativo en el Gobierno Regional, los colaboradores perciben un alto compromiso, así mismo, es pertinente indicar que este concepto está relacionado con la implicancia de satisfacer un deber moral entre los colaboradores y la organización, se basa principalmente en la lealtad y está referido a perdurar en la empresa a fin de cumplir los deberes y responsabilidades que le corresponden al colaborador en el puesto de trabajo donde les corresponde desempeñarse.

## SUGERENCIAS

**PRIMERA:** El Gobierno Regional de Tacna, debe desarrollar e impulsar programas de integración, con la plena participación de los colaboradores de la organización, donde el cargo no tiene relevancia alguna, ello permitirá eliminar fricciones que pudieran existir, así mismo, contribuirá a generar un mayor compromiso con la institución dentro de un ambiente de armonía plena.

**SEGUNDA:** El compromiso afectivo, al estar relacionado con los sentimientos que tienen los colaboradores con la institución, debe ser reforzado permanente por la dirección de la organización, a través de charlas de capacitación, programas de incentivos donde se premie al mejor colaborador, entre otros., lo cual tendrá efectos positivos en el clima laboral, lográndose un sentimiento de orgullo y de pertenencia hacia la organización.

**TERCERA:** Respecto al compromiso de continuidad, el Gobierno Regional de Tacna, debe establecer líneas de carrera donde el colaborador puede acceder donde le corresponda a futuro (personal nombrado), a pesar de que esta medida es difícil de alcanzar dada las características del sector público, donde el factor político y la pertenencia a un partido político tienen relevancia al momento de asignar los puestos de trabajo.

**CUARTA:** Respecto al compromiso normativo, el cual esta referido al sentimiento de continuar en la organización, este será generado por la escasez de demanda de trabajo, dada las condiciones casi nulas de crecimiento económico y sobre todo por la falta de inversión principalmente privada, tanto nacional como extranjera, sin embargo, la organización debe propender a retener el talento que crea valor para la institución.

## REFERENCIAS

- Acosta, H., Torrente, P., Llorens, S., & Salanova, M. (2013). Prácticas organizacionales saludables: Un estudio de su impacto relativo sobre el engagement con el trabajo. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 2(1), 107–120.
- Agudelo Orrego, B., & Escobar Valencia, M. (2022). *Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia*.  
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/37928>
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*.  
[www.nietoeditores.com.mx](http://www.nietoeditores.com.mx)
- Avellaneda Tello, W. (2020). *Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu, Chiclayo* 2019.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51751/Avellaneda\\_TWJ\\_-\\_SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51751/Avellaneda_TWJ_-_SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bakker, A., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2011). Cómo los empleados mantienen su engagement en el trabajo. *Ciencia y Trabajo*, 13(41), 135–142.
- Bustamante Tineo, M. (2022). *Compromiso organizacional y gestión por competencias en la Red de Salud Lamas, San Martín - 2021*.

file:///C:/Users/EVERT/Documents/Mi unidad/Evert/Diego Velásquez/Tesis 2022/Bustamante\_TML-SD.pdf

Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración.

[https://www.academia.edu/35963530/Chiavenato\\_I.\\_2006\\_.Introducción\\_a\\_la\\_teoría\\_general\\_de\\_la\\_administración.\\_7a\\_ed.\\_México.\\_McGraw\\_Hill.\\_pp.\\_298](https://www.academia.edu/35963530/Chiavenato_I._2006_.Introducción_a_la_teoría_general_de_la_administración._7a_ed._México._McGraw_Hill._pp._298)

Cornejo Echenique, F. (2021). *El Compromiso Laboral y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2020.*

EcuRed. (2009). *Desempeño laboral.* Artículos de Actualidad. [https://www.ecured.cu/Desempeño\\_laboral](https://www.ecured.cu/Desempeño_laboral)

EFE. (2020). *Corrupción y controles impactan en menor inversión pública en Perú en2019.*

El Comercio. (2022). *Productividad laboral por hora es de 15,2% en el Perú: ¿Cómo mejorar este aspecto?* Economía. <https://elcomercio.pe/economia/productividad-laboral-por-hora-es-de-152-en-el-peru-como-mejorar-este-aspecto-noticia/>

Fidias G. Arias. (2006). *El Proyecto de Investigación.* <https://es.slideshare.net/fidiasarias/fidias-g-arias-el-proyecto-de-investigacin-6ta-edicin>

Gil, F. (2018). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la Universidad Nacional José Fausto Sanches Carrión. Huacho - Perú.* Universidad Nacional José Fausto

Sanches Carrión.

Hernández Chávez, Y., Jaramillo Villanueva, J., & Hernández Chávez, G. (2021). La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero. *Estudios de Administración*.  
file:///C:/Users/EVERT/Downloads/nandradev,+Editor\_a+de+la+revista,+hernandez\_jaramillo\_hernandez.pdf

Hernández Sampieri, R. (2014). *Diseños de Investigación Científica*. <https://es.slideshare.net/himmel.salinas/diseos-de-investigacin-cientfica-cap-7- sampieri>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014).

*Metodología de la Investigación* (Sexta, pp. 1–634).

Humberto Ñaupas, Humberto Ñaupas Paitán, Elías Mejía Mejía, Eliana

Novoa Ramírez, & Alberto Villagómez Paucar.

(2014). *Metodología de la investigación: cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*.

[https://books.google.com.pe/books/about/Metodología\\_de\\_la\\_investigación.html?id=uyUJogEACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Metodología_de_la_investigación.html?id=uyUJogEACAAJ&redir_esc=y)

LLanque Catari, A. G. (2020). *Gestión por competencias y su influencia en la productividad laboral del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana - Tacna, año 2018*. UNJBG.

López Gumucio, R. (2010). La selección de personal basada en competencias

y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, 26, 129–152.

Lorenzo Gilvonio, E. P. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017*. Universidad César Vallejo.

Maquera, P. (2019). *El Clima Laboral y su influencia en el Compromiso Organizacional percibida por los colaboradores de la Planta Lechera Tacna S.A.2018*. Universidad Privada de Tacna.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement.

*Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.

Matos, F. (2013). *Evaluación del Desempeño Laboral*.  
<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/>

Medina, J. (2010). Modelo integral de productividad, aspectos importantes para su implementación. *Revista EAN*, 110–119.

Meyer, J., & Allen, N. J. (1997). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 61–89.

Meyer, J., Allen, N., & I., G. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, 75, 710–720.

- Montoya Agudelo, C., & Boyero Saavedra, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Visión de Futuro*, 20, 1–20.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. *California Academic Press*.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Navarrete Pinto, V. (2016). *Propuesta de plan de estrategias de motivación para el personal académico de la Universidad Nacional Abierta. Caso: Centro Local Metropolitano* - Free Download PDF. <https://silo.tips/download/propuesta-de-plan-de-estrategias-de-motivacion-para-el-personal-academico-de-la>
- OIT. (2016). *El recurso humano y la productividad* (Primera).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *OIT: aumento de la productividad laboral es un imperativo para una América Latina que busca más y mejores empleos*. Nuevo Informe. [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_849371/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_849371/lang-es/index.htm)
- Pereyra, A. (2003). Llamar la atención sin romper el clima. *Consultores*.
- Rivas Tovar, L. (2011). *Las nueve competencias de un investigador*. Investigación Administrativa. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-76782011000200034](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782011000200034)

- Robbins, S., & Coulter, M. (1996). *Administración* (Prentice-H).
- Sacari, J. (2019). *Los Valores Organizacionales y su Influencia en la Productividad Laboral del Hospital Hipólito Unánue, Región Tacna, año 2017*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Santiago Torner, C., & Rojas Espinosa, S. (2021). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctricocolombiano. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), 437–450.  
file:///C:/Users/EVERT/Downloads/Dialnet-PandemiaCOVID19YCompromisoLaboral-8132318.pdf
- Stoner, J., & Freeman, E. (1994). *Administration*. (S. A. Prenticed Hall, Hispanoamericana (ed.); Quinta Edi).
- Tavalino, F. (2011). *Manual de Gestión de Recursos Humanos* (E. C. Bustamante (ed.)).
- Velarde Camaqui, D. (2021). *Compromiso organizacional y cultura organizacional de los trabajadores de una empresa agrícola en Chincha*, 2021.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75613?show=full>
- Viteri Moya, J. rené. (2015). *GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN CON ENFOQUE SISTÉMICO*.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418–428.

## APÉNDICE

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Métodos
<p><b>Problema principal</b></p> <p>¿Cómo se relaciona el compromiso laboral con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022?</p> <p><b>Problemas secundarios</b></p> <p>¿Cómo se relaciona el compromiso afectivo con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona el compromiso continuo con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona el compromiso normativo con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar cómo se relaciona el compromiso laboral con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Establecer como se relaciona el compromiso afectivo con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.</p> <p>Determinar cómo se relaciona el compromiso continuo con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.</p> <p>Establecer como se relaciona el compromiso normativo con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>El compromiso laboral se relaciona significativamente con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>El compromiso afectivo se relaciona significativamente con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.</p> <p>El compromiso continuo se relaciona significativamente con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.</p> <p>El compromiso normativo se relaciona significativamente con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.</p>	<p>Variable 1: Compromiso laboral</p> <p>Variable 2: Productividad</p>	<p><b>Variable 1:</b> Compromiso laboral</p> <p>Dimensión 1: C. afectivo</p> <p>Dimensión 2: C. continuo</p> <p>Dimensión 3: C. Normativo</p> <p><b>Variable 2:</b> Productividad</p> <p>Dimensión 1: Técnica</p> <p>Dimensión 2: Económica</p> <p>Dimensión 3: Social</p> <p>:</p>	<p><b>Tipo de investigación</b> será básica o pura.</p> <p><b>Nivel de investigación</b> Relacional.</p> <p><b>Diseño de investigación</b> no experimental.</p> <p><b>Muestra:</b> 78 trabajadores.</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p>

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

El presente instrumento tiene como objetivo evaluar su percepción respecto a la productividad laboral según su experiencia laboral en el GRT. Para ello se solicita que marque con una X sobre el recuadro que mejor se ajuste a su percepción donde:

1: Nunca      2: Casi nunca    3: Algunas veces    4: Casi siempre    5: Siempre

<b>DIMENSIÓN TÉCNICA</b>					
<b>Eficiencia</b>					
El trabajador cumple con la labor asignada a tiempo	1	2	3	4	5
El trabajador usa adecuadamente los recursos asignados	1	2	3	4	5
El trabajador logra cumplir las tareas asignadas de forma adecuada según el requerimiento.	1	2	3	4	5
<b>Efectividad</b>					
El trabajador cumple con la labor asignada contribuyendo de forma adecuada con los objetivos de los proyectos asignados.	1	2	3	4	5
El trabajador contribuye a que la organización logre cumplir con las metas de los proyectos de forma efectiva, es decir, cumpliendo según los requerimientos del contratante.	1	2	3	4	5
Se puede afirmar que el trabajador realiza un buen trabajo	1	2	3	4	5
<b>Eficacia</b>					
El trabajador cumple con las labores conforme a la programación de actividades.	1	2	3	4	5
El trabajador cumple con las labores conforme al plan de trabajo.	1	2	3	4	5
El trabajador cumple con las labores conforme al manual de funciones asignado.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN ECONÓMICA</b>					
<b>Rentabilidad</b>					
El trabajador cuida del adecuado control de inventarios lo que contribuye a mejorar la rentabilidad de la institución	1	2	3	4	5
El adecuado cumplimiento de las funciones del trabajador permite lograr resultados positivos para la rentabilidad deseada en términos de rendimiento organizacional	1	2	3	4	5
El cargo que desempeña el trabajador, según sus funciones y desempeño, justifica la existencia del puesto para su presupuestación	1	2	3	4	5
<b>Economicidad</b>					
La optimización de los recursos por parte del trabajador permite que la organización sea más rentable	1	2	3	4	5
El trabajador, a partir de su labor, contribuye a lograr un buen uso de los recursos asignados	1	2	3	4	5
El trabajador, según, los recursos asignados logra optimizarlos para un mejor rendimiento	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN SOCIAL</b>					
<b>Calidad de atención al usuario</b>					
El trabajador tiene la capacidad de brindar un servicio cortés	1	2	3	4	5
El trabajador tiene la capacidad de brindar un servicio eficiente	1	2	3	4	5
El trabajador ofrece un trato adecuado con relación al personal interno	1	2	3	4	5
<b>Relación interpersonal internas</b>					
Confía en los demás miembros de su grupo de trabajo para lograr los objetivos de su área de trabajo	1	2	3	4	5
El trabajador es capaz de trabajar en equipo	1	2	3	4	5
El trabajador siempre está dispuesto a colaborar con los trabajadores de la organización a fin de lograr los objetivos de la organización	1	2	3	4	5
<b>Calidad de vida del trabajador</b>					
Los beneficios económicos del centro de labores satisfacen las necesidades básicas de los colaboradores	1	2	3	4	5
El trabajador procura cuidar que las condiciones de trabajo sean las adecuadas para lograr un adecuado clima	1	2	3	4	5
El trabajador se preocupa por cuidar la integridad de las personas con quienes interactúa	1	2	3	4	5

### CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El presente instrumento tiene como objetivo evaluar su percepción respecto a la productividad laboral según su experiencia laboral en el GRT. Para ello se solicita que marque con una X sobre el recuadro que mejor se ajuste a su percepción donde:

1: Nunca    2: Casi nunca    3: Algunas veces    4: Casi siempre    5: Siempre

No	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>						
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en el GRT					
2	Realmente siento como si los problemas del GRT fueran míos					
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia el GRT					
4	No me siento ligado emocionalmente al GRT					
5	No me siento integrado plenamente con el GRT					
6	El GRT significa personalmente mucho para mi					
<b>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>						
7	Hoy permanecer en el GRT es una cuestión tanto de necesidad como de deseo					
8	Sería muy duro para mi dejar el GRT inclusive si lo quisiera					
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir del GRT en estos momentos					
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir del GRT					
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en el GRT podría haber considerado trabajar en otro sitio					
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar el GRT es la inseguridad que representan las alternativas disponibles					
<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>						
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo					
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar el GRT ahora					
15	Me sentiría culpable si dejara el GRT ahora					
16	El GRT merece mi lealtad					
17	No abandonaré el GRT en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella					
18	Estoy en deuda con el GRT					