UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIDAD TERRITORIAL FONCODES PUCALLPA – UCAYALI, 2021.

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

KAYSER, MANUEL RIOS PÉREZ

Pucallpa – Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 08:00 horas, del día 06 de OCTUBRE del 2023 ante el Jurado de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dr. LINDLEY PRITE CASTAY REYES ..... Presidente

Mg. JANEL RAUL MANZANO MEJIA ..... Secretario

Mg. ROY JAMES PEREZ RIOS ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en: GESTIÓN PÚBLICA

Mención: .....

Don(ña). KAYSER MANUEL RIOS PEREZ.

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIDAD TERRITORIAL FONCODES PUCALLPA - UCAYALI 2021."

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

a) Presentación personal

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación las **observaciones** siguientes:

.....
.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la Nota de.....16.....(DIECISEIS)

Equivalente a .....APROBADO....., por lo que se recomienda .....

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las.....09:15..... horas del .....05..... de .....OCTUBRE..... del 20..23.....

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0572-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, **titulado:**

"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIDAD TERRITORIAL FONCODES PUCALLPA – UCAYALI, 2021".

Autor(es)	:	**RÍOS PÉREZ, KAYSER MANUEL**
Escuela	:	POSGRADO
Maestría	:	GESTIÓN PÚBLICA
Asesor(a)	:	Dr. ROCHA GONZALES, MANUEL

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 4%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.

FECHA 15/09/2022

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Kayser Manuel Ríos Pérez

Autor de la tesis titulada: "Compromiso organizacional y la productividad laboral en la unidad territorial Fonconsa Pucallpa – Ucayali, 2021"

Sustentada el año: 2023

Asesor(a): Manuel Rocha Gonzales

Facultad: Escuela de Posgrado

Escuela Profesional: Gestión Pública

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 24 / 01 / 2024

Email: miguelcorreo_21@hotmail.com Firma:

Teléfono: 994114229 DNI: 41616472

DEDICATORIA

A mis padres Eli y Clara, mi esposa Liliana, mis hijos Mia y Claresth por su amor, paciencia y comprensión en el proceso de mi desarrollo profesional y a mis hermanos Javier, Eli y Clarisa; por el apoyo incondicional siempre.

Kayser Manuel

AGRADECIMIENTO

A mi alma mater, Catedráticos compañeros de Maetría por su perseverancia y unidos para ograr esta meta profesional.

Kayser Manuel.

.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA vi

AGRADECIMIENTO vii

RESUMEN xiii

ABSTRACT xiv

INTRODUCCIÓN xv

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 18

1.1. Descripción del problema 18

1.2. Formulación del problema 21

1.3. Objetivo general y objetivos específicos 22

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis 22

1.5. Variables 23

1.6. Justificación e importancia 26

1.7. Viabilidad 28

1.8. Limitaciones 28

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 29

2.1. Antecedentes 29

2.2. Bases teóricas 32

2.3. Bases o fundamentos filosóficos 40

2.4. Definiciones conceptuales 43

2.5. Bases epistemicos 45

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÒGICO 49

3.1. Tipo de investigación 49

3.2. Diseño y esquema de la investigación 49

3.3. Población, y muestra 50
3.4. Instrumento de recolección de datos 50
3.5. Tecnicas de recojo, procedimiento y presentación de datos 51
CAPÍTULO IV: RESULTADOS 54
4.1. Resultados 54
4.1.1. Tablas y figuras del nivel de las variables y dimensiones 54
4.1.2. Prueba de hipótesis 58
CAPÍTULO V: DISCUSION DE RESULTADOS 61
5.1. Constrastacion de los resultados 61
CONCLUSIONES 64
RECOMENDACIONES 65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 67
ANEXOS 72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionabilidad de Variables ……... 25

Tabla 2 Elección técnica instrumento……..… 51

Tabla 3 Resultados de confiabilidad……..… 52

Tabla 4 Comparación de puntajes de las variables ……..…..54

Tabla 5 Valoración de las dimensiones de compromiso institucional..…….55

Tabla 6 Valoración de las dimensiones de productividad laboral……..….. 56

Tabla 7 Correlación compromiso institucional y productividad laboral ……58

Tabla 8 Correlación de compromiso afectivo y productividad laboral……..58

Tabla 9 Correlación compromiso de continuidad y productividad laboral…59

Tabla 10 Correlación de compromiso normativo y productividad laboral… 60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 : Comparación de puntajes de la variables 54

Figura 2: Valoracion de las dimensiones de procedimiento administrativo general 55

Figura 3: Valoracion de las dimensiones de reglamento interno institucional . 56

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia..... 73

Anexo 2: Instrumentos 74

Anexo 3: Ficha de validacion emitida por los expertos 76

Anexo 4: Formato de confiabilidad 79

Anexo 5: Matriz de validacion de las variables de estudio 85

Anexo 6: Solicitud de autorizacion en la institucion 97

Anexo 7: Base de datos 98

Anexo 8: Evidencia fotografica de la investigacion 100

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar en qué medida el compromiso organizacional se relaciona con la productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa - Ucayali 2021. el estudio es de tipo no experimental, diseño correlacional, con una población y muestra de 20 colaboradores de la institución; siendo la hipótesis general: El compromiso organizacional se relaciona directamente con la productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa – Ucayali 2021. Para la selección de los datos se utilizaron instrumentos validados como cuestionarios, todo ello para dar confiabilidad y validez al instrumento elegido, fue de elaboración propia. Para la variable compromiso organizacional consta de 18 ítems, y en relación con la segunda variable productividad laboral consta de 18 ítems, valorando los instrumentos obtenidos para el presente estudio, el análisis estadístico se hizo aplicando el programa SPSS 25, lo cual arrojó resultados confiables en la investigación. Se logró determinar que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa 2021. La conclusión general se llegó a que se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre el compromiso organizacional y productividad laboral, con un valor $r = 0.901$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Palabras clave: Compromiso organizacional, productividad laboral, eficiencia, efectividad.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine to what extent organizational commitment is related to labor productivity in the Territorial Unit FONCODES Pucallpa - Ucayali 2021. The study is of a non-experimental type, correlational design, with a population and sample of 20 employees of the institution; being the general hypothesis: The organizational commitment is directly related to labor productivity in the Territorial Unit FONCODES Pucallpa - Ucayali 2021. For the selection of the data, validated instruments such as questionnaires were used, all this to give reliability and validity to the chosen instrument, it was self-made. For the variable organizational commitment it consists of 18 items, and in relation to the second variable labor productivity it consists of 18 items, evaluating the instruments obtained for the present study, the statistical analysis was made applying the SPSS 25 program, which yielded reliable results in the investigation. It was possible to determine that there is a significant relationship between organizational commitment and labor productivity in the Territorial Unit FONCODES Pucallpa 2021. The general conclusion was that the alternative hypothesis is accepted because $r < 0.05$ and the null hypothesis is rejected. There is a relationship between the compromise labor and the productive labor, with a value $r = 0.901$ estimated by the Pearson correlation coefficient. There is a significantly positive high relationship.

Keywords: Organizational commitment, work productivity, efficiency, effectiveness.

INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional es el anhelo de la prolongación del vinculo laboral, la adhesión y compenetración de los intereses a la organización por parte del trabajador.los trabajadores que se encuentran comprometidos tienen buenas relaciones con su sus compañeros de trabajo ,en tanto los no comprometidos se alejan del grupo.Los trabajadores que laboran con jefes que aplazan o no consuman lo que ofrecieron, no entregan resultados satisfactorios debido a que existe un quiebre en la confianza.Los trabajadores que ingresaron recientemente poseen un alto compromiso a diferencia de los trabajadores antiguos.

Los trabajadores están comprometidos se sienten integrados a una organización, hablan bien y no quieren retirarse de esta. al momento de referirse a la empresa los trabajadores no se expresan de forma personal o unitaria sino en forma grupal o en conjunto por ejemplo; “Nosotros nos esforzamos para conseguir los resultados óptimos”.

Para que los trabajadores se encuentren comprometidos necesitan de motivación como bonos, seguros, mejores sueldos y estos representan mayores costos a la empresa, sin embargo la empresa es la mayor beneficiada ya que los trabajadores agradecidos y satisfechos desean continuar perteneciendo en ella. Es decir los trabajadores y la institución se sienten vinculados por la reciprocidad.

Guizar (2013) Cuando un gerente corrobora los resultados obtenidos mediante instrumentos se preocupa de la eficacia. Sin embargo la eficiencia y la eficacia no estan presentes en todas las empresas lo cual seria lo

ideal.Algunas empresas pueden ser eficientes pero no eficaces cuando los recursos siempre escatiman y nunca se alcanzan los objetivos y otras pueden ser eficacez pero no eficientes,cuando una empresa logra los objetivos sin restringir la utilización de los recursos. En conclusión las instituciones exitosas pueden ser o no eficientes pero nunca deben dejar de ser eficacez.

La reación del trabajador y la institución es una interacción dinamica ;las empresas sacan a los trabajadores de su zona de confort,pues mientras los trabajadores aportan pericia y competencia en las organizaciones imponen nuevos desafios.Ambas partes deben llegar a un acuerdo pues para las empresas el recurso humano es primorial y para los trabajadores las organizaciones les brindan los beneficios para satisfacer sus necesidades.

La investigación tiene en cuenta cinco capítulos:

Capítulo I; Planteamiento del Problema, antecedentes, objetivo de la investigación, justificación e importancia, hipótesis, variables y Operacionalización de las variables.

Capítulo II; el Marco Teórico, definición de términos básicos.

Capítulo III; Metodología, donde se considera el método, tipo, diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos, el procedimiento de recolección de datos, tratamientos de datos

Capítulo IV; Resultados

Capítulo V; Discusión.

Además se presentan las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y los respectivos anexos

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Académicos, consultores y empresas de renombre han investigado el compromiso organizacional de los empleados. La encuesta abarcó a miles de empresas y más de 5 millones de empleados en todo el mundo, y toda esta evidencia lleva a tres conclusiones. El compromiso es medible, el compromiso puede incrementarse sistemáticamente y un alto compromiso conduce a mejoras radicales en la productividad.

Para obtener el éxito en las organizaciones, una de las maneras, es lograr que las personas, actúen como actores y promotores de un clima laboral que instituya permanentemente niveles positivos de compromiso hacia la entidad que repercuta en el mejor desempeño, siendo más notorio, en organizaciones que prestan servicios especializados, de gran complejidad y que necesitan además de conocimiento técnico o científico, también excelencia en la parte humana, como es el caso de las empresas de seguridad y vigilancia privada.

El compromiso organizacional, en toda organización, lleva a cabo una función muy importante, puesto que las entidades dependen de las personas para realizar sus actividades y además el mundo se encuentra en la era del conocimiento, en donde el talento humano es el principal activo, y por lo tanto se debe priorizar la satisfacción de los usuarios internos, para que ellos se

identifiquen con la visión, misión y valores institucionales para obtener una fidelidad verdadera.

El compromiso como estado mental, se da por la relación entre una persona y una organización que, determina consecuencias en lo referente a la decisión para continuar en la entidad o cambiarla, asimismo el compromiso se asocia con la motivación de las personas dentro de una organización, la colaboración y aportes de los colaboradores para realizar los objetivos de la entidad.

En este estudio, el compromiso organizacional se asoció con el nivel de productividad de los trabajadores, puesto que la existencia de colaboración y aportes de las personas se relacionan con su productividad dentro de la organización, que es un elemento fundamental en la competitividad de una entidad, por la que el equipo directivo desarrolla estrategias para que las personas permanezcan motivadas.

Allen & Meyer (2012) Las organizaciones que aumentan el compromiso de los empleados pueden esperar un aumento de la productividad de hasta un 30 %. Esto se debe a que las empresas altamente comprometidas son un 12 % más rentables y un 18 % más productivas que las empresas menos comprometidas. Reducción de la rotación de personal en un 87%, referencias de clientes más frecuentes, calidad del producto, ahorro de costos, servicio al cliente, calidad del servicio, reducción del ausentismo y el ausentismo, seguridad e innovación que podemos brindar. Por lo tanto, no sorprende que las empresas más admiradas del mundo sientan que sus esfuerzos por aumentar el compromiso les han dado una ventaja competitiva.

Chiavenato (2014) La participación organizacional logra y sostiene la productividad empresarial. Definir metas como entregables nos da dirección y dirección, nos mantiene enfocados, aclara las entregas y nos da un tiempo de finalización. Y podemos decir que la productividad de una organización está relacionada con el compromiso de cada empleado para lograr los resultados esperados. En productividad, eficiencia es sinónimo de proceso (recursos planificados y actividades del día a día), y cuando hablamos de efectividad, lo llamamos resultado (metas y metas alcanzadas). Ambas variables conducen a la efectividad para impulsar el logro de metas dentro de un marco de tiempo establecido basado en compromisos.

Allen & Meyer (2012) definen el compromiso organizacional como el estado de ánimo que caracteriza la relación entre individuos y organizaciones. Este concepto se utilizará como base para este estudio. Desde hace más de 85 años existen diversos reportes sobre insumos laborales en instituciones públicas de países anglosajones, pero la evidencia bibliográfica a nivel de productividad e instituciones de salud pública es escasa. El desafío de las instituciones públicas es enfrentar un mundo de sistemas productivos en constante cambio. Por esta razón, la prioridad de un gerente es asegurarse de que los empleados se dediquen a lograr la máxima productividad esperada.

Sin embargo, encontramos en las instituciones como la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa, donde se ha observado que tiene ciertas deficiencias con respecto al personal, es decir los colaboradores no están siendo productivos en sus tareas debido a que no se siente comprometidos con su institución, ante ello se ha observado que la productividad laboral en la

institución no son las mejores, puestos que el personal demuestra dificultades para cumplir con sus metas, así como también en la decidía y la dedicación para desarrollar sus actividades no lo demuestra perfectamente, ante todas estas deficiencias se ha detectado que lo vienen desarrollando de mala manera, debido a la falta de compromiso que el personal demuestra para desarrollar sus actividades. Es por ello que se decidió realizar la presente investigación para evaluar el compromiso organizacional y determinar su relación con la productividad laboral de dicha institución.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿En qué medida el compromiso organizacional se relaciona con la productividad laboral en la Unidad Territorial Foncodes Pucallpa - Ucayali, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿En qué medida el compromiso afectivo se relaciona con la productividad laboral en la Unidad Territorial Foncodes Pucallpa - Ucayali, 2021?
- ¿En qué medida el compromiso de continuidad se relaciona con la productividad laboral en la Unidad Territorial Foncodes Pucallpa - Ucayali, 2021?
- ¿En qué medida el compromiso normativo se relaciona con la productividad laboral en la Unidad Territorial Foncodes Pucallpa - Ucayali, 2021?

1.3 OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo General

Determinar en qué medida el compromiso organizacional se relaciona con la productividad laboral en la Unidad Territorial Foncodes Pucallpa - Ucayali, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar en qué medida el compromiso afectivo se relaciona con la productividad laboral en la Unidad Territorial Foncodes Pucallpa - Ucayali, 2021.
- Determinar en qué medida el compromiso de continuidad se relaciona con la productividad laboral en la Unidad Territorial Foncodes Pucallpa - Ucayali, 2021.
- Determinar en qué medida el compromiso normativo se relaciona con la productividad laboral en la Unidad Territorial Foncodes Pucallpa - Ucayali, 2021.

1.4 HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1 Hipótesis general

El compromiso organizacional se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Unidad Territorial Foncodes Pucallpa – Ucayali, 2021.

1.4.2 Hipótesis específicas

- El compromiso afectivo se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Unidad Territorial Foncodes Pucallpa – Ucayali, 2021.
- El compromiso de continuidad se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Unidad Territorial Foncodes Pucallpa – Ucayali, 2021.
- El compromiso normativo se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Unidad Territorial Foncodes Pucallpa – Ucayali, 2021.

1.5 VARIABLES

1.5.1 Variable 1: Compromiso organizacional

Definición conceptual

Robbins, Decenzo & Coulter (2013) La participación en las organizaciones como actitud de trabajo. Su definición va más allá del entusiasmo y compromiso que muestran los empleados cuando están en la empresa. El compromiso organizacional es el vínculo, la lealtad, la satisfacción y la identidad de una empresa y sus empleados. Los trabajadores alistados trabajan más horas que los trabajadores no alistados, lo que reduce los costos iniciales y de selección. Además, un trabajador comprometido produce el doble de producción que un trabajador no comprometido.

Definición operacional

Dimensiones

- Compromiso afectivo
- Compromiso de continuidad
- Compromiso normativo

1.5.2 Variable 2: Productividad laboral

Definición conceptual

Judge & Robbins (2013) “La productividad se gesta al disminuir los costos durante el proceso y al lograr los objetivos, para mayores ganancias. al medir la productividad no se enfoca como área, o como desempeño de un trabajador, sino como un todo. Pues las ganancias son fruto del sacrificio de los trabajadores como conjunto”. “La productividad es una de las conductas organizacionales de notable magnitud por tanto la conexión entre la eficacia y la eficiencia es el empleo apropiado de los recursos materiales”.

Definición operacional

Dimensiones

- Eficiencia
- Eficacia
- Efectividad

1.5.3 Operacionalización de variables

Tabla 1:Operacionalización de variables

VARIABLE	Definición Conceptual	Definición Operacional	DIMENSIÓN	INDICADORES	Ítems	ESCALA
COMPROMISO OGANIZACIONAL	Allen & Meyer, (2012) El compromiso organizacional es una actitud positiva del trabajador hacia la institución donde labora, es el convenio psicológico enmarcado por la relación entre la institución y el trabajador, que influye al momento de tomar la decisión de continuar permaneciendo o retirarse de esta. Si el apego es mayor el trabajador no se retira y como consecuencia dará más de lo esperado".	Para medir el Instrumentos de compromiso organizacional en donde se Consideran lo siguiente: 3 Dimensiones, 6 Indicadores, y 18 Ítems	Compromiso afectivo	*Identificación	1, 2, 3	ORDINAL
				*Deseo contribuir	4, 5, 6	Nunca (1) Casi nunca (2)
			Compromiso de continuidad	*Opciones laborales	7, 8, 9, 10,11,12	A veces (3) Casi siempre (4)
				*Necesidad laboral		
			Compromiso normativo	*Reciprocidad	13, 14, 15	Siempre (5)
				*El deber	16, 17, 18	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Chiavenato (2014) La productividad aumenta cuando los trabajadores confían en sus empleadores. Y disminuye si os empleadores esconden información no piden opinión como consecuencia disminuye la eficiencia. Los trabajadores se sacrifican al observar que los empleadores los toman en cuenta.	Para medir el Instrumento de productividad laboral en donde se Consideran lo siguiente: 3 Dimensiones, 6 Indicadores, y 18 Ítems	Eficiencia	*Reducción de tiempo	1, 2, 3 4, 5, 6	Nunca (1) Casi nunca (2)
				*Disposición de insumos y materiales		
			Eficacia	*Hacer correcto	7, 8, 9	A veces (3)
				*Alcance de metas y objetivos	10, 11, 12	Casi siempre (4)
			Efectividad	*Mejores resultados.	13, 14, 15	
				*Evaluación continua	16, 17, 18	Siempre (5)

Fuente: Elaboración propia

1.6 Justificación e importancia

1.6.1 Justificación social.

Esta investigación tendrá un impacto social ya que pretende mejorar las habilidades sociales tanto de los técnicos como de los profesionales y potenciar la atención al paciente. Así, los colaboradores de la Unidad Territorial Foncodes Pucallpa logran equilibrar su estado emocional a través de una mayor productividad y una mejor atención al usuario. Por lo tanto, los resultados también pueden servir como guía para otros trabajos de investigación experimentales o relacionados con la aplicación. Cabe agregar que la unidad territorial Foncodes Pucallpa puede ser importante. Esto se debe a que reduce los errores de los trabajadores, mejora la calidad de la atención, mejora la satisfacción de los usuarios y tiene un impacto positivo en los empleados. Subjerarquía de tu bienestar en el trabajo.

1.6.2 Implicancias prácticas.

Se utilizan técnicas en la producción de artículos para contrastar variables en la investigación en salud. Este estudio proporciona las tácticas y técnicas metodológicas comúnmente utilizadas en la variable 1, compromiso organizacional y la variable 2, productividad y dimensiones. Los datos fueron recolectados con el objetivo de servir a la comunidad científica a través de herramientas adaptadas para este estudio. Además, hay una descripción mejorada del compromiso y la productividad de los tejidos estudiados. También cabe mencionar que este trabajo trae avances a otras investigaciones y desarrollo de las variables en cuestión.

1.6.3 Valor teórico

Teniendo en cuenta que esta investigación sobre temas de salud es nueva dada la escala y el impacto que la productividad y el compromiso de los trabajadores están

teniendo actualmente en las organizaciones en las que trabajan, existe el deseo de participar en esta investigación.El propósito de este artículo es publicar la relación. entre el compromiso organizacional y la productividad de los empleados en las instituciones públicas. Vale la pena mencionar que lo visita para recopilar la información más reciente y notable sobre su tema de investigación y para servir como base de información para nuevas investigaciones.

1.6.5 Utilidad Metodológica

Se justifica metodológicamente porque se utilizará técnicas e instrumentos que permitan recoger la información acerca de las variables de estudio y poder obtener los datos que permitan realizar un análisis detallado y evidenciar los hallazgos (Bernal,2016).

1.6.6 Importancia

En las últimas décadas el compromiso organizacional ha sido considerado una importante palanca que aporta a los resultados y cumplimiento de los objetivos organizacionales; por tal motivo se le ha prestado una puntual atención y se han realizado estudios especiales que han dado como resultado la importante alerta de que el compromiso en los colaboradores garantiza la productividad y resultados exitosos (Antón & Gonzáles, 2000). Este resultado se complementa más aun cuando los colaboradores tienen acceso a programas de formación con orientación hacía su desarrollo profesional (Higgins, 1997; Meyer, Becker & Van Dick, 2006).

La productividad es muy importante porque podemos o bien aumentar la producción utilizando los mismos recursos y así satisfacer más necesidades, o bien obtener los mismos productos, pero usando menos recursos (por ejemplo, trabajando menos horas).

1.7 Viabilidad

En lo teórico: el tema de investigación que se realizó, posee suficiente acceso de la información secundaria tanto en internet, revistas, libros etc. En los recursos humanos: se contó con personal capacitado, las investigadoras, asesores y las personas de la entidad. En lo temporal: la tesis se ejecutó a corto plazo, aproximadamente 6 meses en el año 2021. En lo financiero: se empleó los recursos monetarios de las investigadoras, por lo que el proyecto no requirió un financiamiento mayor o ser auspiciado por alguna entidad.

1.8 Limitaciones

Entre las principales limitaciones afrontadas durante el presente estudio se encuentran:

- Desplazamiento, debido a las disposiciones del gobierno para acceder a las unidades de análisis.

.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Internacional

Angulo (2017) realiza una investigación "*El compromiso organizacional y el nivel de productividad de los trabajadores administrativos de la red de servicios de salud de Picota".* Concluye: Encontrando que el compromiso de continuidad es el de mayor preponderancia entre los tres tipos de compromiso con un porcentaje de 72%, encontrando también una relación significativa entre el compromiso organizacional y el nivel de productividad.

Espinosa (2017) investigó acerca del "*Engagement laboral y productividad en una empresa de servicios alimenticios".* Concluye: los cuales pudieron identificar que la productividad de los trabajadores es directamente proporcional al nivel de engagement del colaborador, con una mayor preponderancia al vigor que genera una relación mayor.

Bustamante, Fernández, Moscoso y Vera (2016) en su investigación *"Compromiso organización y la intención de rotación laboral aplicada a una empresa cementera".* Llegan a la conclusión que dos de las dimensiones del compromiso (afectivo y normativo) tienen una relación directamente inversa con la intención de rotación, específicamente en el estudio se encontró que más de la mitad de la población tiene un compromiso alto y la intención de rotación es baja. Al hacer el análisis comparativo encuentran que mientras mayor edad existe un mayor compromiso y este se reduce en cuanto se acerca a la edad de jubilación. Encontrando un incremento en la unión emocional hacia la compañía al percibir la cobertura de sus

necesidades y una fidelización mayor a la compañía al tener un sentimiento de obligación de permanencia.

Zapata y Melo (2015), en Colombia, ``examinan el compromiso y la productividad empresarial y describen las relaciones y los factores organizacionales que generan compromiso en la productividad empresarial'' y concluyen que el compromiso Concluye que las actitudes que enfrentan los empleados en situaciones en las que Cuanto mejor sea el liderazgo de la empresa, el liderazgo del gerente, más se manifiesta el compromiso de los empleados al aumentar la productividad de la empresa, el rendimiento del trabajo y la competitividad de la empresa.

2.1.2 Nacional

Buitrón (2020) en su tesis *"Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una Universidad del Sector Educativo de Lima".* Concluye: Se infiere que, si las organizaciones valoran el factor humano, sus colaboradores están comprometidos y satisfechos, además se sentirán tranquilos y serán productivos. Los colaboradores que están satisfechos con lo que hacen, tienen claros sus objetivos y la motivación para alcanzarlos; saben lo que la organización espera de ellos, suele darse un ambiente donde se practica el trabajo en equipo, voluntad para ayudar al compañero; sentido de pertenencia y asociar sentimientos de lealtad tanto con sus compañeros.

Marroquín (2019) en su tesis *"El compromiso laboral y su influencia en la productividad de los conductores de una empresa de transportes de carga nacional 2018".* Concluye: Al analizar los resultados obtenidos en la investigación realizada podemos determinar en función al marco teórico que las dimensiones de compromiso afectivo, de continuidad y normativo presentan una relación directa con el nivel de productividad de los colaboradores; debido a que los conductores sienten la percepción

de que con el trabajo realizado y los beneficios que obtienen al realizarlo están cubriendo sus necesidades que se retroalimenta con el incremento del compromiso hacia la empresa y el trabajo realizado. A nivel general el compromiso laboral que presentan los conductores de la empresa de transportes de carga nacional presenta una mayor preponderancia a niveles medios de compromiso, siendo el compromiso de continuidad el que tiene mayor índice de percepción media y baja, con estos resultados podemos determinar que los conductores no rompen su vínculo laboral principalmente por la falta de cobertura de sus necesidades al no tener el ingreso económico que actualmente le otorga la empresa.

Amasifuen y Heredia (2019). En su tesis "*Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en Protege Oriente S.A., Pucallpa, 2019".* Concluye: Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en Protege Oriente S.A., Pucallpa, 2019, ya que el valor s = 0.000 < 0.05 y el resultado rs = 0.794 denota una correlación positiva considerable.

Zapata (2018) en su tesis *"Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016"*. Concluye: Acorde con los resultados obtenidos mediante la correlación Rho de Spearman, con un valor de ,844 equivalente a una correlación alta y adquiriendo un nivel de significancia calculada de (0,000) para una p < .05 se concluye que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016".

León (2018) en su tesis *"Compromiso organizacional y su relación con la productividad labora en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016".* Concluye: El compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad

Provincial de San Martín, es bajo, pues se percibió falencias en el componente afectivo (bajo 57%; medio 35%; alto 8%), del mismo modo se observó en el componente de continuidad (bajo 55%; medio 36%; alto 9%), por su parte el componente normativo tiene el mismo problema (bajo 56%; medio 36%; alto 7%), pues no se respetan, ni se cumplen las obligaciones.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Variable 1: Compromiso organizacional

El compromiso organizacional, es enfocado desde distintas perspectivas por diferentes autores y que se mencionarán en los párrafos siguientes. Sin embargo, la presente tesis se basa principalmente en la teoría de Meyer y Allen (1993) y sus tres componentes del compromiso organizacional descritos en su libro *Commitment at the Workplace* (Meyer & Allen, 1997) donde define que el compromiso consta de tres dimensiones: compromiso afectivo, normativo y continuo.

Según Robbins (1999): Define al compromiso organizacional como el posible mejor predictor sobre desempeño y contribución del capital humano, brindando una respuesta más global y duradera en las organizaciones y satisfacción en el lugar de trabajo. El trabajador puede sentirse descontento con su puesto, considerándole una situación por poco tiempo y, sin embargo, no sintiendo descontento con la organización del todo. De esta manera cuando el descontento se prolifera con la empresa es más probable que los colaboradores piensen renunciar.

Así mismo, citado por Claure y Böhrt (2004): El significado original de la idea compromiso, ocurre en 1965, cuando el desempeño de los empleados se encuentra caracterizado con la responsabilidad de cada individuo influyendo en su confianza, en este momento los creadores piensan en la inspiración inherente como uno de los elementos significativos, esto causó una progresión de conversaciones sobre ello.

En otras palabras, según Meyer y Allen (1991) Citado por (Ibarra, 2019) establecen que el compromiso organizacional es como un estado de bienestar psicológico que describe la conexión entre un individuo y una empresa, y que de esta manera inciden en el valor de seguir o renunciar a la empresa. Así pues, los autores mencionan que el compromiso organizacional es un constructo de múltiples definiciones que representan tres formas de compromiso organizacional: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Amorós (2007) estableció: “que el compromiso organizacional se refiere a la intensidad en la que un trabajador se siente comprometido por su entidad mediante su identificación para lograr las metas que se han propuesto”, asimismo señala que en las investigaciones se han demostrado que existe una concordancia perjudicial entre el compromiso organizacional y el desentendimiento por colaborar en ella, por lo que deben establecer estrategias para generar la rotación en puestos de trabajo para generar la satisfacción del trabajador.

Características del compromiso organizacional

Conforme, Robbins y Judge (2013) el compromiso organizacional tiene como características propias, es un campo de entendimiento humano esencial para que entiendan sobre como es el manejo de las organizaciones, y son las siguientes:

1. El compromiso organizacional, se determina como una disciplina científica que se aplica a cuestiones prácticas con la finalidad de apoyar a las personas y las empresas a lograr niveles altos en el desempeño, de tal manera que los colaboradores se sientan satisfechos con su labor, y por ende aumentar su competitividad lograr el éxito.

2. El compromiso organizacional también se centra en las posibilidades, así poder conocer las diversas situaciones de las organizaciones y poder tener un adecuado manejo y aprovechar al máximo de esta.
3. El compromiso organizacional emplea métodos científicos, formula hipótesis, y generaliza sobre el comportamiento y las verifica empíricamente
4. El compromiso organizacional, funciona para dirigir a los trabajadores en la organización, es decir, tiene como objetivo básico de apoyar que los individuos y la empresa se entienda.

Importancia de compromiso organizacional

Por su parte Arias (2001) refiere que la importancia del compromiso organizacional consiste en que es uno de los mejores predictores de permanencia en el empleo, ya que se considera que es fundamental para los colaboradores que tengan bien puesta la camiseta, se refiere a que tengan afecto hacia su empresa y que cumplan los objetivos organizacionales con éxito.

Además, Rodas (2013) describe que la importancia del compromiso organizacional se presenta principalmente porque tiene un gran impacto en las actitudes y en el comportamiento del colaborador y la manera como se involucra hacia la empresa; a través de metas organizacionales, valores y cultura, produciendo menor falta de asistencia y baja rotación del trabajador entre otros. Así como también tiene la capacidad de predominar sobre la eficacia, bienestar y tranquilidad de los miembros de la empresa.

También, Betanzos y Paz (2007) indican sobre la importancia del compromiso organizacional radicando desde el punto de vista de los empleados, ya que atribuye estabilidad laboral, también beneficios laborales tales como, jubilación, beneficios sociales, velar por sus necesidades de seguridad psicológica, dentro de ello tenemos la

competencia que consiste en la percepción de sentirse eficaz en las acciones que realiza y poder obtener resultados óptimos. De esta manera impactando en su comportamiento y actitudes de los colaboradores, mejorando la productividad y reduciendo la falta de asistencia laboral y rotación de los trabajadores.

Evaluación del compromiso organizacional

La identidad o compromiso organizacional no es resultado directo de aspectos monetarios pues el trabajador no solo se interesa por los aspectos externos al trabajo, como bonos, promociones, sino que intenta lograr, día a día la satisfacción personal y otras retribuciones no monetarias.

El salario que percibe el trabajador como contraprestación de sus servicios no representa suficientes alicientes para el desarrollo de altos grados de identidad ya que el desempeño de tareas interesantes, la capacitación y desarrollo de las potencialidades individuales y la identificación con los valores y metas organizacionales son más valoradas por los individuos y por tanto fuentes más frecuente de compromiso. (Allen y Meyer, 1991, p.56).

Dimensiones de compromiso organizacional

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Allen & Meyer (2012) El compromiso afectivo quiere permanecer en el sistema y está determinado por la experiencia vivida de los trabajadores durante la jornada laboral. Por ejemplo, si los trabajadores experimentan inconvenientes y una agencia los apoya, apreciarán, se identificarán y se sentirán en deuda con la empresa.

Dimensión 2: Compromiso continuidad

Allen & Meyer (2012) "Los empleados consideran los intereses de la empresa. B. Esfuerzo, tiempo e inversión perdidos cuando los gerentes dejan la empresa".

Dimensión 3: Compromiso normativo

Guizar (2013) La creencia de un trabajador en ser leal a su trabajo puede deberse a que la empresa le ofrece beneficios adicionales como un diplomado gratuito y capacitación continua. Sentirse en deuda con la empresa: Debido a esto, el empleado contribuye a los servicios prestados por la empresa.

2.2.2. Variable 2: Productividad laboral

Núñez y Sánchez (2006), indica que: “la medición de la productividad es necesaria para el desarrollo de cualquier actividad económica. La determinación de indicadores de productividad juega un papel importante en el desarrollo de cualquier empresa o institución.” Es importante evaluar de manera constante la productividad a fin de detectar deficiencias y mejorarlas o en todo caso para premiar el buen desempeño.

Para medir la productividad de los servicios, definida como cantidad de producto por unidad de factor, debe prestarse atención a la complejidad de los factores productivos empleados, al grado de personalización de aquellos y al nivel de agregación. Esta medición no está exenta de dificultades. Ildefonso, (2005)

Hernández (2000), hace referencia que: En el incremento de la productividad influye la acumulación del capital físico y humano, así como la eficiencia en el uso de los recursos productivos. En los últimos lustros, México registro un drástico descenso de sus índices de productividad, lo cual contribuyo a la reducción del crecimiento de la economía y de los salarios reales.

Prokopenko, (1989) nos proporciona una definición generalizada de la productividad, identificándola como la relación entre la producción que se obtiene de un sistema de producción de bienes o servicios y la cantidad de recursos utilizados en su proceso. Definiendo de esta manera a la producción como el buen uso de los recursos que alimentan el sistema de producción de variados bienes y servicios, en esta definición considera recursos tales como: materiales, trabajo, capital, energía e información. También nos define productividad con el denominador tiempo, considerando que un sistema es más productivo cuando menor sea el tiempo utilizado, ya que el tiempo se encuentra fuera del control del hombre y es una medida universal. (p.3)

Chase, Jacobs & Aquilano, (2009) hacen referencia que la medida de la productividad sirve para conocer qué tan bien se están utilizando los factores de producción, y es un instrumento que sirve para conocer el desempeño de las operaciones realizadas, la medición de la productividad vendría a ser el termómetro de nuestras operaciones, donde se indicaría que tanto se aprovecha los recursos de entrega y los costos inherentes a ello. Chase, Jacobs & Aquilano, (2009) también muestran a la productividad como una medida relativa, ya que esta por sí sola no tiene significancia alguna y necesita ser comparada con otras medidas para poder saber si la productividad que medimos es buena, normal o mala. (p.28)

Al administrar las operaciones de una compañía y medir la productividad no solo nos enfocamos en el uso de recursos, según lo expuesto por Chase y compañía debemos de comparar los datos obtenidos, se puede comparar con los datos históricos de la compañía o con la productividad de otras compañías del rubro o del sector.

Para Gutiérrez, (2010) la productividad tiene que ver con los resultados que generan un sistema productivo y mientras mejores resultados se obtiene la productividad es mejor, mide la productividad de acuerdo con los recursos empleados y

los resultados logrados. Las unidades producidas, utilidades obtenidas, clientes atendidos o unidades vendidas representan a los resultados obtenidos, mientras que las horas-máquina, horas-hombre, número de insumos, tiempo total empleado cuantifican a los recursos empleados. (p.21)

Con la productividad nos referimos a los resultados obtenidos de los procesos que realicemos, hablamos de las salidas y como se relacionan con los recursos invertidos en obtenerlas, los resultados son cuantificados para compararlos con otros y obtener una fotografía de nuestro proceso para poder analizarla e identificar en que parte del proceso hay una anomalía o falla.

(Koontz, Weihrich & Cannice, 2008, p.13) definen la productividad como la relación existente entre salidas e insumos dentro de un periodo determinado considerando la calidad. La productividad puede mejorarse produciendo lo mismo y reduciendo los insumos empleados, utilizando la misma cantidad de insumos y producir más unidades, o cambiando la relación positivamente reduciendo los insumos e incrementando la producción.

La productividad es adaptable de acuerdo con la gestión que realicemos en los procesos, podemos cambiar la cantidad de insumos, materiales, tiempo empleado o también cambiar la cantidad de unidades a producir, proyectos a terminar, clientes a atender, con el fin de ser más competitivos en el mercado, considerando también las necesidades del mercado que es nuestro objetivo, ya que las necesidades definen la calidad requerida por los clientes.

Dimensiones de la productividad laboral

Dimensión 1: Eficiencia.

Chiavenato (2014) La racionalidad se basa en la gestión burocrática de Taylor, en la que los trabajadores son máquinas separadas cuyo único propósito es lograr

metas establecidas La sexualidad es el uso adecuado de los recursos, centrándose en el valor de los resultados y negando la importancia de los trabajadores como principal y principal. recursos personales con sus propias metas y deseos. Ella está buscando objetivos organizacionales, no objetivos individuales.

Griffin & Moorhead (2010) Eficiencia significa hacer bien una tarea. Y con la menor cantidad de recursos posible. Las empresas están tratando de reducir el consumo de recursos para aumentar las ganancias. La eficiencia termina en el trabajo. Se enfoca en los efectos esperados y logrados. Es llegar a la meta. La eficacia y la eficiencia se miden directamente por la productividad.

Gutiérrez (2014) La eficiencia es el vínculo entre el uso de los recursos y la magnitud esperada del impacto. Los trabajadores no desperdician insumos y los utilizan adecuadamente. La eficacia es la medida de los resultados asociados a la actividad realizada. La eficacia está diseñada para enfatizar los mejores resultados obtenidos. La capacitación constante tiene un efecto positivo en la empresa, ya que aumenta el tiempo de actividad, reduce el tiempo perdido y empodera a los empleados.

Dimensión 2: Eficacia.

Chiavenato (2014) “Aumentar la eficiencia no es una tarea fácil para una empresa, ya que los gerentes enfrentan realidades cambiantes, de igual manera, cuando surgen situaciones inesperadas o adversas, se suman nuevos objetivos para resolverlas.

Gutiérrez (2014) La efectividad es el logro de los resultados esperados con un enfoque en los patrones regulatorios. Eficiencia significa hacer el trabajo de la mejor manera posible. Le interesan los procesos que involucren recursos humanos y materiales y utilicen la máxima cantidad de tiempo disponible. Uso de los recursos disponibles mientras se realiza el trabajo. Los gerentes que se preocupan por hacer las cosas bien contribuyen a la eficiencia.

Dimensión 3: Efectividad.

Robbins, Decenzo y Coulter (2013) La eficacia aumenta cuando los empleados se sienten cómodos, identificados y comprometidos con permanecer en la organización. "La eficiencia y la eficacia dentro de una organización forman dos palabras de moda clave: por qué se hace y cómo se hace".

La relación entre empleados y empresas es compleja. Una u otra parte siempre se verá afectada ya que es necesario reducir costos y lograr eficiencias para que la organización logre los objetivos propuestos en el menor tiempo posible y optimice sus recursos. Esto afecta los salarios de los trabajadores, aumenta las horas de trabajo y el estrés perjudica a los trabajadores. En cambio, al proporcionar a los trabajadores mejores salarios, bonos e incentivos de beneficios completos, y los materiales que necesitan, los trabajadores se desempeñan mejor y la efectividad organizacional se logra más fácilmente. Esto impide el rango de eficiencia. El problema es obvio porque una de las partes está perdiendo.

2.3. Bases o fundamentos filosóficos

La productividad de la organización es el primer objetivo de los directivos y su responsabilidad (Robbins & Judge, 2009). Los recursos son administrados por las personas, quienes ponen todos sus esfuerzos para producir bienes y servicios en forma eficiente, mejorando dicha producción cada vez más, por lo que toda intervención para mejorar la productividad en la organización tiene su génesis en las personas (Singh, 2008). Las personas forman parte de una organización cuando su actividad en ésta contribuye directa o indirectamente, a alcanzar sus propias metas personales, bien sea material o inmaterial (Vroom & Deci, 1992; Parra, 1998). De acuerdo con Vroom, citado por Chiavenato (2009), son “tres los factores que determinan la motivación de una

persona para producir": los objetivos individuales, la relación percibida entre la alta productividad y la consecución de los objetivos individuales, y la percepción de la capacidad personal de influir en el propio nivel de productividad Chiavenato (2009: página 252).

Asimismo, las personas con sus acciones procuran alcanzar unos determinados objetivos o fines que son importantes para ellas, uno de estos fines es la actividad económica, que representa una parte muy importante en la vida social de todo individuo (Perea, 2006). Por otra parte, la organización debe conciliar las necesidades y deseos de las personas como seres individuales y las necesidades y deseos de los grupos, con las necesidades y expectativas organizacionales. Esto lo logra, coordinado a grupos y a individuos, a fin de obtener la colaboración y la eficacia requerida. Asimismo, las personas en una organización tienen comportamientos individuales y grupales, por lo que obtienen resultados individuales y como grupo. Por lo tanto, las personas que trabajan individualmente obtienen un resultado o productividad individual, cuya suma no necesariamente será igual a la obtenida por el grupo. Por esta razón, la productividad del factor humano es un elemento clave para el logro de los objetivos de las organizaciones, de su desempeño económico y para su permanencia en el tiempo, por lo que la calidad de su recurso humano, los sistemas de trabajo, las políticas de la organización y su cultura son vitales para su sostenimiento y mejora (Marchant, 2006; Quijano, 2006). Por lo tanto, los líderes de la organización deben identificar esos factores que impulsan a los individuos a ser más eficientes y productivos (Jones & Chung, 2006).

Al respecto, Tolentino (2004) sugiere que la productividad es el resultado de la armonía y articulación entre la tecnología, los recursos humanos, la organización y los sistemas, gerenciados o administrados por las personas o eficacia, siempre que se consiga la combinación óptima o equilibrada de los recursos o eficiencia (Delgadillo,

2003). La productividad puede considerarse entonces como la medida global del desempeño de una organización (Prokopenko, 1999; Quijano, 2006). Desde el punto de vista gerencial, la productividad es entendida como la razón output/input, por lo que es una variable orientada a resultados y está en función de la conducta de los trabajadores y de otros aspectos ajenos al entorno de trabajo (Fernández Ríos & Sánchez, 1997).

Otros autores han señalado el enfoque sistémico de la productividad y la influencia de las personas en ésta (Ugah, 2008; Peters & Waterman, 1985), por lo que, la productividad de una organización está afectada por ciertas características y comportamientos del individuo, en la cual están inmersos procesos psicológicos y psicosociales (Samaniego, 1998; Charles, 2001; Delgadillo, 2003; Kemppilä & Lönnqvist, 2003; Tolentino, 2004; Saari & Judge, 2004; Jones & Chung, 2006). Estos procesos son importantes en el trabajo, ya que influyen en el desempeño de los individuos y de los grupos, lo cual incide en la productividad del grupo o colectivo y de la organización en su conjunto (Robbins & Judge, 2009; Saari & Judge, 2004; Grandas, 2000). De estas definiciones se desprende que son las personas, quienes, en el ejercicio de su voluntad, toman las decisiones, con base a sus capacidades, para disponer de los medios o recursos, en función de generar resultados, bien sea en términos de bienes o de servicios. De acuerdo con los planteamientos anteriores, se hace necesario cambiar la perspectiva tradicional para definir la productividad, ya que consideran al factor humano cómo recurso, es decir, asumen al ser humano como insumo y no como el actor principal que maneja los recursos disponibles, reaccionando de acuerdo con los procesos psicológicos y psicosociales que experimenta al actuar en sociedad.

2.4. Definición de términos básicos

Autoevaluación: Es la herramienta más práctica con que cuenta una dependencia o entidad para conocer los avances y las desviaciones de sus objetivos, planes y programas, sobre todo de la operatividad de aquellas acciones que se emprenden con la finalidad de mejorar la Funcionalidad de los sistemas y procesos que regulan el quehacer de la propia entidad. (Instituto Peruano de Economía, 2014)

Calidad: La definición de calidad tiene un alcance muy amplio. Afirma que la calidad es una determinación del cliente; es decir, solo el cliente puede decir sin un producto o servicio satisface sus necesidades, requerimientos y expectativas (y que tan bien lo hace). (Robbins, 2004)

Contrato: En suma, en el contrato administrativo no existe una perfecta reciprocidad de obligaciones en el sentido de que no incorpora, ni explícitamente, la facultad de resolver el contrato para el caso de que uno de los contratantes incumpla con las obligaciones de su cargo, por lo que cabe asimilar a la administración con los particulares sometido, cuando contratan, al derecho común con perfecta igualdad de derechos y obligaciones. Uno de los aspectos más controvertidos del régimen jurídico del contrato indefinido no fijo de plantilla es la extinción del contrato como consecuencia de la cobertura reglamentaria de la plaza. (Peralta, 2013)

Compromiso: Se trata de la capacidad que tiene una persona para tomar consciencia de la importancia que existe en cumplir con algo acordado anteriormente. Cuando alguien se compromete, quiere decir que está tomando un cierto grado de responsabilidad sobre algo en específico. Un compromiso es una obligación que debe cumplirse por la persona que lo tiene y lo tomó. Un compromiso puede ser visto como el objetivo de una o más personas a realizar. Éstas van desarrollando actos o acciones para poder concretarlo. (Lagomarsino R., 2003)

Condiciones: hace referencia a una serie de características propias de la cotidianidad de las cosas. Son versátiles, definen comportamiento, espacio y funciones. Una condición es el estado en el que se encuentra alguna cosa, una condición es algo que cada elemento existente en el planeta posee. (Fernández, 2010).

Desempeño: Es el cumplimiento efectivo de las actividades y funciones inherentes a un cargo, un trabajo. El desempeño de un trabajador se encuentra en estrecha vinculación con el éxito de la empresa y esto es justamente porque su trabajo, sumado al del resto de los trabajadores, incide en el correcto funcionamiento de esta, por tanto, es una práctica habitual que el área, sector o profesional que corresponda realice un pormenorizado seguimiento del desempeño. (Toyama, 2014)

Identidad: La identidad es considerada como un fenómeno subjetivo, de elaboración personal, que se construye simbólicamente en interacción con otros. La identidad personal también va ligada a un sentido de pertenencia a distintos grupos socio-culturales con los que consideramos que compartimos características en común. (Peralta, 2013)

Moral: Moral es el conjunto de principios, criterios, normas y valores que dirigen nuestro comportamiento. La moral nos hace actuar de una determinada manera y nos permite saber que debemos de hacer en una situación concreta. Es como una especie de brújula que nos orienta, nos dice cuál es el camino para seguir, dirige nuestras acciones en una determina dirección. La brújula nos indica el camino. En la vida hay que intentar no perder el norte. (Ildefonso, 2005)

Productividad: La productividad de cualquier factor, según los libros de texto estándar, se refiere a la relación entre el valor de lo producido y la cantidad de insumos empleados en esa producción. En el caso de la productividad del trabajo, es la relación entre la producción y el volumen del factor trabajo empleado. (Núñez y Sánchez, 2006)

Predictor: Pruebas o elementos de información utilizadas por los departamentos de recursos humanos para predecir si trabajará bien un candidato en el caso de que se le contrate. (Arias, 2001)

Rendimiento: cuando se habla del rendimiento de tal o cual se estará haciendo referencia al cansancio, falta de fuerza, o en su defecto al excelente estado que presenta el individuo en cuestión, luego de llevar a cabo determinada tarea, actividad. (Hernández, 2000)

Relaciones Interpersonales: Las relaciones interpersonales en el trabajo (y fuera, también) constituyen un papel crítico en una empresa agrícola. Aunque la calidad de las relaciones interpersonales en sí no basta para incrementar la productividad, sí pueden contribuir significativamente a ella, para bien o para mal. (Lagomarsino, 2003).

2.5. Bases Epistémicos

Variable 1: Compromiso organizacional

De acuerdo, a la búsqueda de información, muestra que el estudio del compromiso organizacional se puede clasificar en tres teorías con diferentes conceptos del compromiso organizacional. Así mismo estarán relacionadas con las tres dimensiones (afectivo, continuidad, normativo), postuladas por Meyer y Allen (1991). Los siguientes párrafos explorarán estas teorías en detalle:

Teoría perspectiva psicológica

O'Reilly y Chatman (1986) citado por (Hurtado, 2017), se basa principalmente en las premisas de las ataduras psicológicas a través de una identificación e implicación entre empleado y organización que conllevan a dar respuestas cognitivas, cuyo argumento indica de una manera más precisa al estado emocional.

Esta teoría está relacionada con la dimensión compromiso afectivo, postulada por Meyer y Allen (1991), el cual es referido al apego psicológico del individuo a la organización a través de una atadura emocional, esto da entender que para el individuo la organización lo es todo. Citado por (Hurtado, 2017)

Teoría del intercambio social

Becker (1960) citado por Hurtado (2017), identifica intercambio social como "el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones (side-bets) realizadas a lo largo del tiempo" (p. 63). Esta teoría se basa que el vínculo organizacional está establecido en un intercambio ya que el trabajador recibe ciertos incentivos para igualar las contribuciones que el empleador brinda. Es decir, el colaborador se involucra e identifica siempre cuando haya una reciprocidad entre él y la organización por lo contrario habría la voluntad de renunciar el cual es un resultado negativo hacia la organización.

Esta perspectiva se vincula con el componente de continuidad que postula Meyer y Allen (1991), donde formulo una escala de medida, para evaluar la dimensión de continuidad, y donde se refirió que la probabilidad que un individuo se ve forzado de continuar en una empresa ya seas por que observa que no puede tener otra oportunidad en encontrar otro trabajo, y de no tener la posibilidad de permanecer en la empresa, como consecuencia el individuo desarrolla alto grado de compromiso de continuidad. Citado por (Hurtado, 2017).

Teoría perspectiva de atribución

Reichers (1985) citado por Hurtado (2017), esta perspectiva se basa que el compromiso que tiene un individuo es más una obligación adquirida, esto se lograría con ciertos comportamientos, conductas que son voluntarias del mismo. Esta

perspectiva va más allá de la creencia que el trabajo es un valor ético, es decir, mientras más duro sea el trabajo como resultado se tendrá mayor beneficio moral y gran virtud para desarrollar el carácter del individuo, proyectando al trabajo como el centro de la vida individual y social.

En esta perspectiva se vincula con la dimensión normativa, postulada por Meyer y Allen (1991), ya que indica que el individuo se mantiene en la organización por sentimientos de obligación moral. Citado por (Hurtado, 2017).

Variable 2: Productividad laboral

Teoría de los límites.

En cuanto a las teorías relacionadas al tema se tiene a la teoría de los límites, que consiste en el proceso de negociación y mantenimiento entre el equilibro de la vida personal y la vida laboral, donde crear y mantener límites mentales es una cualidad necesaria e indispensable ya que, al momento en que el individuo marca límites con relación a su entorno, se sumerge en un proceso de individualización y autodescubrimiento que le permiten crecer como ser y no como colectivo. Esta teoría explica que los límites permiten establece y reordenar las condiciones en las que se desenvuelve la persona como individuo sin identificarse con alguno de los roles, solo en base a su persona, sin embargo, ambas esferas mantienen interacción entre sí en cierto grado, más el acto de cruzar o sobreponer un rol sobre el otro, dependerá únicamente del individuo y sus intereses personales.

Al respecto, se han definido con el tiempo tres tipos de límites. En primer lugar, se tiende al límite espacial que se evidencia mediante barreras estructurales, muros, paredes, puertas, ventanas, entre otros, que sirven para establecer espacios de trabajo destinados a un fin particular, especialmente ahora debido a la situación que se vive mundialmente, se requiere que el trabajo remoto sea ejecutado en lugares dispuestos a

prestar la atención y dedicación debida al rol que se debe desempeñar, para no generar controversia entre ambas esferas. En segundo lugar, existen los límites temporales, los que se pueden identificar como los mismos son como su nombre lo indica, marcados por el tiempo de ejecución, siendo éstos los horarios y jornadas de trabajo, descanso, dispersión, entre otros, a fin de darle a cada esfera el tiempo y dedicación que le corresponde sin interferir de manera negativa sobre la otra.

Y, por último, están los límites psicológicos, los cuales son considerados como los patrones de comportamiento y pensamiento que se mantienen sobre el dominio de sí mismo en relación con la actividad que se ejerce en el tiempo y lugar establecido. Éstos limitan el comportamiento que se debe tener para un rol en relación al otro, por ejemplo, la seriedad de una reunión o conferencia en contraste con la actitud relajada de estar en una cena familiar. Esta teoría resalta la importancia de estos tres límites y la relación entre los diferentes roles que ejerce la persona, tanto en el ámbito laboral como en la familiar, donde se concluye que de una u otra manera ambas se relacionan entre sí, pero es importante mantener el equilibrio sobre ambas esferas aplicando los resultados positivos y no sobreponer una sobre la otra (Kylin, 2007). En relación con las dimensiones de la variable productividad laboral, se ha considerado a los autores Robbins y Judge (2009), quienes señalan que está integrada por 3 factores: factores de la productividad, desarrollo de la producción y desempeño en la productividad

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

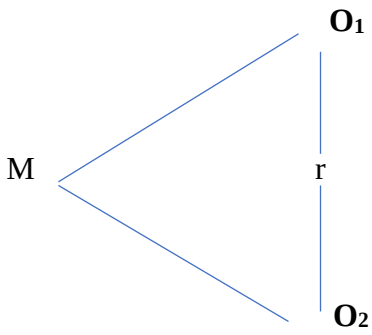
3.1. Tipo de investigación

De acuerdo al control o no de la variable de estudio, es de tipo no experimental, que según indica Hernández, Fernández y Baptista (2010), relatan que el tipo de investigación no experimental es donde no se lleva a cabo la manipulación de las variables de estudio; asimismo, la información se recogerá en un momento único.

3.2. Diseño y esquema de la investigación

Para el análisis de la investigación seguirá un diseño Descriptivo-Correlacional. Descriptivo, porque demanda detallar propiedades, características y rasgos esenciales de cualquier fenómeno que se estudie. Este tipo de investigación es el más frecuenta debido que especifica tendencias de un grupo o población. En cambio, los estudios correlaciónales, buscan establecer cómo se asocia o vinculan diversos conceptos, 46 variables o características entre sí o, también, si no se relacionan. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

El esquema a utilizar:



Dónde:

M: Trabajadores de la Unidad Territorial Foncodes Pucallpa.

O_1: Variable Compromiso organizacional

O_2: Variable productividad laboral.

r: Relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población está conformada por un conjunto de elementos, los cuales pueden ser personas, organizaciones, comunidades u otros, según Carbajal (2007), esta referidos al conjunto de todas las posibles observaciones que caracteriza al objeto de estudio.

La población se encuentra compuesta por 20 trabajadores de la Unidad Territorial Foncodes Pucallpa.

3.3.2. Muestra

Velásquez y Rey (1999) consideran que la muestra de estudio es una parte de la población, las cuales deben cumplir con ciertas condiciones de probabilidad y por la que las conclusiones deben tener validez para todo el universo. Siendo la muestra el total de la población de 20 colaboradores por ser una muestra pequeña. (p. 219).

3.4. Instrumento de recolección de datos

Para la recopilación de la información se utilizó el Cuestionario, que consta de 18 ítems para la variable compromiso organizacional y 18 ítem para la variable productividad laboral.

Para la recopilación de la información se utilizará como instrumento el Cuestionario que consta de 09 ítems para la variable procedimiento administrativo general y 19 ítem para la variable reglamento interno institucional.

3.5. Técnicas de recojo, procedimiento y presentación de datos

Técnica.

Se utilizó como técnica de recolección de datos y la técnica de evaluación psicométrica; ya que, se aplicó cuestionarios dentro de un contexto determinado (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010)

Instrumento.

El instrumento a utilizar es el cuestionario que es medido en una escala de Likert de cinco puntos para las variables de compromiso laboral y productividad.

Tabla 2

Elección de Técnica e Instrumento

Variable	Técnica	Instrumento
Variable 1: Compromiso organizacional	Encuesta	Cuestionario 1
Variable 2: Productividad laboral	Encuesta	Cuestionario 2

Validez

Hernández et al, (2010) refiere que el grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir, para ello utiliza la evidencia relacionada con el contenido, con el criterio y el constructo. De acuerdo al juicio de expertos en el tema que van a evaluar la teoría y su significancia, nivel de profundización de la valoración que ofrecen los sujetos de estudio, la calidad de las preguntas, la simplicidad de interpretación del contenido. Para la validez de los instrumentos se sometió a ambos

instrumentos a la revisión por el juicio de 3 expertos en los temas de calidad, producción y recursos humanos, los cuales cuentan con el grado de doctor y magister, quienes establecieron que los instrumentos demuestran una validez relevante.

Confiabilidad

Para asegurar que los instrumentos utilizados sean precisos y seguros y determinar la confiabilidad se usa la prueba de Alfa de Cronbach, que es un estadístico de medida de fiabilidad que analiza un conjunto de análisis estadístico de sus ítems que midan el mismo constructo, para lo cual se utilizó el programa SPSS Versión 25. La prueba de confiabilidad se realizó con una muestra de 20 sujetos que forman parte de nuestra población escogidos al azar, a los cuales se les aplico los instrumentos con el fin de validar la confiabilidad con el alfa de Cronbach.

Tabla 3

Resultados de la confiabilidad del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Instrumento	Nº Items	Alfa de Cronbach
Compromiso organizacional	18	0.896
Productividad laboral	18	0.893

"Compromiso organizacional" de a=0,896 (altamente confiable) y para el instrumento: "Productividad laboral" de a=0,893 (altamente confiable).

Procesamiento de los datos

Para poder analizar los datos se van a requerir las herramientas y pasos que a continuación se describen: Primero, recolección de datos, clasificación, codificación y registro; esto con los resultados obtenidos de nuestros instrumentos, los cuales serán tabulados en el programa Microsoft Excel y trasladado al SPSS Versión 25. El nivel de

significancia empleado es de 0.05, es decir para la investigación se admite un 5% de margen de error con la finalidad de que la correlación sea verídica.

Presentación de datos

Luego de haber recopilado la información a través de las encuestas se procedió a realizar su tabulación, y para ello utilizamos la hoja de cálculo de Excel, dentro de la cual también se desarrollaron los diferentes cuadros estadísticos.

La información tabulada en Excel luego fue llevada al SPSS en donde desarrollamos la contrastación de las hipótesis.

Para determinar la existencia de la relación y el nivel de significancia utilizamos el sistema de correlación de Pearson.

Finalmente se llegaron a los resultados los cuales fueron debidamente explicados y fundamentados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Tablas y figuras del nivel de la variable y dimensiones.

Los resultados obtenidos, se analizaron tomando en cuenta los objetivos planteados en la presente investigación.

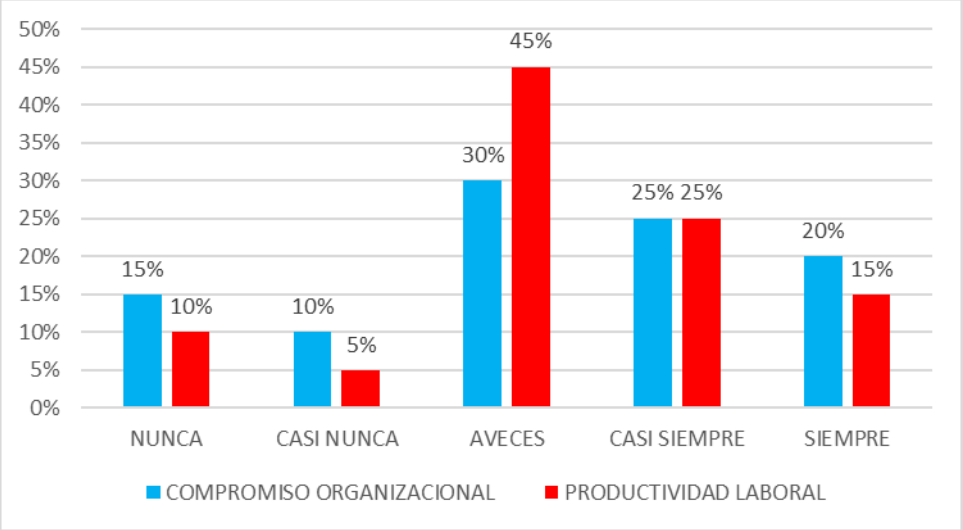
Tabla 4

Comparación de puntajes de las variables compromiso organizacional y productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa - Ucayali

NIVEL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL		PRODUCTIVIDAD LABORAL	
	f	%	f	%
NUNCA	3	15%	2	10%
CASI NUNCA	2	10%	1	5%
AVECES	6	30%	9	45%
CASI SIEMPRE	5	25%	5	25%
SIEMPRE	4	20%	3	15%
TOTALES	20	100%	20	100%

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores

Figura 1: Nivel de percepción de compromiso organizacional y productividad laboral



Interpretación: en la tabla 4 y figura 1 el compromiso organizacional se observa que sobresale el nivel a veces con un 30%, seguido de un nivel casi siempre con un 25%, 20% siempre, 15% nunca y 10% casi nunca. Situación similar que se presenta la variable productividad laboral a un nivel regular con un 45%, seguido de un nivel casi siempre con 25%, 15% siempre, 10% nunca y 5% casi nunca.

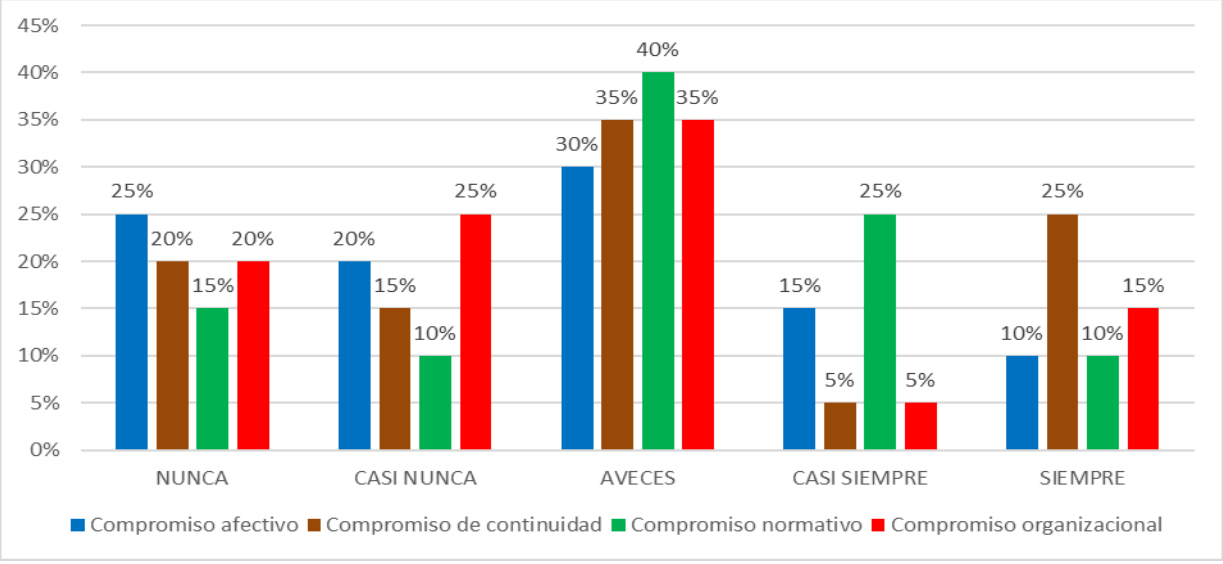
Tabla 5

Valoración de los niveles obtenidos de las dimensiones de la variable compromiso organizacional

NIVEL	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo		Compromiso organizacional	
	f	%	f	%	f	%	f	%
NUNCA	5	25%	4	20%	3	15%	4	20%
CASI NUNCA	4	20%	3	15%	2	10%	5	25%
AVECES	6	30%	7	35%	8	40%	7	35%
CASI SIEMPRE	3	15%	1	5%	5	25%	1	5%
SIEMPRE	2	10%	5	25%	2	10%	3	15%
TOTALES	20	100%	20	100%	20	100%	20	100%

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores.

Figura 2: Nivel de percepción obtenida de las dimensiones de la variable compromiso organizacional.



Interpretación: en la tabla 5, sobre la variable compromiso organizacional se evidencia que el mayor porcentaje está dado en el nivel a veces con porcentajes que van desde 40% a 30% en compromiso normativo y compromiso afectivo respectivamente, seguido del nivel nunca que resalta en la dimensión compromiso afectivo, nivel casi siempre compromiso normativo y casi nunca compromiso organizacional con un 25% y en la dimensión compromiso de continuidad con un 20% de nunca.

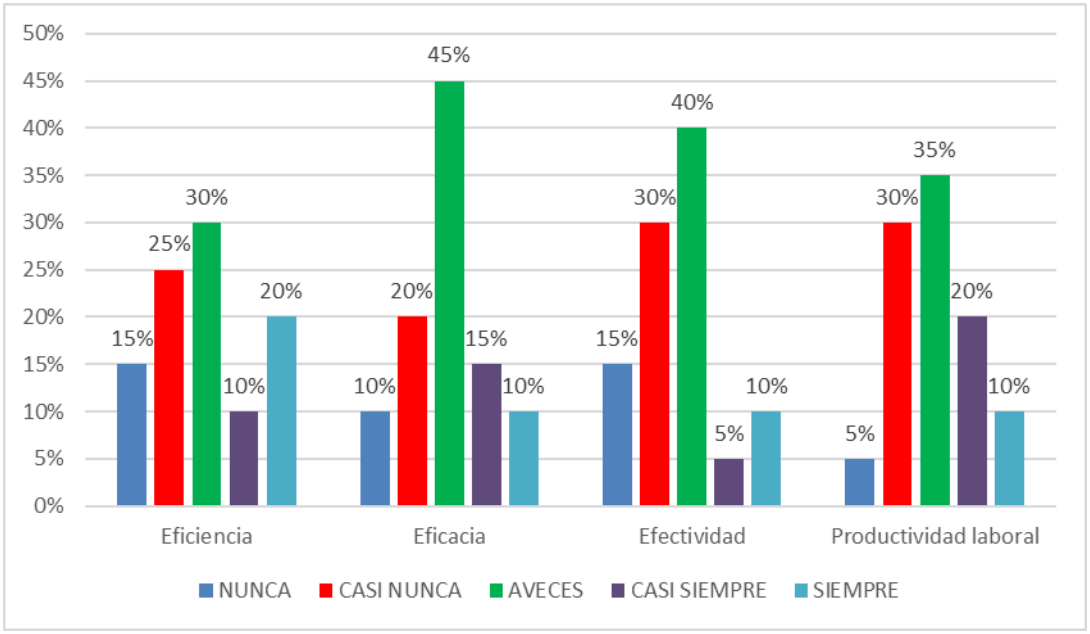
Tabla 6

Valoración de los niveles obtenidos de las dimensiones de la variable productividad laboral.

NIVEL	Eficiencia		Eficacia		Efectividad		Productividad laboral	
	f	%	f	%	F	P	f	%
NUNCA	3	15%	2	10%	3	15%	1	5%
CASI NUNCA	5	25%	4	20%	6	30%	6	30%
AVECES	6	30%	9	45%	8	40%	7	35%
CASI SIEMPRE	2	10%	3	15%	1	5%	4	20%
SIEMPRE	4	20%	2	10%	2	10%	2	10%
TOTALES	20	100%	20	100%	20	100%	20	100%

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores.

Figura 3: Nivel de percepción obtenida de las dimensiones de la variable productividad laboral



Interpretación: en la tabla 6, la variable productividad laboral se evidencia que el mayor porcentaje está dado en el nivel a veces con porcentajes que van desde 45% a 30% en eficacia y eficiencia respectivamente, seguido del nivel casi nunca que resalta en la dimensión de efectividad con un 30% y en la dimensión efectividad con un 15% de siempre.

Prueba de Hipótesis General

A continuación se muestra el nivel de significancia aceptado para este tipo de estudios por cada variable:

Nivel de Significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05 se acepta la H_i, y se rechaza la H_o.

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05 se acepta la H_o y se rechaza la H_i.

Hipótesis general

El compromiso organizacional se relaciona directamente con la productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa – Ucayali 2021.

Hipótesis estadística:

H_0 : $\alpha <$ Sig. (Bilateral)

El compromiso organizacional se relaciona directamente con la productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa – Ucayali 2021.

H_0: El compromiso organizacional no se relaciona directamente con la productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa – Ucayali 2021.

Tabla 7

Correlación de Pearson de las variables compromiso organizacional y productividad.

Correlaciones

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,901**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,901 **	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque r < 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral, con un valor r = 0.901 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Prueba de hipótesis especificas

HE1. El compromiso afectivo se relaciona directamente con la productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa – Ucayali 2021.

Tabla 8

Correlación de Pearson de compromiso afectivo y productividad laboral

Correlaciones

		COMPROMISO AFECTIVO	PRODUCTIVIDAD LABORAL
COMPROMISO AFECTIVO	Correlación de Pearson	1	,898**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,898**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque r < 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre el compromiso afectivo y la productividad laboral, con un valor r = 0.898 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva muy alta.

HE2. El compromiso de continuidad se relaciona directamente con la productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa – Ucayali 2021.

Tabla 9

Correlación de Pearson de compromiso de continuidad y productividad laboral

Correlaciones

		COMPROMISO DE CONTINUIDAD	PRODUCTIVIDAD LABORAL
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Correlación de Pearson	1	,893**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,893**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque r < 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre el compromiso de continuidad y productividad laboral, con un valor r = 0.893 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

HE3. El compromiso normativo se relaciona directamente con la productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa – Ucayali 2021.

Tabla 10

Correlación de Pearson de compromiso normativo y la productividad laboral

Correlaciones

		COMPROMISO NORMATIVO	PRODUCTIVIDAD LABORAL
COMPROMISO NORMATIVO	Correlación de Pearson	1	,889**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,889**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque r < 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre el compromiso normativo y la productividad laboral, con un valor r = 0.889 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

CAPÍTULO V

DISCUSION DE LOS RESULTADOS

5.1. CONSTRASTACION DE LOS RESULTADOS

El presente trabajo de investigación titulada “El compromiso organizacional y la productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa – Ucayali 2021, que de acuerdo con los resultados obtenidos de la investigación se observó que el objetivo general, fue determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa – Ucayali. El valor de la correlación fue de 0.901 (correlación positiva alta). De igual manera se determinó que la variable la compromiso organizacional se observa que sobresale el nivel a veces con un 30%, seguido de un nivel casi siempre con un 25%, 20% siempre, 15% nunca y 10% casi nunca. Situación similar que se presenta la variable productividad laboral a un nivel regular con un 45%, seguido de un nivel casi siempre con 25%, 15% siempre, 10% nunca y 5% casi nunca.

Estos resultados de la variable compromiso organizacional se encuentra sustentado en la investigación realizada por Zapata (2018) en su tesis *“Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016”*. Concluye: Acorde con los resultados obtenidos mediante la correlación Rho de Spearman, con un valor de 0,844 equivalente a una correlación alta y adquiriendo un nivel de significancia calculada de (0,000) para una $p < .05$ se concluye que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016”.

En relación con la variable productividad laboral los resultados se encuentran sustentados en la investigación de Zapata (2018) en su tesis *“Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud,*

Lima-2016”. Concluye: Acorde con los resultados obtenidos mediante la correlación Rho de Spearman, con un valor de ,844 equivalente a una correlación alta y adquiriendo un nivel de significancia calculada de (0,000) para una $p < .05$ se concluye que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016”.

Con respecto a las hipótesis específicas, se determinó que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y las dimensiones de compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, la variable productividad laboral con las dimensiones eficiencia, eficacia y efectividad en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa - Ucayali, concordando con Angulo (2017) realiza una investigación “*El compromiso organizacional y el nivel de productividad de los trabajadores administrativos de la red de servicios de salud de Picota”.* Concluye: Encontrando que el compromiso de continuidad es el de mayor preponderancia entre los tres tipos de compromiso con un porcentaje de 72%, encontrando también una relación significativa entre el compromiso organizacional y el nivel de productividad.

Del mismo modo coincide con la teoría relacionada a la Teoría del intercambio social Becker (1960) citado por Hurtado (2017), identifica intercambio social como “el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones (side-bets) realizadas a lo largo del tiempo” (p. 63). Esta teoría se basa que el vínculo organizacional está establecido en un intercambio ya que el trabajador recibe ciertos incentivos para igualar las contribuciones que el empleador brinda. Es decir, el colaborador se involucra e identifica siempre cuando haya una reciprocidad entre él y la organización por lo contrario habría la voluntad de renunciar el cual es un resultado negativo hacia la organización.

Esta perspectiva se vincula con el componente de continuidad que postula Meyer y Allen (1991), donde formulo una escala de medida, para evaluar la dimensión de continuidad, y donde se refirió que la probabilidad que un individuo se ve forzado de continuar en una empresa ya seas por que observa que no puede tener otra oportunidad en encontrar otro trabajo, y de no tener la posibilidad de permanecer en la empresa, como consecuencia el individuo desarrolla alto grado de compromiso de continuidad. Citado por (Hurtado, 2017).

CONCLUSIONES

- Se acepta la hipótesis alterna porque r < 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral, con un valor r = 0.901 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

- Se acepta la hipótesis alterna porque r < 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre el compromiso afectivo y la productividad laboral, con un valor r = 0.898 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva muy alta.

- Se acepta la hipótesis alterna porque r < 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre el compromiso de continuidad y productividad laboral, con un valor r = 0.893 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

- Se acepta la hipótesis alterna porque r < 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre el compromiso normativo y la productividad laboral, con un valor r = 0.889 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda crear nuevas experiencias en los colaboradores, satisfaciendo las necesidades del personal, brindándole incentivos tanto económicos como moral, entre otros aspectos que puedan elevar su compromiso afectivo hacia la organización.

- Se recomienda a los trabajadores de la institución, para que conserven el alto nivel de compromiso afectivo que poseen, puesto que es un factor importante para elevar la productividad laboral en la institución y el mantenimiento de la relación laboral.

- Se recomienda que el equipo directivo de la institución, tiene que seguir cumpliendo con todo lo necesario para que el trabajador se encuentre comprometido por la recepción de beneficios en la organización y sobre todo porque se siente satisfecho en ella, ya que existe una asociación directa con su productividad.

- Se recomienda que el administrador de la institución, desarrolle el compromiso normativo que se asocia con el compromiso ético y la lealtad del trabajador hacia la organización, a base del liderazgo y cooperación.

- Se recomienda brindar todas las facilidades al personal para que desarrolle sus actividades, así mismo se recomienda crear un plan de motivación con la finalidad de mejorar la productividad de los colaboradores.

- Se recomienda facilitar a los trabajadores todas las herramientas y requerimientos para el desarrollo de las actividades, elevando de tal manera el compromiso hacia su trabajo y la institución, trayendo consigo excelentes resultados en la productividad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Allen, N. y Meyer, J. (1991), *Comintment in the workplace: "Theory, reseach and application*". California; Sage Publications. México. Mc. Graw Hill México.

Allen, N. & Meyer, J. (1991). *A three component conceptualization of organizational commitment*. (Homepage).

Allen, K., & Meyer, E. (2012). *Empresarismo* (2 ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.

Arias Galicia, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. México, Edit. UNAM. Rev. De Contaduría y Administración, Nº 200, enero marzo 2001.

Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención. *Internacional, 200*, 5-12.

Angulo J. (2017) Relación entre compromiso Organizacional y nivel de productividad de los trabajadores administrativos de la red de servicios de salud Picota, 2016 (Tesis de Magister, Universidad César Vallejo).

Amasifuen y Heredia (2019). En su tesis "*Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en Protege Oriente S.A., Pucallpa, 2019".* Universidad Privada de Pucallpa. Perú.

Amóros, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Lima, Perú: Escuela de Economía.

Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación.* Pearson Educación.

Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* Bogotá, Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.

Betanzos, N., y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología, 23(2)*, 207-215.

Bustamante J., Fernández M., Moscoso Y. & Vera J. (2016) Compromiso Organizacional e Intención de Rotación Laboral en el Sector Cementero de la Región Arequipa (Tesis de Magister, Universidad Pontifica Católica del Perú).

Buitrón (2020) en su tesis *"Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una Universidad del Sector Educativo de Lima".* Universidad San Martin de Porras. Perú.

Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoria general de la administración. En I. Chiavenato, *recursos humanos* (8 ed., págs. 23-25). México D.F.: McGraw-Hill Education.

Claure, M., y Böhrt, M. (2004). Tres Dimensiones del Compromiso Organizacional: Identificación, Membresía y Lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP, 2(1)*, 77-83.

Fernández-Ríos, M.; Sánchez, J. (1997). Eficacia organizacional. Concepto, desarrollo y evaluación. Madrid: Díaz de Santos.

Fernández, (2010) "*La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*", España- editorial club universitario.

Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). Comportamiento organizacional. En R. Griffin, & G. Moorhead, *Comportamiento organizacional* (9 ed., págs. 68-70). México D.F.: Cengage Learning.

Guizar, R. (2013). Desarrollo organizacional. En R. Guizar, *Recursos humanos* (4 ed., págs. 444-446). México D.F.: McGraw-Hill Education.

Gutiérrez, H. (2014). Calidad y productividad. En H. Gutiérrez, *administración de empresas* (4 ed., págs. 2-7). México,D.F.: McGraw-Hill Interamericana.

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. Cuarta Edición. Editorial McGraw Hill. México. Pág. 121.

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Quinta Edición. Editorial McGraw Hill. México.

Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. 5a ed. Editorial McGraw-Hill/ Interamericana Editores S.A. 2010. México.

Hernández, R; & Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A: México D.F.

Hernández (2000) "*Productividad y Mercado de trabajo*" México, Edición Plaza y Valores.

Ibarra, L. (2019). *Satisfación laboral y compromiso organizacional de los empleados de la Empresa de Transportes San Martin de Porres de.* Para optar el grado academico de Maestria en Administración Estratégica, Universidad Nacional Jóse Faustino Sánchez Carrión, Huacho.

Instituto Peruano de Economía, (2014) "*Productividad laboral*". Lima – Perú: Ministerio de Economía y Finanzas.

Ildefonso, (2005) "Marketing de los servicios, edición revisada y actualizada, España, editorial ESIC.

Jones, E.; Chung, C. (2006). A methodology for measuring engineering knowledge worker productivity. Engineering Management Journal, 18(1): 32-38.

Judge, T., & Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional* (15 ed.). Juarez: Pearson.

Lagomarsino R., (2003) *Compromiso organizacional,* en la Revista de Antiguos Alumnos, Ano VI, No. 2, No. pp. 79-83.

León (2018) en su tesis *"Compromiso organizacional y su relación con la productividad labora en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016".* Universidad Nacional de San Martin – Tarapoto. Perú.

Marroquín (2019) en su tesis *"El compromiso laboral y su influencia en la productividad de los conductores de una empresa de transportes de carga nacional 2018".* Universidad César Vallejo. Perú.

Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Compromiso Organizacional en una muestra de Trabajadores Mexicanos.* Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*,* 22 (1), 61-89.

Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). *Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization.* Journal of applied psychology, *78* (4), 538.

Núñez y Sánchez (2006). "*Indicadores de productividad Para la industria Portuaria*, en Santiago de Chile.

Peralta, C. (2013). *El compromiso laboral: discursos en la organización*. Barranquilla: Colombia: Pepsic.

Peiró, J. (1990). *Organizaciones: nuevas perspectivas psicosociológicas*. *Revista* Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of , 40 (3), 363-370.

Pena, M. y et al. (2016) El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. Revista Internacional Administración y Finanzas.

Prokopenko, J. (1999). La Gestión de la Productividad. C.V. México: Editorial LIMUSA S.A.

Prokopenko J. (1989) La gestión de la Productividad (1 ed.) Ginebra OIT.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ª ed.). México: Pearson Educación.

Robbins, S. y Judge, T. (2013), *Comportamiento Organizacional.*

Robbins, S. y Judge, M. (2009). Administración. México D.F.: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Robbins, S.; Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. Decimotercera edición. México: Pearson Educación.

Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional: Conceptos, controversias, aplicaciones.* Pearson Educatión.

Robbins, S., Decenzo, D., & Coulter, M. (2013). Fundamentos de administración. En S. Robbins, D. Decenzo, & M. Coulter, *Administración de empresas* (8 ed., págs. 222-225). México D.F.: Pearson Education.

Rodas, A. (2013). *Relación entre estima y compromiso laboral en docentes de una.* Tesis de Licenciatura, Universidad de Guatemala Rafael Landivar.

Quijano, S. (2006). Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones. Barcelona: Icaria Editorial S.A.

Tolentino, A. (2004). New Concepts of Productivity and its Improvement. European Productivity Network Seminar, Budapest, 13-14 May 2004.

Zapata, R. (2018). *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016*. Tesis para obtener el Grado Académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, Lima, Perú

ANEXOS

ANEXO 1.

Matriz de consistencia

Título: Compromiso organizacional y la productividad laboral en la Unidad Territorial de Foncodes Pucallpa – Ucayali, 2021

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
¿En qué medida el compromiso organizacional se relaciona con la productividad laboral en la Unidad Territorial de Foncodes Pucallpa – Ucayali, 2021?	Determinar en qué medida el compromiso organizacional se relaciona con la productividad laboral en la Unidad Territorial de Foncodes Pucallpa – Ucayali, 2021.	El compromiso organizacional se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Unidad Territorial de Foncodes Pucallpa, Ucayali, 2021.	VARIABLE 1 COMPROMISO ORGANIZACIONAL ■ DIMENSIÓN COMPROMISO AFECTIVO Identificación Deseo de contribuir ■ DIMENSIÓN COMPROMISO DE CONTINUIDAD Opciones laborales Necesidad laboral ■ DIMENSIÓN COMPROMISO NORMATIVO Reciprocidad El deber VARIABLE 2 PRODUCTIVIDAD LABORAL ■ DIMENSIÓN EFICIENCIA Reducción de tiempo Disposición de insumos y materiales ■ DIMENSIÓN EFICACIA Hacer correcto Alcance de metas y objetivos ■ DIMENSIÓN EFECTIVIDAD Mejores resultados Evaluación continua	**TIPO DE INVESTIGACIÓN** DESCRIPTIVA – NO EXPERMENTAL. **DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN** Correlacional **POBLACIÓN** Está constituida por 20 trabajadores de la Unidad Territorial Foncodes Pucallpa. **MUESTRA** Se estimó siguiendo los criterios que ofrece la estadística, teniendo en cuenta el muestreo no Probalístico, por conveniencia. El tamaño de la muestra es 20 trabajadores de la Unidad Territorial Foncodes Pucallpa. **SOFTWARE PARA PROCESAR DATOS:** SPSS v23.
a) ¿En qué medida el compromiso afectivo se relaciona con la productividad laboral en la Unidad Territorial de Foncodes Pucallpa – Ucayali, 2021?	a) Determinar en qué medida el compromiso afectivo se relaciona con la productividad laboral en la Unidad Territorial de Foncodes Pucallpa – Ucayali, 2021.	a) El compromiso afectivo se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Unidad Territorial de Foncodes Pucallpa, Ucayali, 2021.		
b) ¿En qué medida el compromiso de continuidad se relaciona con la productividad laboral en la Unidad Territorial de Foncodes Pucallpa – Ucayali, 2021?	b) Determinar en qué medida el compromiso de continuidad se relaciona con la productividad laboral en la Unidad Territorial de Foncodes Pucallpa – Ucayali, 2021.	b) El compromiso afectivo se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Unidad Territorial de Foncodes Pucallpa, Ucayali, 2021.		
c) ¿En qué medida el compromiso normativo se relaciona con la productividad laboral en la Unidad Territorial de Foncodes Pucallpa – Ucayali, 2021?	c) Determinar en qué medida el compromiso normativo se relaciona con la productividad laboral en la Unidad Territorial de Foncodes Pucallpa – Ucayali, 2021.	c) El compromiso normativo se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Unidad Territorial de Foncodes Pucallpa, Ucayali, 2021.		

Fuentes	Técnicas	Herramientas
Primaria	Encuesta	Cuestionario
Secundaria	Análisis documental	Resumen de autores

ANEXO 2.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Cuestionario de Compromiso Organizacional

Instrucciones: Estimados trabajadores el presente cuestionario, tiene como propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de compromiso organizacional. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un (X).

Dónde: Nunca = 1, Casi nunca =2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5.

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Compromiso afectivo					
1	Se siente integrado plenamente a esta institución					
2	Esta institución significa mucho para usted					
3	Usted habla positivamente de esta institución a sus amistades					
4	Participa activamente de las capacitaciones y reuniones que se realizan en esta institución					
5	Siente que sus compañeros de trabajo son como parte de su familia					
6	Se sentiría afligido si dejara esta institución					
	Dimensión 2: Compromiso de continuidad					
7	Si dejara esta institución, difícilmente hallaría otra como esta.					
8	Si decidiera dejar esta institución se verían interrumpidos sus proyectos personales.					
9	Si decidiera dejar esta institución tendría más perdidas que ganancias económicas					
10	Desea trabajar durante toda su carrera en esta institución.					
11	Se encuentra plenamente recompensado con el sueldo que percibo en esta institución					
12	Si continua en esta institución es porque en otro trabajo no me daría todas las ventajas que me dan en esta					
	Dimensión 3: Compromiso normatividad					
13	Usted no dejaría esta institución porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.					
14	Esta institución merece el esfuerzo que realiza diariamente.					
15	Cumple con las normas o reglas de trabajo en cada procedimiento de trabajo.					
16	No renunciaría a su institución porque se siente obligado a ella.					
17	Usted siente que los problemas de esta institución también son mis problemas.					
18	Cree que es incorrecto renunciar a esta institución					

Cuestionario de Productividad laboral

Instrucciones: Estimados trabajadores el presente cuestionario, tiene como propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de productividad laboral. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un (X).

Dónde: Nunca = 1, Casi nunca =2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5.

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Eficiencia					
1	Usted ha trabajado días no laborables para alcanzar sus metas.					
2	Usted se capacita para hacer bien mi trabajo y obtener mejores resultados					
3	Cuando se esfuerza reconocen su trabajo.					
4	Cuenta con los recursos necesarios para realizar su labor.					
5	Utiliza los insumos de la institución evitando el desperdicio y su deterioro.					
6	Ahorra recursos, tiempo y dinero en el trabajo					
	Dimensión 2: Eficacia					
7	Conoce usted cuáles son los objetivos y metas de esta institución y se identifica con ella.					
8	Cumple con sus responsabilidades laborales diarias en esta institución.					
9	Da el 100% de su capacidad y actitud durante su trabajo.					
10	Cumple con los procedimientos establecidos de esta institución					
11	Alcanza usted los objetivos y metas programadas en esta institución.					
12	Da solución de algún problema que se presente esta institución.					
	Dimensión 3: Efectividad					
13	Persigue los objetivos institucionales de una forma activa y perseverante.					
14	Dedica un tiempo adicional para mejorar el centro laboral					
15	Pone el mayor esfuerzo posible en su trabajo, inclusive hace más de lo que tiene que hacer					
16	Se somete a evaluaciones mensuales y creo soluciones si se encuentran problemas					
17	Comparte sus conocimientos en beneficio de sus compañeros de trabajo					
18	En ausencia de su inmediato superior asumo la responsabilidad.					

ANEXO 3.

FICHA DE VALIDACION EMITIDA POR LOS EXPERTOS

FICHA DE VALIDACION

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dra. Catherine Ferreyros de Olivari	Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad	Encuesta	Bach. Kayser Manuel Ríos Pérez
Título: "Compromiso organizacional y la productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa – Ucayali 2021"			

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 -40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONABILIDAD	Adecuado para valorar de las estrategias del nuevo enfoque pedagógico					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico - científicos de la tecnología educativa					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9.MEODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10.OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X
Promedio de porcentaje						92%

III. OPINION DE APLICACION

IV. PROMEDIO DE VALIDACION			
Pucallpa, 29 de agosto del 2022	00106525		985354274
Lugar y Fecha	DNI Nº	FIRMA DEL EXPERTO	TELEFONO

FICHA DE VALIDACION

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Manuel Rocha Gonzales	Doctor en Administración	Encuesta	Bach. Kayser Manuel Ríos Pérez
Título: "Compromiso organizacional y la productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa – Ucayali 2021"			

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 -40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONABILIDAD	Adecuado para valorar de las estrategias del nuevo enfoque pedagógico					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico - científicos de la tecnología educativa					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9.MEODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10.OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X
Promedio de porcentaje						90%

III. OPINION DE APLICACION

IV. PROMEDIO DE VALIDACION

Pucallpa, 29 de agosto del 2022	00008208		961633625
Lugar y Fecha	DNI Nº	FIRMA DEL EXPERTO	TELEFONO

FICHA DE VALIDACION

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Miguel Oscar López y Ojeda	Doctor en Gestión Empresarial	Encuesta	Bach. Kayser Manuel Ríos Pérez
Título: "Compromiso organizacional y la productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa – Ucayali 2021"			

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 -40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONABILIDAD	Adecuado para valorar de las estrategias del nuevo enfoque pedagógico					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico - científicos de la tecnología educativa					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9.MEODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10.OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X
Promedio de porcentaje						91%

III. OPINION DE APLICACION

IV. PROMEDIO DE VALIDACION

Pucallpa, 29 de agosto del 2022	00093964		961543691
Lugar y Fecha	DNI Nº	FIRMA DEL EXPERTO	TELEFONO

ANEXO 4.

FORMATO DE CONFIABILIDAD

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \left(\frac{24}{23}\right).\left(1 - \frac{7.1538}{45.2915}\right)$$

$$\alpha = 0.896$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0,896	18

Fuente: Salida del SPSS V25

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,896. Por ende el instrumento es de **MUY ALTA CONFIABILIDAD** para la investigación por el resultado que arrojo.

Pucallpa, 29 de agosto 2022

……..
Dra Catherine Ferreyros De Olivari
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH
Variable 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \left(\frac{15}{14}\right).\left(1 - \frac{7.8487}{36.9919}\right)$$

$$\alpha = 0.893$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0,893	18

Fuente: Salida del SPSS V25

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,893. Por ende el instrumento es de **MUY ALTA CONFIABILIDAD** para la investigación por el resultado que arrojo.

Pucallpa, 29 de agosto 2022

……..
Dra Catherine Ferreyros De Olivari
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH
Variable 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \left(\frac{24}{23}\right).\left(1 - \frac{7.1538}{45.2915}\right)$$

$$\alpha = 0.896$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0,896	18

Fuente: Salida del SPSS V25

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,896. Por ende, el instrumento es de **MUY ALTA CONFIABILIDAD** para la investigación por el resultado que arrojo.

Pucallpa, 29 de agosto 2022

.....
Dr. Manuel Rocha Gonzales
Doctor en Administración

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH
Variable 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \left(\frac{15}{14}\right).\left(1 - \frac{7.8487}{36.9919}\right)$$

$$\alpha = 0.893$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0,893	18

Fuente: Salida del SPSS V25

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,893. Por ende, el instrumento es de **MUY ALTA CONFIABILIDAD** para la investigación por el resultado que arrojo.

Pucallpa, 29 de agosto 2022

……..
Dr. Manuel Rocha Gonzales
Doctor en Administración

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH
Variable 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \left(\frac{24}{23}\right).\left(1 - \frac{7.1538}{45.2915}\right)$$

$$\alpha = 0.896$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0,896	18

Fuente: Salida del SPSS V25

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,896. Por ende, el instrumento es de **MUY ALTA CONFIABILIDAD** para la investigación por el resultado que arrojo.

Pucallpa, 29 de agosto 2022



……..
Dr. Miguel Oscar López y Ojeda
Doctor en Gestión Empresarial

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH
Variable 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \left(\frac{15}{14}\right).\left(1 - \frac{7.8487}{36.9919}\right)$$

$$\alpha = 0.893$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0,893	18

Fuente: Salida del SPSS V25

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,893. Por ende, el instrumento es de **MUY ALTA CONFIABILIDAD** para la investigación por el resultado que arrojo.

Pucallpa, 29 de agosto 2022



……..
Dr. Miguel Oscar López y Ojeda
Doctor en Gestión Empresarial

ANEXO 5.

MATRIZ DE VALIDACION DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de compromiso organizacional"
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento "Cuestionario de compromiso organizacional y la productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa – Ucayali 2021.
- **DIRIGIDO A:** los colaboradores de la institución
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dra. Catherine Ferreyros Rengifo
- **CARGO:** Catedrática de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 x	2	1

Dra. Catherine Ferreyros Rengifo
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

CS Escaneado con CamScanner

MATRIZ DE VALIDACION

TÍTULO DE LA TESIS: Compromiso organizacional y la productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa – Ucayali 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD TERRITORIAL FONCODES PUCALLPA – UCAYALI - 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	Identificación Deseo de contribuir	1 - 3 4 - 6			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		
	Compromiso de continuidad	Opciones laborales Necesidad laboral	7 – 9 10 - 12			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		
	Compromiso normativo	Reciprocidad El deber	13 – 15 16 - 18			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		

Dra. Catherine Ferreyros Rengifo
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

Escaneado con CamScanner

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de productividad laboral"

- **OBJETIVO:** Validar el instrumento "Cuestionario de compromiso organizacional y la productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa – Ucayali 2021.

- **DIRIGIDO A:** los colaboradores de la institución

- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dra. Catherine Ferreyros Rengifo

- **CARGO:** Catedrática de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali

- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 X	2	1

Dra. Catherine Ferreyros Rengifo
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

Escaneado con CamScanner

MATRIZ DE VALIDACION

TÍTULO DE LA TESIS: Compromiso organizacional y la productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa – Ucayali 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIDAD TERRITORIAL FONCODES PUCALLPA – UCAYALI - 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Eficiencia	Reducción de tiempo Disposición de insumos y materiales	1 - 3 4 - 6			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		
	Eficacia	Hacer correcto Alcance de metas y objetivos	7 – 9 10 - 12			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		
	Efectividad	Mejores resultados Evaluación continua	13 – 15 16 - 18			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		

Dra. Catherine Ferreyros Rengifo
Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad

Escaneado con CamScanner

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de compromiso organizacional"
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento "Cuestionario de compromiso organizacional y la productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa – Ucayali 2021.
- **DIRIGIDO A:** los colaboradores de la institución
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Miguel Oscar López y Ojeda
- **CARGO:** Catedrático de la Universidad Nacional de Ucayali
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 x	2	1

Dr. Miguel Oscar López y Ojeda
Doctor en Gestión Empresarial

Escaneado con CamScanner

MATRIZ DE VALIDACION

TÍTULO DE LA TESIS: Compromiso organizacional y la productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa – Ucayali 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD TERRITORIAL FONCODES PUCALLPA – UCAYALI - 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	Identificación Deseo de contribuir	1 - 3 4 - 6			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		
	Compromiso de continuidad	Opciones laborales Necesidad laboral	7 – 9 10 - 12			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		
	Compromiso normativo	Reciprocidad El deber	13 – 15 16 - 18			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		

Dr. Miguel Oscar López y Ojeda
Doctor en Gestión Empresarial

Escaneado con CamScanner

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de productividad laboral"
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento "Cuestionario de compromiso organizacional y la productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa – Ucayali 2021.
- **DIRIGIDO A:** los colaboradores de la institución
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Miguel Oscar López y Ojeda
- **CARGO:** Catedrático de la Universidad Nacional de Ucayali
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 X	2	1

Dr. Miguel Oscar López y Ojeda
Doctor en Gestión Empresarial

CS Escaneado con CamScanner

MATRIZ DE VALIDACION

TÍTULO DE LA TESIS: Compromiso organizacional y la productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa – Ucayali 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIDAD TERRITORIAL FONCODES PUCALLPA – UCAYALI - 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Eficiencia	Reducción de tiempo Disposición de insumos y materiales	1 - 3 4 - 6			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		
	Eficacia	Hacer correcto Alcance de metas y objetivos	7 – 9 10 - 12			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		
	Efectividad	Mejores resultados Evaluación continua	13 – 15 16 - 18			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		

Dr. Miguel Oscar López y Ojeda
Doctor en Gestión Empresarial

Escaneado con CamScanner

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de compromiso organizacional"
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento "Cuestionario de compromiso organizacional y la productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa – Ucayali 2021.
- **DIRIGIDO A:** los colaboradores de la institución
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Manuel Rocha Gonzales
- **CARGO:** Catedrático de la Universidad Nacional de Ucayali
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 x	2	1

Dr. Manuel Rocha Gonzales
Doctor en Administración

CS Escaneado con CamScanner

MATRIZ DE VALIDACION

TÍTULO DE LA TESIS: Compromiso organizacional y la productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa – Ucayali 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD TERRITORIAL FONCODES PUCALLPA – UCAYALI - 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	Identificación Deseo de contribuir	1 - 3 4 - 6			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		
	Compromiso de continuidad	Opciones laborales Necesidad laboral	7 – 9 10 - 12			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		
	Compromiso normativo	Reciprocidad El deber	13 – 15 16 - 18			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		

Dr. Manuel Rocha Gonzales
Doctor en Administración

Escaneado con CamScanner

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de productividad laboral"

- **OBJETIVO:** Validar el instrumento "Cuestionario de compromiso organizacional y la productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa – Ucayali 2021.

- **DIRIGIDO A:** los colaboradores de la institución

- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Manuel Rocha Gonzales

- **CARGO:** Catedrático de la Universidad Nacional de Ucayali

- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 X	2	1

Dr. Manuel Rocha Gonzales
Doctor en Administración

Escaneado con CamScanner

MATRIZ DE VALIDACION

TÍTULO DE LA TESIS: Compromiso organizacional y la productividad laboral en la Unidad Territorial FONCODES Pucallpa – Ucayali 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIDAD TERRITORIAL FONCODES PUCALLPA – UCAYALI - 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Eficiencia	Reducción de tiempo Disposición de insumos y materiales	1 - 3 4 - 6			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		
	Eficacia	Hacer correcto Alcance de metas y objetivos	7 – 9 10 - 12			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		
	Efectividad	Mejores resultados Evaluación continua	13 – 15 16 - 18			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		

Dr. Manuel Rocha Gonzales
Doctor en Administración

Escaneado con CamScanner

ANEXO 6

SOLICITUD DE AUTORIZACION EN LA INSTITUCION

PERÚ | Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social | Viceministerio de Prestaciones Sociales | Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social FONCODES

FONCODES Firma Digital

Firmado digitalmente por CASTRO LORENA Mario FAU 20509139700 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05.12.2021 12:32:54 -05:00

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Peru: 200 años de Independencia"

Calleria, 05 de Diciembre del 2021

MEMORANDO N° 000320-2021-MIDIS/FONCODES/PUC

UT-PUC20210000372

Para : **ULDERICO FIGUEROA TORRE**
Director Ejecutivo del FONCODES

De : **MARIO CASTRO LORENA**
Jefe de la Unidad Territorial de Pucallpa

Asunto : REMITO SOLICITUD - AUTORIZACIÒN PARA REALIZAR ENCUESTA EN LA UT. PUCALLPA

Referencia : Solicitud con registro Nº 3603

Me dirijo a usted, con relación al asunto y documento de la referencia para trasladar la solicitud presentado por el Sr. Kayser Manuel Rios Perez quien solicita autorización para realizar encuesta en la Unidad Territorial Pucallpa, lo que hago de su conocimiento para los fines del caso.

Cordialmente,

Documento firmado digitalmente
.....
MARIO CASTRO LORENA
FONDO DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL

(MCL/mis)
cc:

BICENTENARIO PERÚ 2021

Av. Paseo de la República N° 3101 San Isidro, Lima - Perú. (511) 311 89 00
www.foncodes.gob.pe

CS Escaneado con CamScanner

ANEXO 7

BASE DE DATOS DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	Compromiso afectivo						Σ	Compromiso de continuidad						Σ	Compromiso normativo						Σ
ORDEN	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18	
1	2	2	2	2	1	3	12	2	3	2	3	2	4	16	2	2	4	1	2	2	13
2	3	2	4	3	2	3	17	2	3	4	2	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17
3	1	1	3	2	1	1	9	3	3	4	3	2	2	17	2	2	3	1	3	3	14
4	2	2	4	2	2	3	15	3	4	4	3	3	4	21	3	3	3	3	3	4	19
5	4	3	3	2	2	2	16	4	3	3	3	2	2	17	3	3	3	2	3	2	16
6	3	4	4	3	3	4	21	4	3	4	4	4	3	22	4	3	4	4	5	4	24
7	1	2	2	1	3	2	11	3	2	3	3	2	1	14	2	3	2	1	3	2	13
8	3	5	5	4	4	4	25	3	5	2	5	5	3	23	4	5	5	4	5	4	27
9	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	4	4	3	20	2	3	4	4	4	3	20
10	1	2	2	3	2	3	13	2	3	2	4	3	3	17	2	3	4	4	3	3	19
11	2	2	4	2	2	3	15	4	3	3	3	2	3	18	3	2	3	2	4	4	18
12	3	3	2	3	3	3	17	3	2	3	4	3	3	18	4	3	3	3	4	2	19
13	3	2	2	1	1	3	12	2	3	2	2	2	2	13	2	1	3	1	3	1	11
14	2	2	1	2	2	3	12	3	3	2	1	2	2	13	1	2	4	1	3	3	14
15	3	4	2	2	2	3	16	3	4	4	3	3	3	20	3	3	3	4	4	2	19
16	1	2	5	1	1	5	15	2	5	4	5	5	2	23	5	5	4	2	5	2	23
17	3	4	4	3	2	4	20	4	5	5	4	4	1	23	3	4	4	2	1	3	17
18	1	2	2	2	1	2	10	2	2	2	3	3	3	15	2	3	3	2	3	3	16
19	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	4	19	3	2	4	2	4	4	19
20	1	3	2	3	3	4	16	2	2	4	2	2	4	16	2	3	4	1	3	3	16

BASE DE DATOS DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

	Eficiencia						Σ	Eficacia						Σ	Efectividad						Σ
ORDEN	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18	
1	2	3	3	2	3	5	18	4	4	3	5	3	2	21	3	2	2	3	5	5	20
2	3	3	2	3	2	4	17	3	4	4	2	3	4	20	4	2	4	3	4	4	21
3	3	5	5	4	2	5	24	3	3	4	4	2	4	20	4	3	4	4	5	4	24
4	2	3	3	1	1	2	12	2	5	5	3	5	4	24	3	3	4	1	3	4	18
5	2	3	3	3	1	2	14	3	3	4	4	2	3	19	2	2	2	2	2	2	12
6	2	4	1	1	2	4	14	5	4	1	3	4	3	20	4	2	3	2	4	3	18
7	3	4	3	3	3	3	19	4	4	3	4	4	3	22	4	3	4	3	4	4	22
8	4	5	3	5	1	3	21	5	5	3	5	4	5	27	2	2	2	2	5	5	18
9	3	4	5	1	1	4	18	5	2	2	3	3	5	20	4	3	4	2	5	3	21
10	2	3	1	3	3	5	17	2	2	4	3	4	4	19	3	3	4	1	1	4	16
11	2	4	2	2	2	3	15	3	4	2	4	2	2	17	4	3	2	3	3	2	17
12	3	1	3	2	2	4	15	4	4	2	3	3	3	19	1	2	2	2	3	2	12
13	4	5	5	5	3	4	26	3	5	5	5	2	3	23	5	3	4	2	5	5	24
14	4	5	3	4	3	4	23	5	4	4	5	5	4	27	5	3	5	2	4	3	22
15	2	2	1	1	1	3	10	3	3	3	2	2	2	15	2	1	1	1	2	2	9
16	2	1	2	2	1	3	11	3	4	2	3	2	2	16	1	1	3	1	4	2	12
17	2	3	2	3	3	3	16	3	3	2	3	3	3	17	3	2	4	3	3	3	18
18	1	2	2	2	1	2	10	2	3	2	3	2	2	14	2	3	3	2	3	2	15
19	1	2	1	1	1	3	9	3	3	2	2	2	2	14	3	1	2	1	2	2	11
20	3	2	4	4	3	4	20	4	4	4	3	3	3	21	3	3	4	4	4	4	22

ANEXO N 8

EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS DE LA INVESTIGACION



