

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

“Compromiso Organizacional y la Productividad del Personal
Operativo de la Policía Nacional del Perú - Satipo 2021”

Para Optar : El Título Profesional de Licenciado
en Administración

Autor : Bachiller Apolinario Paucar Lizbeth
Bachiller Valentin Lazo Darsin

Asesor : Mtro. Vasquez Ramirez Michael Raiser

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de Los
Recursos

Fecha de Inicio y Culminación : 12.11.2021 al 11.11.2022

Huancayo – Perú

2021

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

“Compromiso Organizacional y la Productividad del Personal Operativo de la Policía
Nacional del Perú - Satipo 2021”

PRESENTADO POR:

Bachiller Apolinario Paucar Lizbeth

Bachiller Valentin Lazo Darsin

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE : _____

PRIMER : _____
MIEMBRO

SEGUNDO : _____
MIEMBRO

TERCER : _____
MIEMBRO

Huancayo,... De..... del 2022

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

“Compromiso Organizacional y la Productividad del Personal
Operativo de la Policía Nacional del Perú - Satipo 2021”

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en
Administración

Autor : Bachiller Apolinario Paucar Lizbeth
Bachiller Valentin Lazo Darsin

Asesor : Mtro. Vasquez Ramirez Michael Raiser

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de Los
Recursos

Fecha de Inicio y Culminación : 12.11.2021 al 11.11.2022

Huancayo – Perú

2021

ASESOR:

Mtro. Vásquez Ramírez Michael Raiser

DEDICATORIA:

A mi familia por su gran apoyo que me permitieron llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí que con disciplina esfuerzo puedo cumplir mis objetivos.

Los Autores

AGRADECIMIENTO

A los efectivos quienes participaron en la aplicación de la encuesta y a todas nuestras amistades que a pesar de la distancia nos apoyaron en concluir nuestra tesis.

Apolinario y Valentina.

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CONSTANCIA DE ÍNDICE SIMILITUD (EXPEDITO SEGÚN ART. 8.4)

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables deja:

CONSTANCIA

Que, Los bachilleres: **VALENTIN LAZO DARSIN** y **APOLINARIO PAUCAR LIZBETH**, de la escuela profesional de Administración y Sistemas, han presentado su informe final de TESIS titulado: “**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ - SATIPO 2021**”, originalidad en el **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **Porcentaje** de similitud de **28%**, el cual se encuentra dentro del porcentaje permitido.

Se expide el presente, para efectos de continuar con los tramites concernientes a la obtención de su título profesional.

Huancayo, 18 de octubre del 2022



Dr. Armando Juan Aduato Ávila
Director de Unidad de Investigación
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CONTENIDO

CARATULA.....	i
HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS	ii
FALSA PORTADA	iii
ASESOR:	iv
DEDICATORIA:	v
AGRADECIMIENTO	vi
CONTENIDO	viii
CONTENIDO DE TABLAS	xi
CONTENIDO DE FIGURAS	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I.....	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1.-Descripción de la Realidad Problemática	16
1.2.-Delimitación del Problema	18
1.3.-Formulación del Problema.....	19
1.4.-Justificación	19
1.5.-Objetivos.....	20

CAPÍTULO II	21
MARCO TEÓRICO.....	21
2.1.-Antecedentes.....	21
2.2.-Bases Teóricas o Científicas	32
2.2.1.1.-Definición de Compromiso Organizacional.	32
2.2.1.2.-Componentes del Compromiso Organizacional.	33
2.2.1.3.-Variables que influyen en el Compromiso Organizacional.	33
2.2.1.4.-Importancia del Compromiso Organizacional.....	34
2.2.1.5.-Dimensiones del Compromiso Organizacional.	34
2.2.2.1.-Definición de Productividad.	35
2.2.2.2.-Tipos de Productividad.	36
2.2.2.3.-Factores que influyen en la Productividad.	37
2.2.2.4.-Dimensiones de la Productividad.	38
2.3.-Marco Conceptual.....	39
2.3.1.1.-Variable Compromiso Organizacional.	39
2.3.1.2.-Variable Productividad.	39
CAPÍTULO III.....	41
HIPÓTESIS.....	41
3.1.-Hipótesis General.....	41
3.2.-Hipótesis Específicas	41
3.3.-Variables	42
CAPÍTULO IV.....	44
METODOLOGÍA	44
4.1.-Método de Investigación.....	44
4.2.-Tipo de Investigación	45

4.3.-Nivel de Investigación	46
4.4.-Diseño de la Investigación.....	46
4.5.-Población y Muestra	47
4.6.-Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	48
4.7.-Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	49
4.8.-Aspectos éticos de la Investigación	49
CAPÍTULO V	50
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	50
5.1.-Descripción de Resultados.....	50
5.2.-Contraste de Hipótesis	58
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	64
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXOS	74
Anexo 1: Matriz de Consistencia	75
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables	76
Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento	77
Anexo 4: Instrumento de Investigación	78
Anexo 5: Constancia de su Aplicación	80
Anexo 6: Confiabilidad y Validez del Instrumento	81
Anexo 7: Data de Procesamiento de Datos	88
Anexo 8: Consentimiento Informado.....	91
Anexo 9: Fotos de la Aplicación del Instrumento	92

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. Diseño de la Muestra	47
Tabla 2. Resultados porcentuales de la variable I: Compromiso Organizacional	50
Tabla 3. Resultados porcentuales de la variable I dimensión 1: Lineamientos	51
Tabla 4. Resultados porcentuales de la variable I dimensión 2: Intereses	52
Tabla 5. Resultados porcentuales de la variable I dimensión 3: Vínculos	53
Tabla 6. Resultados porcentuales de la variable II: Productividad	54
Tabla 7. Resultados porcentuales de la variable II dimensión 1: Eficiencia	55
Tabla 8. Resultados porcentuales de la variable II dimensión 2: Eficacia	56
Tabla 9. Resultados porcentuales de la variable II dimensión 3: Resultados	57
Tabla 10. Correlación de hipótesis general.....	59
Tabla 11. Hipótesis Especifica Uno	60
Tabla 12. Correlación Hipótesis Dos	61
Tabla 13. Correlación Hipótesis Tres	63

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1.Resultados porcentuales de la variable I: Compromiso Organizacional.....	51
Figura 2.Resultados porcentuales de la variable I dimensión 1: Lineamientos	52
Figura 3.Resultados porcentuales de la variable I dimensión 2: Intereses	53
Figura 4.Resultados porcentuales de la variable I dimensión 3: Vínculos	54
Figura 5.Resultados porcentuales de la variable II: Productividad.....	55
Figura 6.Resultados porcentuales de la variable II dimensión 1: Eficiencia	56
Figura 7.Resultados porcentuales de la variable II dimensión 2: Eficacia	57
Figura 8.Resultados porcentuales de la variable II dimensión 3: Resultados	58

RESUMEN

La presente investigación intitulada: Compromiso Organizacional y la Productividad del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú - Satipo 2021. Planteo como problemática ¿Cuál es la relación que se da entre el Compromiso Organizacional y la Productividad del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021?, siendo el objetivo Determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y la Productividad del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021. La metodología que utilizo fue de tipo de investigación: básica o pura, de nivel de la investigación correlacional, diseño de la investigación descriptivo correlacional no experimental de corte transversal. De acuerdo con el objetivo general, se concluye que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.532 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva media. Se acepta la hipótesis general: Existe una relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Productividad del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021. Se sugiere tomar en consideración la relación existente entre el compromiso normativo y la productividad laboral, puesto que, al denotar la problemática existente sobre la lealtad hacia la empresa por parte de la plana docente, se requiere fortalecer la interacción de la institución con el personal

Palabras clave: compromiso organizacional, lineamientos, intereses, vínculos, productividad, eficiencia, eficacia, resultados.

ABSTRACT

The present investigation entitled: Organizational Commitment and the Productivity of the Operative Personnel of the National Police of Peru - Satipo 2021. I raise as a problem what is the relationship between the Organizational Commitment and the Productivity of the Operative Personnel of the National Police of Peru , Satipo 2021?, being the objective to determine the relationship between the Organizational Commitment and the Productivity of the Operative Personnel of the National Police of Peru, Satipo 2021. The methodology that I used was of the type of investigation: basic or pure, of investigation level correlational, cross-sectional non-experimental correlational descriptive research design. In accordance with the general objective, it is concluded that the Spearman's Rho Correlation Coefficient is 0.532 and according to the correlation scale, it indicates that there is an average positive correlation. The general hypothesis is accepted: There is a significant relationship between the Organizational Commitment and the Productivity of the Operative Personnel of the National Police of Peru, Satipo 2021. It is suggested to take into consideration the existing relationship between the normative commitment and labor productivity, since, by denoting the existing problem about loyalty to the company by the teaching staff, it is necessary to strengthen the interaction of the institution with the staff

Keywords: organizational commitment, guidelines, interests, links, productivity, efficiency, effectiveness, results.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación indaga la relación del Compromiso Organizacional y la Productividad del personal operativo de la comisaría de Satipo, dichos temas son de interés para el campo de la administración y más aún para el lugar de estudio, debido a que permitirá conocer cuan productivos son los efectivos policiales, así como el nivel de compromiso que tienen con su institución y su comisaría. El compromiso organizacional se enfoca en el comportamiento del personal en donde se genera la relación con su institución, mostrando identificación para el logro de objetivos institucionales.

Más que actitud en el trabajo, el compromiso organizacional es la manera de comprender y vivir la vida laboral, disfrutando de la presencia de los compañeros de trabajo, así como ellos disfrutando de tu presencia; el compromiso organizacional marca una diferencia entre los que se identifican y los que no.

La productividad del personal, mide que tan eficiente es un trabajador dentro de su centro de trabajo, sin embargo, esta productividad se encuentra influenciada por ciertos factores como el salario, el clima laboral, la motivación, los recursos, etc.; el incremento de la productividad siempre irá de la mano con el beneficio de la empresa.

Para conocer el contenido de toda la tesis se dividió en diferentes capítulos donde explican el desarrollo temático de nuestro trabajo, por lo que se comenzó con el CAPITULO I donde se habló sobre la problemática, en el CAPITULO II se describieron el marco teórico, como siguiente paso se planteó el CAPITULO III donde se dieron las hipótesis luego se planteó el CAPITULO IV donde se describió la metodología, en el CAPITULO V se mostraron los resultados del trabajo, terminando en la discusión de resultados donde concluye el trabajo con el planteamiento su conclusiones y recomendaciones para terminar con los anexos del trabajo.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.-Descripción de la Realidad Problemática

Para Zapata (2018) el compromiso organizacional “es el anhelo de la prolongación del vínculo laboral, la adhesión y compenetración de los intereses a la organización por parte del trabajador” (p.20). Así mismo, se afirma que “es el nivel de participación voluntaria del trabajador en las actividades que realiza la organización” (León, 2018, p.16). En ese sentido, es importante la motivación que el personal pueda tener por parte de su empresa, de esa manera se fortalecerá el vínculo trabajador-empresa.

Sucasaca (2019) la productividad de los trabajadores determina el éxito y la rentabilidad de una empresa, cuanto más alta sea la productividad, mayor ventaja competitiva tendrá la empresa y ello se refleja en la reducción de costos y en el producto de calidad. En la misma línea, Meyer (como se citó en Corrales, 2020) sostiene que “La productividad nunca es un accidente, es siempre el resultado de un compromiso con la excelencia, la planificación inteligente y centrada en el esfuerzo” (p.40). En ese sentido, las empresas que se preocupan por mejorar su productividad, sobresalen en diversos aspectos empresariales.

A nivel mundial existe gran preocupación por el bajo nivel de compromiso del colaborador con su empresa, Capell (2019) menciona que “contar con empleados comprometidos es muy valioso para las organizaciones, ya que impulsa la productividad y los resultados” (p.1). Sin embargo, sólo el 13% de los trabajadores de todo el mundo dicen ser leales a su empresa.

De la misma manera, en el continente europeo el nivel de compromiso es bajo, Gestión (2015) menciona que, según estudios el 87% de Jefes de Recursos Humanos, considera que el principal problema que afrontan sus empresas, es la falta de compromiso por parte de sus colaboradores, en donde el 60% de estos líderes, afirma no tener un programa para medir y perfeccionar el compromiso en sus empresas.

En el Perú, una de las grandes preocupaciones que tienen las organizaciones, es el bajo nivel de compromiso con su empresa, El Peruano (2017) sostiene que, “en la institución pública, así como en el sector privado, la imagen del compromiso laboral no dista, ni hay gran diferencia. En ambos sectores se requiere que el personal esté altamente involucrado en los objetivos de la organización” (p.1).

Para López (2018) En la región Junín, los servidores públicos muestran un bajo nivel de compromiso con su institución, considerándolos muchas veces ineficientes para el cargo, y ello probablemente es causado porque estos colaboradores no se sienten a gusto con su trabajo, ya que lograron el puesto laboral mediante favores políticos y sólo permanecen ahí por una remuneración, sin importarles el compromiso con su institución.

Una de las instituciones públicas dedicadas al servicio de la sociedad es la Policía Nacional del Perú, que tiene dependencias policiales en cada ciudad del Perú, por lo tanto, la presente investigación se desarrollará en la Comisaria PNP de la ciudad de Satipo, en donde se buscará analizar el compromiso organizacional en relación con la productividad del personal operativo.

Siendo una de las finalidades de la PNP, garantizar el orden interno en el país, así como, salvaguardar la integridad de las personas, proporcionándoles seguridad; muchas veces no se percibe el compromiso del policía con su institución, y ello debido a que no son tomados en cuenta ni reconocidos por sus superiores, no los consideran en la toma de decisiones, existen conflictos personales dentro de la institución, los rotan cada cierto tiempo de dependencia, repercutiendo negativamente en su productividad, en donde se ha llegado al punto de brindar bonos por productividad, lo que demuestra la baja eficiencia y eficacia del efectivo policial.

En el CADE (2016, citado por Gestión, 2016) mencionan que la policía tiene un nivel bajo de capacidad de respuesta y muchos problemas de corrupción. Así mismo, esos problemas provocan que la policía cometa faltas con los ciudadanos al momento de las intervenciones, manchando el nombre de la institución y desprestigiándola, de ahí que, el ciudadano no confía en la labor que realiza la PNP.

Debido a lo mencionado, la presente investigación busca proponer alternativas de solución en donde la institución se esfuerce por mejorar el compromiso del personal operativo de la policía y con ello mejorar su productividad en el desarrollo de su trabajo.

1.2.-Delimitación del Problema

1.2.1.-Delimitación Espacial

El trabajo estará supeditado a su unidad de análisis que es al personal operativo de la comisaria de la policía nacional del Perú perteneciente a la provincia de Satipo, departamento de Junín.

1.2.2.-Delimitación Temporal

El presente estudio será desarrollado el 2021 pero la obtención de las fuentes de información se tomará preferentemente de los últimos cinco años.

1.2.3.-Delimitación Conceptual o Temática

Nuestro trabajo estará supeditado a la existencia de las diferentes fuentes de información relacionadas a nuestras variables de estudio sobre compromiso organizacional y productividad.

1.3.-Formulación del Problema

1.3.1.-Problema General

¿Cuál es la relación que se da entre el Compromiso Organizacional y la Productividad del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021?

1.3.2.-Problemas Específicos

- P.E.1.- ¿Cuál es la relación que se da entre el Compromiso Organizacional y la Eficiencia del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021?
- P.E.2.- ¿Cuál es la relación que se da entre el Compromiso Organizacional y la Eficacia del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021?
- P.E.3.- ¿Cuál es la relación que se da entre el Compromiso Organizacional y los Resultados del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021?

1.4.-Justificación

1.4.1.-Social

La presente investigación brindará recomendaciones para que el personal operativo de la policía mejore su compromiso con su institución, por una parte, el beneficio será para la comisaría, ya que un alto nivel de compromiso organizacional repercutirá positivamente en la productividad del personal operativo de la comisaria de Satipo, y por otra parte, el beneficio será para los ciudadanos quienes volverán a confiar en su Policía Nacional del Perú; a su vez, este estudio servirá como modelo para las demás dependencias que deseen mejorar el compromiso organizacional y la productividad de sus efectivos policiales.

1.4.2.-Teórica

El presente estudio se añade a las investigaciones del campo de la administración, definiendo la variable Compromiso Organizacional, su teoría y sus dimensiones, así como la variable Productividad Laboral, su teoría y sus dimensiones, analizando luego la relación que existe entre ellas, apoyándonos en recursos confiables para que ésta se pueda ampliar a otras dependencias policiales de nuestro país.

1.4.3.-Metodológica

Este estudio utilizará el método científico así como otras estrategias de investigación para ayudar a la investigación. El valor metodológico proviene del hecho de que se elaborarán instrumentos para evaluar la correlación entre ambas variables que se plantearon en el estudio.

1.5.-Objetivos

1.5.1.-Objetivo General

Determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y la Productividad del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.

1.5.2.-Objetivos Específicos

- O.E.1.- Establecer la relación entre el Compromiso Organizacional y la Eficiencia del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.
- O.E.2.- Establecer la relación entre el Compromiso Organizacional y la Eficacia del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.
- O.E.3.- Establecer la relación entre el Compromiso Organizacional y los Resultados del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.-Antecedentes

2.1.1.-Antecedentes nacionales

Corrales (2020) en su investigación “Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los efectivos policiales de la comisaría central Tacna, 2018”, Universidad Privada de Tacna, donde aplicó el tipo de investigación básica, con nivel explicativo, de diseño no experimental, de corte transversal, teniendo como objetivo general “Determinar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los efectivos policiales de la comisaría central Tacna,2018”, donde la muestra estuvo constituida por 84 efectivos policiales, como técnica se aplicó la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Encontrándose como conclusiones: (1) En el año 2018, se demostró que la felicidad laboral de los policías afecta significativamente su productividad en la Comisaría Central de Tacna, con un valor de significancia menor a 0,05. Esto sugiere que en el contexto de la institución analizada, aspectos como la remuneración, la seguridad laboral, las condiciones de trabajo, la interacción con el supervisor y los compañeros de trabajo, el reconocimiento adecuado, las oportunidades de ascenso y la libertad de elección son cruciales para impulsar

la productividad. (2) El grado de satisfacción laboral de los policías de la Comisaría Central de Tacna para mejorar el desempeño está indicado por el promedio que muestra que el 79,76% de los policías están satisfechos con los aspectos laborales relacionados con la remuneración, la seguridad laboral, las relaciones entre el personal, las posibilidades de crecer en la institución, la libertad de trabajo y las condiciones laborales que ofrece la institución para favorecer el desempeño del personal, los cuales tienen valores p positivos. (3) Los agentes de la comisaría central de Tacna tienen un alto índice de productividad en cuanto a la mejora del servicio a los ciudadanos; una calificación media de 80,95% de eficiencia indica el éxito en áreas como el número de expedientes revisados, el número de servicios prestados, el número de quejas recibidas, el número de felicitaciones recibidas y la frecuencia con la que se actualiza la información. El hecho de que la comisaría haya obtenido una buena puntuación en todas estas áreas es indicativo de ello. En cuanto a los resultados, los servicios prestados son superiores a los demás.

Marroquín (2019) en su investigación “El compromiso laboral y su influencia en la productividad de los conductores de una empresa de transportes de carga nacional 2018”, Universidad Cesar Vallejo, donde el nivel fue descriptivo, el diseño correlacional con enfoque cuantitativo, de tipo transaccional, no experimental, teniendo como objetivo principal “Determinar de qué manera el compromiso laboral influye en la productividad de los conductores de una empresa de transportes de carga nacional - 2018”, donde la muestra fue de 195 conductores, como técnica se aplicó la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Ayudando a obtener como conclusiones: (1) Al analizar los resultados de la investigación realizada y determinar, de acuerdo con la teoría del comportamiento planificado, que las dimensiones de compromiso afectivo, de continuidad y normativo tienen una relación directa con el nivel de productividad de los empleados, podemos inferir que la

percepción de los conductores de poder satisfacer sus necesidades básicas gracias a su trabajo y las recompensas que reciben como consecuencia de ello aumentan su compromiso con la empresa. (2) Los conductores de una empresa nacional de transporte de mercancías muestran una mayor preponderancia en los niveles medios de compromiso laboral, siendo el compromiso de continuidad el que presenta un mayor índice de percepción media y baja. A partir de estos resultados, podemos inferir que los conductores no terminan su relación laboral por falta de seguridad económica, ya que dependen de los ingresos de la empresa para satisfacer sus necesidades básicas. (3) También es importante señalar que, de los compromisos que examinamos, el 25% de las personas declararon sentirse muy comprometidas con su trabajo en el componente emocional. Teniendo esto en cuenta, es fácil ver cómo la empresa puede llegar a representar a sus empleados como un lugar donde se satisfacen sus necesidades primarias. Aunque esta cifra es más bien escasa, realmente representa una fortaleza que puede ser aprovechada por la organización. (4) El compromiso normativo es el más bajo en términos de porcentaje. Esto se demuestra en el hecho de que la empresa invierte en sus conductores más allá de pagarles un salario digno, ofreciéndoles oportunidades de ascenso, permitiéndoles programar viajes cerca de sus casas, facilitándoles el acceso a préstamos y proporcionándoles un fuerte liderazgo desde dentro de las filas. Y el grado más bajo de compromiso se da en el ámbito del compromiso normativo.

Zapata (2018) en su tesis “Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016”, Universidad Cesar Vallejo, donde su tipo de investigación fue descriptiva correlacional, con diseño no experimental, con enfoque transversal, cuantitativo, teniendo como objetivo principal “Determinar cómo el compromiso organizacional se relaciona con la productividad en los trabajadores de una Entidad Pública De Salud, Lima-2016”, en donde su población estuvo constituida por 25

trabajadores del centro de salud Santa María, la técnica usada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

Permitiendo encontrar como conclusiones: (1) Los resultados de la Rho de Spearman indicaron una fuerte correlación entre el compromiso organizacional y la productividad de los empleados de la salud pública en Lima-2016, con un valor de.844; este valor corresponde a un valor p menor a.05, por lo que los resultados fueron estadísticamente significativos. (2) Utilizando la Rho de Spearman, encontramos que existe una conexión entre el compromiso emocional y la productividad en la plantilla de un organismo público de salud, Lima-2016, con un valor de.727 (correspondiente a una fuerte correlación) y un umbral de significación calculado de (0,000) para una $p < 0.05$, respectivamente. (3) El análisis de correlación Rho de Spearman arrojó un valor de.730, lo que indica un alto nivel de correlación, y un nivel de significación calculado de 0.000 al nivel de significación de 0.05, lo que sugiere una relación entre el compromiso de los empleados con su trabajo y su rendimiento en una agencia de salud pública en Lima en 2016. (4) Utilizando la Rho de Spearman, encontramos que existe una conexión entre la dedicación de los empleados a la continuidad y su productividad en una organización de salud pública en Lima-2016, con un valor de.786 que indica una fuerte correlación y un nivel de significación computado de (0.000) para un $p .05$. (p.72)

León (2018) en su tesis “Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016”, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú, donde su investigación fue de tipo aplicada, de nivel correlacional, no experimental, teniendo como objetivo general “Determinar el grado de relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016”, en donde tomó como muestra a 164 colaboradores, a quienes se les aplicó la entrevista como técnica y el cuestionario como instrumento.

Obtuviendo como conclusiones: (1) Los empleados de la Municipalidad Provincial de San Martín presentan bajos niveles de compromiso con la municipalidad en su conjunto debido a problemas en el componente afectivo (57% bajo; 35% medio; 8% alto), el componente de continuidad (55% bajo; 36% medio; 9% alto) y el componente normativo (56% bajo; 36% medio; 7% alto), todos ellos derivados de la falta de respeto o adhesión a las obligaciones. (2) Las razones del bajo nivel de productividad laboral incluyen una serie de deficiencias percibidas en la dimensión técnica (55% de baja productividad; 37% de productividad media; 9% de alta productividad) y en la dimensión económica (59% de baja productividad; 36% de productividad media; 5% de alta productividad) (baja 55%; media 37%; alta 8%). (3) Al final, se pudo concluir que en el MPSM, Tarapoto en 2016, existe una conexión considerable entre el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores. La Rho de Spearman mostró una correlación de 0,793, lo que confirma lo anterior. Esto se debe a que el bajo compromiso organizacional del personal de dicha institución conlleva a una baja producción.

Tinoco (2017) en su tesis “Valores y productividad laboral en la Comisaría PNP de Pueblo Libre. Lima 2016”, Universidad Cesar Vallejo, donde su método fue el hipotético deductivo, de nivel descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo no experimental, teniendo como objetivo general “Determinar la relación entre los valores y la productividad laboral en la Comisaría PNP de Pueblo Libre – Lima 2016”, la muestra estuvo constituida por 68 policías, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Encontrándose como conclusiones: (1) Existe una relación algo buena entre los valores y la productividad en la Comisaría de la PNP de Pueblo Libre, Lima en 2016. (Rho = .430, p=.000). (2) Dentro de la Comisaría PNP de Pueblo Libre - Lima en el 2016, existe una relación positiva y tibia entre los valores individuales y el rendimiento. (Rho = .269, p=.026). (3) En la Comisaría PNP de Pueblo Libre - Lima en el año 2016, existe una relación positiva

y tibia entre los valores sociales y la productividad laboral. ($Rho = .373, p=.02$). (4) En la Comisaría PNP de Pueblo Libre - Lima, 2016, existe una relación positiva y tibia entre los valores individualistas y la productividad.

($Rho = .445, p=.000$).. (p.64)

2.1.2.-Antecedentes Internacionales

Mora et al., (2021) en su investigación “Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla Colombia”, donde su metodología fue de tipo descriptiva, con diseño no experimental de corte transeccional, teniendo como objetivo general “analizar los elementos del Compromiso organizacional y su relación con los factores demográfico del ausentismo laboral”, donde su muestra estuvo constituida por 155 empleados, se usó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Siendo las conclusiones las siguientes: (1) La identificación organizativa, el interés por el trabajo y la lealtad son signos de un fuerte sentimiento de pertenencia, como muestran los resultados del estudio sobre la asociación entre el compromiso organizativo y las causas sociológicas del absentismo en los restaurantes de comida rápida de Barranquilla (Colombia). (2) Esto indica que las cualidades de una sociedad que inspiran el compromiso son transferibles a cualquier entorno en el que se desarrolle (como demuestran las franquicias consideradas), y que el sistema de normas que produce estas cualidades está estrechamente ligado a la cultura de las personas y a su forma de tratar a los demás. Los empleados se ven impulsados a esforzarse al máximo y a buscar la excelencia en todas las facetas de su trabajo como resultado de la interacción entre una serie de factores, tanto internos como externos a la organización, que, según estos puntos de vista, no pueden considerarse por separado ni de forma aislada. (3) Cuando se examinan los factores sociodemográficos que influyen en el absentismo, se cree que cada persona tiene una estructura mental distinta, que responde a

fuentes internas y externas de emoción, así como a procesos biopsicosociales, de una manera que permite a algunos satisfacer sus necesidades diarias básicas mientras que otros son incapaces de hacerlo. Por lo tanto, se argumenta que factores como la edad, el sexo y el estado civil pueden afectar, por sí solos o conjuntamente, a la cantidad de estrés que está bajo el control del individuo y que, si no se maneja bien, es probable que provoque problemas de salud y, por lo tanto, sea la causa del absentismo laboral. (4) Dado que es evidente que factores como el sexo, la edad, el estado civil, la presencia de hijos, los horarios de trabajo y la fuerte presión del servicio al cliente contribuyen al absentismo, se prevé que las variables sociodemográficas representen una parte importante del absentismo. Además, también se tiene en cuenta la ubicación del domicilio del empleado, tanto en términos de distancia como de cercanía a su lugar de trabajo. Dado que la mayoría de los empleados viven en las zonas rurales periféricas del Distrito de Barranquilla, es lógico que estén empleados en las zonas urbanas del norte de la ciudad. (5) Por lo tanto, se pudo establecer una relación entre el compromiso organizativo y el absentismo; y en el caso de los trabajadores de las cadenas de comida rápida, se descubrió una conexión que sugiere que los trabajadores están comprometidos con sus organizaciones y faltan al trabajo sólo en circunstancias excepcionales relacionadas con su demografía.

Chicaiza (2020) en su investigación “La comunicación organizacional y su influencia en el compromiso organizacional de los empleados del distrito de salud salcedo 05D06 salcedo”, donde aplicó los enfoques cuali-cuantitativo, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, teniendo como objetivo general “Investigar la influencia de la Comunicación Organizacional en el Compromiso Organizacional de los empleados del Distrito de Salud 05D06 Salcedo.”, donde su muestra estuvo constituida por 260 funcionarios, aplicando el test psicométrico y el cuestionario.

Donde las conclusiones fueron: (1) “De acuerdo a los resultados obtenidos por la fuente estadística Chi Cuadrado es 0,711 de acuerdo a este resultado se acepta la Hipótesis Nula (H_0) y se rechaza la Hipótesis Alternativa (H_1)”. De esta manera, la comunicación organizacional no influye en el compromiso organizacional en los empleados del Distrito de salud 05D06 Salcedo. (2) A través de los resultados, se determinó que una minoría de la población evaluada tiene un nivel alto de comunicación organizacional, lo que significa que la comunicación está organizada, se utilizan los medios y canales adecuados para la transmisión de información precisa, y como resultado, los trabajadores conocen sus funciones y cómo llevarlas a cabo. Por otro lado, algo más de la cuarta parte tiene un nivel medio de comunicación organizativa, y como resultado, los trabajadores son conscientes de sus funciones y de cómo llevarlas a cabo. Por último, un poco más de la mitad tiene un nivel bajo de comunicación organizacional, el mensaje no se transmite correctamente, y existe una distorsión de la información debido a que no es la misma que la divulgada por la alta dirección, lo que perjudica a los trabajadores y se convierte en una barrera para alcanzar un alto nivel de rendimiento.

(3) Algo menos de las tres cuartas partes de la población tiene un nivel medio de compromiso organizativo, lo que indica que el trabajador tiene una orientación afectiva moderada, demostrando identificación y apego emocional, siente satisfacción y sus necesidades y expectativas psicológicas son satisfechas por la organización.

Un poco más de la cuarta parte de la población, en cambio, tiene un compromiso organizacional bajo, lo que indica que los trabajadores tienen una orientación afectiva pobre, mostrando una baja identificación y un limitado apego emocional, y no perciben la satisfacción de las necesidades y expectativas psicológicas de los trabajadores con la organización. En este caso, no hay datos de alto nivel en relación con el compromiso organizacional, lo que indica que la población estudiada carece de una fuerte orientación

afectiva, evidenciada por una fuerte identificación y apego emocional, y una sensación de satisfacción de las necesidades y expectativas psicológicas que la organización satisface. (4) Debido a los datos obtenidos, se determinó que no existe correlación entre las variables en el Distrito Sanitario 05D06 Salcedo, y que el problema más significativo es la comunicación organizacional, ya que más de la mitad de la población tiene una baja comunicación organizacional, lo que provoca que el mensaje no se transmita correctamente y se distorsione la información debido a que no es la misma información que se difunde desde la alta dirección.

Gutiérrez & Rico (2019) en su investigación “Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo”, Universidad Santo Tomás, donde aplicó el método empírico – analítico, con diseño descriptivo correlacional, no experimental, de enfoque cuantitativo de tipo transversal, teniendo como objetivo general “Caracterizar el grado de compromiso organizacional que desarrolla el empleado hacia la empresa dependiendo del tipo de contrato con el cual haya sido vinculado”, donde su muestra estuvo constituida por 270 empleados, a quienes se les aplicó la encuesta apoyado por el cuestionario.

Encontrando como conclusiones las que se presentan a continuación: (1) Al analizar los resultados de los datos laborales, se determinó que la mayoría de la población está activa en el mercado laboral entre 12 y 36 meses. Esto sugiere que, como resultado de la aparición de nuevos tipos de contratos, que han proporcionado a las empresas una variedad de opciones para vincular al empleado con la organización, los empleados se han atado menos a sus empleadores con el tiempo. (2) Con base en las características de la población que participó en este estudio, se determinó que la mayoría son mujeres, que el mayor rango de edad está entre los 29 y 38 años, que la mayoría ha concluido su educación profesional y que su ingreso promedio oscila entre uno y tres salarios mínimos.

Pacheco (2019) en su investigación “Análisis de la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los Fiscales de la seccional Cundinamarca”, donde aplicó el enfoque cualitativo, teniendo como objetivo general “Analizar la relación de los factores que influyen en la satisfacción laboral y la productividad de los fiscales de las unidades de Alertas y Clasificación Temprana de Denuncias de la seccional Cundinamarca”, donde la muestra estuvo constituida por 12 personas, donde se usó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Encontrándose como conclusiones: (1) Según la teoría de Frederick Irving Herzberg, existen factores motivacionales e higiénicos que influyen directamente en la productividad de las unidades de trabajo. Es evidente que la mayoría de los empleados de las Unidades de Gestión y Clasificación de la Alerta Temprana están satisfechos con las condiciones de trabajo proporcionadas por la entidad. (2) Es necesario trabajar en la retroalimentación del desempeño de las funciones, ya que los colaboradores están a la espera de dicha retroalimentación, por lo que no hay actividades de mejora en la acción. Uno de los aspectos relevantes a destacar dentro de la entidad es el relacionado con las funciones y el cargo que se desempeña, que permiten que las personas vinculadas desarrollen sus habilidades, lo que conlleva a que las cargas de trabajo estén bien distribuidas, y que las personas sepan lo que se espera de ellas. Sin embargo, es importante señalar que hay aspectos relevantes a destacar dentro de la entidad. Uno de estos aspectos relevantes. (3) Dado que las percepciones de los entrevistados muestran que el trabajo que se realiza es vital para los usuarios, la entidad puede aprovechar las percepciones de los entrevistados para desarrollar formas de minimizar las dificultades y modificar la mala imagen que tiene la institución en determinadas situaciones de la sociedad. (4) Debido a que es sencillo para los empleados de las Unidades de Gestión de Alerta Temprana de la sucursal de Cundinamarca expresar sus ideas, los empleados tienen la impresión de que son miembros contribuyentes de un equipo

en el trabajo; como resultado, las relaciones y oportunidades de cooperación entre los trabajadores son positivas.

Naranjo (2018) en su investigación “Compromiso Laboral y su relación en el Desempeño de los funcionarios de la Dirección General del Registro Civil Identificación y Cedulación Zona 3”, donde aplicó el enfoque mixto, de nivel exploratorio-descriptivo, teniendo como objetivo general “Determinar la relación del compromiso laboral y el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección General del Registro Civil Identificación y Cedulación Zona 3”, en donde la muestra estuvo constituida por 100 colaboradores, utilizando el cuestionario y el formulario de evaluación de desempeño.

Donde se encontró como conclusiones: (1) El estadístico de correlación de Pearson, que acepta esta hipótesis alternativa, demuestra que el compromiso laboral está significativamente relacionado con el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección General del Registro Civil, Identificación y Zona de Identificación 3. Esto indica que el nivel de compromiso laboral determinará el éxito de los funcionarios en el desempeño de su trabajo; cuanto mayor sea el nivel de compromiso laboral, mejor será el desempeño de los funcionarios. (2) Un nivel de compromiso relativamente bajo se refleja cuando se analiza el resultado de las medias aritméticas del instrumento que evaluó los tres componentes del compromiso. Esto se debe a que los empleados no están completamente identificados con la organización en la que trabajan, lo cual es una de las razones por las que el nivel de compromiso es relativamente bajo. Debido a esto, existe un nivel de compromiso modesto por la necesidad de obtener un ingreso monetario. (3) Es posible reconocer que una deficiencia en el cumplimiento y desempeño de sus funciones se debe a que existe una alta carga de trabajo para los empleados de la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Zona de Identificación 3. Para ello se puede reconocer que existe una alta carga de trabajo para los empleados de estas dependencias. (4) A la vista de las circunstancias expuestas, es

imprescindible poner en marcha planes que eleven los niveles de dedicación de los trabajadores a su trabajo y, en consecuencia, su nivel de productividad.

2.2.-Bases Teóricas o Científicas

2.2.1.- *Compromiso Organizacional*

2.2.1.1.-Definición de Compromiso Organizacional.

Existen muchas definiciones, por ser fuentes de interés de las organizaciones e instituciones, por lo que se mencionará las más relevantes para nuestra investigación.

Zanatta (2017, citado por López & López, 2020) refiere que el compromiso es un vínculo fuerte entre “un individuo identificado y envuelto con una organización que puede ser caracterizado por tres factores: estar dispuesto a ejercer un esfuerzo considerable; la creencia y aceptación de valores y objetivos organizacionales y un fuerte deseo de mantenerse en la organización” (p.21). En la misma línea, Robbins & Judge (2013) sostienen que el compromiso organizacional es el “grado en que un empleado se identifica con una organización particular y con sus metas, y desea seguir siendo miembro de esta” (p.75).

A su vez, Marroquín (2019) sostiene que el compromiso laboral “es el vínculo que tiene un colaborar con la empresa donde labora, se da cuando el colaborador se siente identificado con los lineamientos e intereses de la compañía y busca prolongar ese vínculo” (p.5).

López & López (2020) define al compromiso organizacional enfocado en la gestión como:

Uno de los mecanismos que posee la dirección de una institución para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su organización, la cual existe entre los miembros de una organización, cuando las personas se identifican con la misma, o cuando los objetivos de la organización y los objetivos individuales están muy integrados y son totalmente congruentes. (p.6)

Esto indica que cuanto más identificados e integrados se sientan los colaboradores, mejor será su desarrollo de sus habilidades, capacidades, trabajo en equipo y por supuesto serán más productivos.

2.2.1.2.-Componentes del Compromiso Organizacional.

- Compromiso Afectivo. “se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización al percibir la satisfacción de sus necesidades y expectativas; por ende, disfrutan de su permanencia en la organización” (López & López, 2020, p.24). Por lo tanto, este componente hace referencia al compromiso emocional del colaborador con su institución.
- Compromiso De Continuidad. “se explica cuando el colaborador siente que salir de la organización le genera un alto costo, por lo menos un costo mayor que el de mantenerse en ella, y permanece en la organización porque necesita hacerlo” (López & López, 2020, p.25). En ese sentido, esta componente se relaciona con las comodidades que siente el colaborador en la empresa.
- Compromiso Normativo. “se refiere a las ataduras que tiene el colaborador por personas significativas, tiempo en el cargo, o socialización ganada en el seno de esta, y se mantiene en ella porque debe hacerlo; se siente obligado moralmente a ello” (López & López, 2020, p.26). En ese sentido, esta componente se relaciona con la lealtad a la organización.

2.2.1.3.-Variables que influyen en el Compromiso Organizacional.

Existen numerosas variables que influyen en el Compromiso organizacional, para la investigación se considerará las más relevantes.

- Comunicación Interna. Para Muñiz (2010, citado por Romo-leroux, 2016) es la comunicación enfocada al cliente interno, es decir, al colaborador, la cual nace como

respuesta a la necesidad de las empresas por motivar y retener a sus colaboradores, ya que es su obligación si quieren obtener mejores resultados.

- **Apoyo Organizacional.** Para Little (2005, citado por Romo-leroux, 2016) es la percepción que tienen los colaboradores, respecto a la preocupación por su bienestar y sus contribuciones que la empresa tiene con ellos.
- **Relación Supervisor – subordinado.** Para Wayne (1997, citado por Romo-leroux, 2016) es el apoyo y seguimiento constante que da el superior a los subordinados, ya que si el superior no cuida de ellos, de nada sirve los esfuerzos de la empresa hacia sus colaboradores.
- **Identificación Organizacional.** Según Pérez (2011, citador por Romo-leroux, 2016) cuanto más identificado se sienta un trabajador con su empresa, se esforzará más y se involucrará en los proyectos de la empresa, mejorando su calidad, productividad y su rendimiento.

2.2.1.4.-Importancia del Compromiso Organizacional.

El compromiso laboral es de suma importancia, debido a que “se basa en la confianza, la integridad y la comunicación entre una organización y sus miembros. Es un enfoque que aumenta las posibilidades de éxito empresarial, contribuyendo al desempeño, la productividad y el bienestar organizacional e individual” (QuestionPro, 2020, p.1). Así mismo, en el estudio afirman que al contar con colaboradores comprometidos con la empresa, se aumentan la productividad, se aumentan la satisfacción del cliente, se retiene a los colaboradores, se relaciona el compromiso con el éxito y se mejora la cultura de la empresa.

2.2.1.5.-Dimensiones del Compromiso Organizacional.

- **Lineamientos.** “es el programa o plan de acción que rige a cualquier institución. De acuerdo a esta aceptación, se trata de un conjunto de medidas, normas y objetivos que deben respetarse dentro de una organización” (Pérez & Gardey, 2021, p.1). En ese

sentido, si no se respetan los lineamientos, se estará incurriendo en falta y de acuerdo a la gravedad podría llevar a una sanción.

- Interés. Tener claro nuestros intereses son esenciales, de ello depende el nivel de satisfacción en el ámbito profesional o laboral. Bárcena (2015) “Los intereses ponen de manifiesto nuestra personalidad, lo que nos gusta, o preferimos hacer y actúan como un potente motor para desempeñar una actividad. Podemos tener varios intereses al mismo tiempo pero algunos pueden ser más intensos que otros” (p.1)
- Vínculos. Según la RAE (2020) el vínculo es la “unión o atadura de una persona o cosa con otra” (p.1). En ese sentido, existen vínculos afectivos, laborales, profesionales, etc.

2.2.2.-Productividad

2.2.2.1.-Definición de Productividad.

Desde los diferentes conceptos de productividad, se puede definir cómo los resultados obtenidos del efecto de la excelente gestión de los recursos utilizados, en donde interviene la eficiencia y la eficacia. Por su parte, Vásquez (2018) sostiene que “La productividad es medida como consecuencia de valorar adecuadamente los recursos empleados para generar ciertos resultados, ésta también es vista a través de dos elementos que intervienen en ella, los cuáles son, eficiencia y eficacia” (p.25).

Para Chiavenato (2006) la productividad “consiste en aumentar la capacidad de producción del hombre en el mismo periodo (productividad) mediante la especialización y la línea de montaje. Así, el operario gana más y el empresario logra mayor producción” (p.58), a su vez, según Marroquín (2019) la productividad son los “resultados obtenidos de los procesos que realicemos, hablamos de las salidas y como se relacionan con los recursos invertidos en obtenerlas” (p.9).

Según López (2013, citado por Pacheco, 2019) la productividad es un “sistema de mejora continua, usa recursos como el tiempo, espacio, energía, materia, con el fin de realizar

actividades lo más rápido posible gracias a la ejecución de técnicas creativas, se presenta en el ámbito personal, institucional o empresarial” (p.47). En ese sentido, es ahorrar recursos con el fin de producir algo en el menor tiempo posible”.

Morales (2018) sostiene que “La productividad, en este sentido, determina la capacidad de un sistema productivo para elaborar los productos requeridos y el grado en que los recursos empleados en el proceso productivo son aprovechados” (p.77). así mismo, afirma que “La productividad implica la mejora del proceso productivo, esta mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos” (p.77).

Según Robbins & Judge (2013) la productividad es la “combinación de la eficacia y la eficiencia de una organización” (p.29).

2.2.2.2.-Tipos de Productividad.

- Productividad Laboral. Hace referencia al rendimiento del trabajador en favor de obtener un producto final. Según Baque (2018):

El aumento de la productividad laboral se logra mediante el uso eficiente del tiempo, las herramientas y los materiales disponibles. Es responsabilidad de los directivos y del personal de talento humano crear estrategias de motivación y desarrollar una buena gestión, combinada con técnicas adecuadas, que contribuyan a la sostenibilidad y viabilidad de la institución, por lo que no basta con la correcta armonía y articulación de los tres aspectos mencionados. (p.1)

- Productividad Total de los Factores. “Se relaciona la producción obtenida con la suma de todos los factores que intervienen en la producción. Estos factores son la tierra el capital y el trabajo” (Sevilla Arias, 2016, p.1). Este tipo de productividad se encuentra asociado con la tecnología y la eficiencia técnica, en relación al crecimiento de la organización

- Productividad Marginal. Es la “producción adicional que se consigue con la unidad adicional de un factor de producción, manteniendo el resto constantes. Añadir más unidades de un factor productivo en el proceso, manteniendo el resto constantes, dará progresivamente menores incrementos en la producción por unidad” (Sevilla Arias, 2016, p.1). A este tipo de productividad, se le conoce también como Producto marginal.

2.2.2.3.-Factores que influyen en la Productividad.

Según el Equipo editorial Etecé (2021), existen diversos factores que afecta la productividad, como son los:

Diseños e insumos no laborales que contribuyeron al resultado. Es decir, los que tienen que ver con los elementos materiales, pero no con el proceso en sí, sino con el diseño y el mantenimiento de los elementos, como el diseño de los productos y servicios, la estabilidad de los diseños, la calidad de las materias primas, la calidad y el mantenimiento de la maquinaria, la expectativa de calidad del producto final y el tamaño de la empresa.

Factores del lugar de trabajo que se derivan de la forma en que se estructuran las tareas. Los factores organizativos incluyen aspectos como el diseño de la oficina, el flujo de trabajo, la asignación de recursos y la programación.

Variables causadas por los trabajadores. El nivel de educación de los trabajadores, su salud durante las horas de trabajo, su actitud hacia el trabajo y su puntualidad son ejemplos de factores relacionados con la mano de obra o el capital humano.

Variables que no pueden cambiarse por su naturaleza externa. Problemas que se originan fuera de la empresa y no dentro de ella. Por ejemplo, la adaptación a los cambios en los mercados de comercialización y consumo, la adaptación a los cambios

en el entorno económico o la ampliación del alcance del producto final a nivel internacional. (p.1)

2.2.2.4.-Dimensiones de la Productividad.

- Eficiencia. “es la relación de entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados, en ésta se optimizan recursos y se evita el desperdicio de los mismos” (Vásquez, 2018, p.25).

Según Robbins & Judge (2013) la eficiencia es el “grado en el cual una organización puede lograr sus fines a un bajo costo” (p.29).

Para Chiavenato (2006) la eficiencia “significa hacer las cosas bien y de acuerdo con el método preestablecido” (p.66). También afirma que “significa ejecutar las actividades correctas con los medios adecuados. Se relaciona con los medios o métodos utilizados” (p.156).

- Eficacia. Es el grado en que “se realizan las actividades planeadas y se llega a los resultados planeados; la eficacia no es otra cosa que la capacidad de lograr el efecto deseado y utilizar los recursos para el logro de las metas y objetivos trazados” (Vásquez, 2018, p.25).

Según Robbins & Judge (2013) la eficacia es el “grado en el cual una organización satisface las necesidades de su clientela o de sus consumidores” (p.29).

Para Chiavenato (2006) la eficacia es la “medida de la consecución de los objetivos, es decir, de la capacidad para alcanzar objetivos y resultados. En términos globales, capacidad de una organización para satisfacer las necesidades del ambiente o mercado” (p.156)

- Resultados. Según Westreicher (2020) es “el efecto o consecuencia de una acción, proceso o situación” (p.1). también afirma que “es el fruto o conclusión de un acto u operación” (p.1)

Para Pérez & Gardey (2015) “el resultado es el corolario, la consecuencia o el fruto de una determinada situación o de un proceso” (p.1)

2.3.-Marco Conceptual

2.3.1.-Marco Conceptual de Variables

2.3.1.1.-Variable Compromiso Organizacional.

- Compromiso. Es cuando una persona cumple con sus obligaciones, de aquello que se propuso o que le hayan encomendado. Es decir, que esa persona actúa de forma acertada para conseguir su objetivo (Pérez & Gardey, 2021).
- Organización. Es una “estructura ordenada donde coexisten e interactúan personas con diversos roles y responsabilidades que buscan alcanzar un objetivo, usualmente esta cuenta con normas que especifican la posición de cada persona en la estructura y las tareas que debería llevar a cabo” (Roldán, 2017, p.1).
- Compromiso Organizacional. “hace referencia al compromiso, valga la redundancia, que tiene un empleado con una organización de la que forma parte. Es decir, la afinidad que presenta un empleado con su empresa, así como con sus objetivos” (Coll, 2020, p.1).

2.3.1.2.-Variable Productividad.

- Productividad. “es una medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, tierra, etc) durante un periodo determinado” (Sevilla Arias, 2016, p.1)
- Productividad Laboral. Es un “indicador de eficiencia que se obtiene de la relación entre el producto obtenido y la cantidad de insumos laborales invertidos en su producción”. (Significados.com, 2019, p.1). La productividad laboral se mide en función de las horas laboradas para el cumplimiento de un objetivo”

2.3.1.-Marco Conceptual de Dimensiones

- **Lineamientos.** “es el programa o plan de acción que rige a cualquier institución. De acuerdo a esta aceptación, se trata de un conjunto de medidas, normas y objetivos que deben respetarse dentro de una organización” (Pérez & Gardey, 2021, p.1).
- **Intereses.** Es la “dedicación, motivación o empeño que alguien pone en una tarea, actividad o asunto” (Significados.com, 2016, p.1).
- **Vínculos.** “es una unión, relación o atadura de una persona o cosa con otra. Por lo tanto, dos personas u objetos vinculados están unidos, encadenados, emparentados o atados, ya sea de forma física o simbólica” (Pérez & Merino, 2013, p.1).
- **Eficiencia.** “se refiere a la utilización correcta y con la menor cantidad de recursos para conseguir un objetivo o cuando se alcanza más objetivos con los mismos o menos recursos” (Significados.com, 2019, p.1).
- **Eficacia.** “es la capacidad de una organización para cumplir objetivos predefinidos en condiciones preestablecidas. Es pues la asunción de retos de producción y su cumplimiento bajo los propios parámetros propios” (Sánchez Galán, 2020, p.1).
- **Resultados.** “Efecto y consecuencia de un hecho, operación o deliberación” (RAE, 2020, p.1)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1.-Hipótesis General

Existe una relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Productividad del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.

3.2.-Hipótesis Específicas

- H.E.1.- Existe una relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Eficiencia del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021
- H.E.2.- Existe una relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Eficacia del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021
- H.E.3.- Existe una relación significativa entre el Compromiso Organizacional y los Resultados del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021

3.3.-Variables

3.3.1.-Definición Conceptual

- Compromiso Organizacional

Marroquín (2019) “es el vínculo que tiene un colaborador con la empresa donde labora, se da cuando el colaborador se siente identificado con los lineamientos e intereses de la compañía y busca prolongar ese vínculo” (p.5).

- Productividad

Vásquez (2018) “La productividad es medida como consecuencia de valorar adecuadamente los recursos empleados para generar ciertos resultados, ésta también es vista a través de dos elementos que intervienen en ella, los cuáles son, eficiencia y eficacia” (p.36).

3.3.2.-Operacionalización

- Compromiso Organizacional

Es la relación que se da entre el colaborador y su lugar de trabajo, en donde se siguen lineamientos, se persiguen intereses y se fortalecen los vínculos laborales.

- Productividad

Son los resultados obtenidos como efecto de la excelente gestión de los recursos utilizados, en donde interviene la eficiencia y la eficacia

Operacionalización de las variables:

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Compromiso Organizacional	Marroquín (2019) “es el vínculo que tiene un colaborador con la empresa donde labora, se da cuando el colaborador se siente identificado con los <u>lineamientos</u> e <u>intereses</u> de la compañía y busca prolongar ese <u>vínculo</u> ” (p.5).	Es la relación que se da entre el colaborador y su lugar de trabajo, en donde se siguen <u>lineamiento</u> , se persiguen <u>intereses</u> y se fortalecen los <u>vínculos</u> laborales.	Lineamientos	• Emplea planes de acción en toda circunstancia.
				• Prevalece sus principios en toda circunstancia.
			Intereses	• Ejerce actividades por vocación constantemente.
				• Siente motivación en su ambiente laboral constantemente
			Vínculos	• Genera relaciones afectivas constantemente
				• Cree en su institución constantemente.
Productividad	Vásquez (2018) “La productividad es medida como consecuencia de valorar adecuadamente los recursos empleados para generar ciertos <u>resultados</u> , ésta también es vista a través de dos elementos que intervienen en ella, los cuáles son, <u>eficiencia</u> y <u>eficacia</u> ” (p.25).	Son los <u>resultados</u> obtenidos como efecto de la excelente gestión de los recursos utilizados, en donde interviene la <u>eficiencia</u> y la <u>eficacia</u> .	Eficiencia	• Optimiza recursos en todo momento.
				• Predomina su capacidad de respuesta en todo momento
			Eficacia	• Consigue objetivos planeados constantemente
				• Predomina el correcto accionar en todo momento
			Resultados	• Siente satisfacción de su trabajo constantemente.
				• Realiza actividades de calidad constantemente

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1.-Método de Investigación

4.1.1.-Método Universal

El método que se utilizará en la presente investigación será el método científico, donde Ñaupas et al (2018) señala que es un:

Proceso ordenado que permite generar el conocimiento científico de la realidad y verificarlo, empieza con la identificación de un problema, continua con la revisión de la literatura existente sobre el problema identificado en base a estos conocimientos plantea hipótesis, luego recolecta la información necesaria que permita su verificación o no, para finalmente llegar a conclusiones que se constituyen en conocimientos científicos provisionales (p. 171)

Tamayo (2003) concluye como un “conjunto de procedimientos por los cuales se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba hipótesis y los instrumentos de trabajo investigativo” (p.28)

En contraste al planteamiento se podrá seguir un procedimiento partiendo del planteamiento del problema para luego plantear los objetivos e hipótesis de la investigación,

para luego poder analizarlo con la ayuda de un instrumento que permita recopilar información que nos lleve a la formulación de nuestras conclusiones y recomendaciones.

4.1.2.-Método General

Utilizaremos los métodos deductivo e inductivo donde Valderrama (2015) incide en enfatizar la teoría con sus modelos, apoyándose en la observación sistemática que permita recolectar datos, generando mayor precisión en nuestro planteamiento, permitiendo así que se planteen supuestos a través de la formulación de las hipótesis, que deduzca cada consecuencia que surge de ella para finalizar en el planteamiento de soluciones confiables a nuestro trabajo.

4.1.3.-Métodos Específicos

Se utilizó los métodos histórico, comparativo y estadístico donde Valderrama (2015) explica que a través de ellos buscamos comparar sistemáticamente la información que se obtenga del desarrollo de un trabajo investigativo, además de que ayude a procesar, analizar e interpretar la data para que fortalezca más nuestros resultados.

4.2.-Tipo de Investigación

A través de la investigación Básica donde Valderrama (2015) explica que “está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata, [...], también analiza propiedades, estructuras y relaciones con el fin de formular, contrastar hipótesis, teorías o leyes” (p. 164)

De lo descrito lo que pretendemos es revisar toda teoría científica que sirva de cimiento en la arquitectura del marco teórico, que permita formular las hipótesis y puedan ser contrastadas con la realidad problemática permitiendo proponer conclusiones teóricas entre compromiso organizacional y productividad del personal operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021

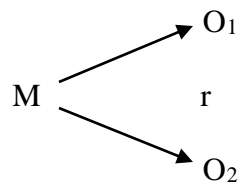
4.3.-Nivel de Investigación

Este comprendido dentro del nivel correlacional donde Hernández y Mendoza (2018) lo definen como las “Investigaciones que pretenden asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables. Miden las variables y su relación en términos estadísticos”. (p. 81)

Por lo que nuestro trabajo pretende buscar identificar cada característica de nuestras variables y luego medir la relación existente entre ambas a través de la estadística.

4.4.-Diseño de la Investigación

Nuestra investigación será No experimental por lo que nosotros no buscamos manipular ninguna variable pretendiendo observarlas en su estado natural para poder analizarlas con posterioridad, además será transversa, descriptiva, correlacional en razón de que se recolectara los datos en un solo periodo, además se describirá y analizara ambas variables para que se establezca la existencia de relación entre ambas (Hernández y Mendoza, 2018)



Donde:

O₁: Variable uno

M: Muestra

O₂: variable dos

r: correlación que existe entre variables

4.5.-Población y Muestra

4.5.1.-Población

Hernández y Mendoza (2018, p. 199) nos mencionan que son el “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”, de acuerdo a ello la población estará comprendido por todo el personal operativo de la comisaria PNP satipo al 2021 llegando a ser 120 efectivos policiales.

4.5.2.-Muestra

Hernández y Mendoza (2018) hacen hincapié que es un subgrupo obtenido de la población con la finalidad de entre ellos recolectar datos siendo su característica ser representativa. Para lo cual aplicaremos una fórmula de población finita.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{120 * (1.96^2) * 0.5 * 0.5}{(0.05^2 * (120 - 1)) + ((1.96^2) * 0.5 * 0.5)}$$

$$\frac{n = 115.25}{1.26} = 92$$

Gracias a la aplicación de la fórmula obtenemos que nuestra muestra es de 92 efectivos de la comisaria PNP satipo.

Tabla 1.

Diseño de la Muestra

Efectivos de la Comisaria PNP satipo	120
Muestra representativa	92

Nota. Tabla elaborada a partir de los datos obtenidos de la comisaria de satipo

4.6.-Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.6.1.-Técnicas de Recolección de Datos

El análisis documental definido por Niño (2011) como los documentos escritos de sucesos que ocurrieron, siendo también fuentes que permitan la consulta en la recolección de información.

La encuesta definida por Arbaiza (2014) lo conceptualiza dentro de su libro de cómo elaborar una tesis de grado como el:

Método más apropiado, confiable y válido cuando se trata de una muestra grande y dispersa geográficamente; logra mayor alcance, incluso, si se puede enviarse por correo electrónico, lo cual significa un menor costo en comparación con las entrevistas telefónicas y las entrevistas personales, sobre todo en el caso de que el entrevistador sea obligado a viajar (p. 209).

4.6.2.-Instrumentos de Recolección de Datos

El utilizado es el cuestionario, para Ñaupas et al (2018), señala que es una modalidad de la encuesta que “consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cedula, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación. Su finalidad es recopilar información para verificar las hipótesis de trabajo” (p. 291)

Se debe mencionar que el cuestionario pasó por un proceso de validación donde tres especialistas del área evaluaron nuestra propuesta mediante una ficha, los profesionales fueron Mtro, Torres Ruiz Franco Jesus, Mtro Carrasco Castro Julio Cesar y el Mg. Villanca Espiritu Ricardo Franz quienes dieron sus aportes y ponderaron un resultado de 82,78% mostrando características para poder aplicarla, además se puso como prueba piloto a un sub grupo a quienes se les aplicó el cuestionario y los resultados se procesaron a través del

estadístico alfa de cronbach obteniendo un ponderado de 0,916 por lo que se aplica a la muestra .

4.7.-Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Niño (2011) manifiesta que es una serie de pasos que permiten obtener datos, manifestándose como la agrupación de la información circulante en correlación a los sucesos de un tema a estudiar, permite además que se obtenga información primaria y secundaria de una realidad (población).

- Se procederá a realizar la confiabilidad y validez del instrumento de investigación.
- Se agrupara los datos atraves del Excel por medio de baremos
- Analizaremos los datos a través del apoyo de un software estadístico que proporcione la estadística descriptiva de cada variable (tablas y figuras)
- Se utilizara la prueba estadística más apropiada para la investigación que conlleve a la prueba de hipótesis (análisis inferencial)
- En la presente se aplicará el programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Versión 25.

4.8.-Aspectos éticos de la Investigación

Nosotros los responsables de la investigación consideramos de vital importancia los aspectos éticos en la realización del proyecto y de la tesis por lo que hemos respetado lo mencionado en el reglamento general de investigación como el reglamento de grados y títulos, asimismo nos remitimos a todos documento que la universidad disponga para la realización de trabajos de investigación, por lo que también estaremos adscritos a la aplicación del software turniting para que pueda dar el resultado del nivel de similitud del trabajo que estamos realizando y así se pueda entregar una investigación seria y de calidad

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1.-Descripción de Resultados

Como resultado de la encuesta aplica, en este apartado se realizaron los análisis descriptivos de las variables: compromiso organizacional y productividad

VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Tabla 2.

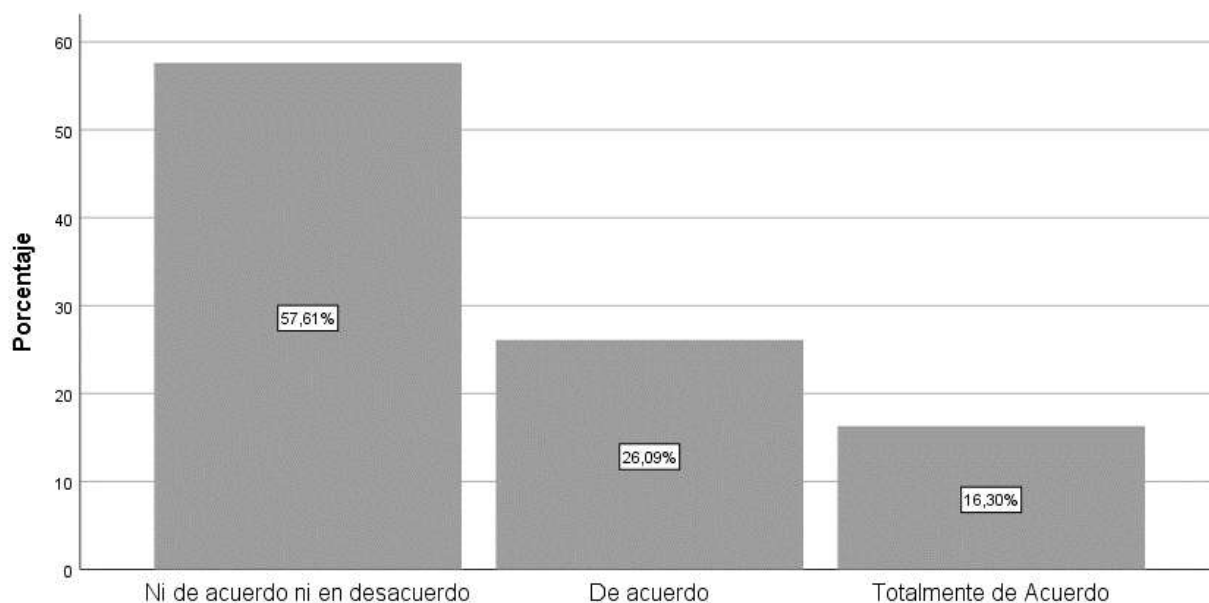
Resultados porcentuales de la variable I: Compromiso Organizacional

		Compromiso Organizacional			
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	53	57,6	57,6	57,6
	De acuerdo	24	26,1	26,1	83,7
	Totalmente de Acuerdo	15	16,3	16,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Tabla elaborada en función a la aplicación del cuestionario

Figura 1.

Resultados porcentuales de la variable I: Compromiso Organizacional



Nota. Figura elaborada en función a la Tabla 2.

Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los colaboradores de la Policía Nacional del Perú - Satipo, respecto al compromiso organizacional, se obtuvo un 57.61% el cual indicaron que ni de acuerdo ni en desacuerdo el compromiso organizacional se desarrolla adecuadamente en la Policía Nacional del Perú – Satipo. Cuyo resultado indica que el compromiso organizacional es levemente desfavorable.

Tabla 3.

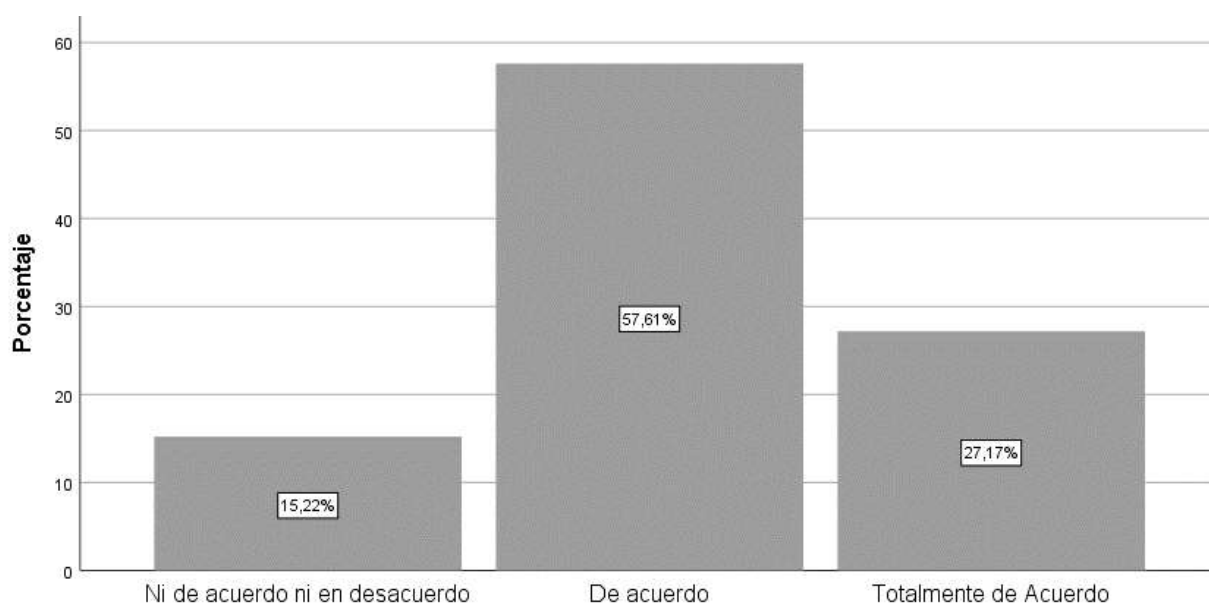
Resultados porcentuales de la variable I dimensión 1: Lineamientos

		Lineamientos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	15,2	15,2	15,2
	De acuerdo	53	57,6	57,6	72,8
	Totalmente de Acuerdo	25	27,2	27,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Tabla elaborada en función a la información obtenida de la aplicación del cuestionario

Figura 2.

Resultados porcentuales de la variable I dimensión 1: Lineamientos



Nota. Figura elaborada en función a la información obtenida de la tabla 2.

Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los colaboradores de la Policía Nacional del Perú - Satipo, respecto a los lineamientos, se obtuvo un 57.61% el cual indicaron que están de acuerdo manifestando que los lineamientos se desarrollan adecuadamente en la Policía Nacional del Perú – Satipo. Cuyo resultado indica que los lineamientos son favorables.

Tabla 4.

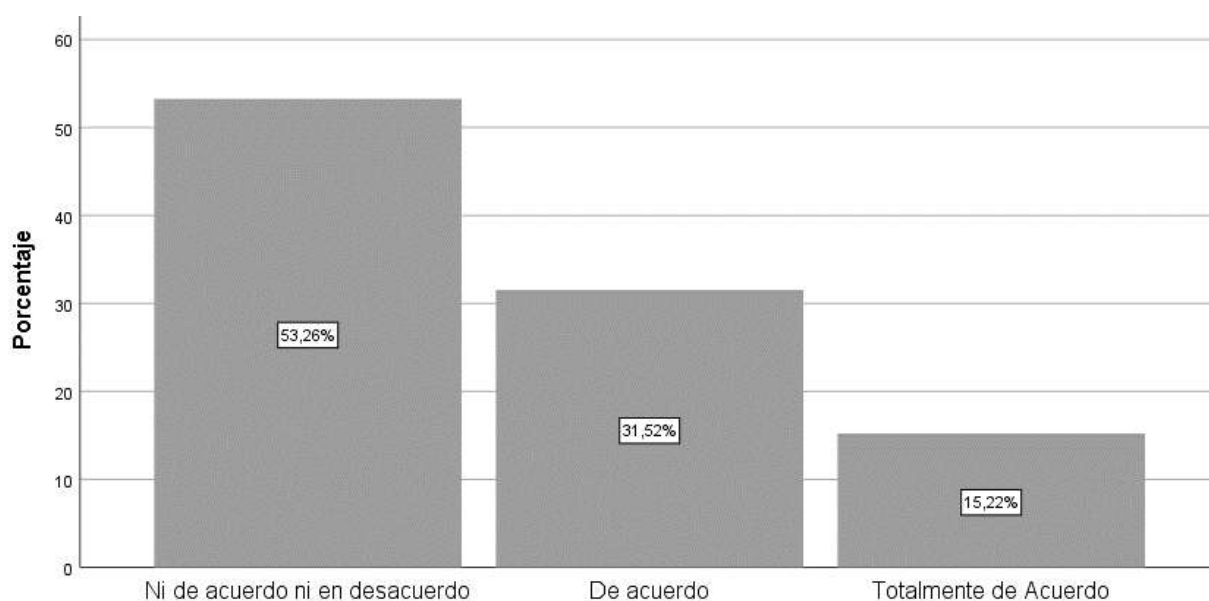
Resultados porcentuales de la variable I dimensión 2: Intereses

		Intereses			
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	49	53,3	53,3	53,3
	De acuerdo	29	31,5	31,5	84,8
	Totalmente de Acuerdo	14	15,2	15,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Tabla elaborada en función a la información obtenida de la aplicación del cuestionario

Figura 3.

Resultados porcentuales de la variable I dimensión 2: Intereses



Nota. Figura elaborada en función a la información de la Tabla 4.

Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los colaboradores de la Policía Nacional del Perú - Satipo, respecto a los intereses, se obtuvo un 53.26% el cual indicaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que los intereses se desarrollan adecuadamente en la Policía Nacional del Perú – Satipo. Cuyo resultado indica que los intereses son levemente desfavorables.

Tabla 5.

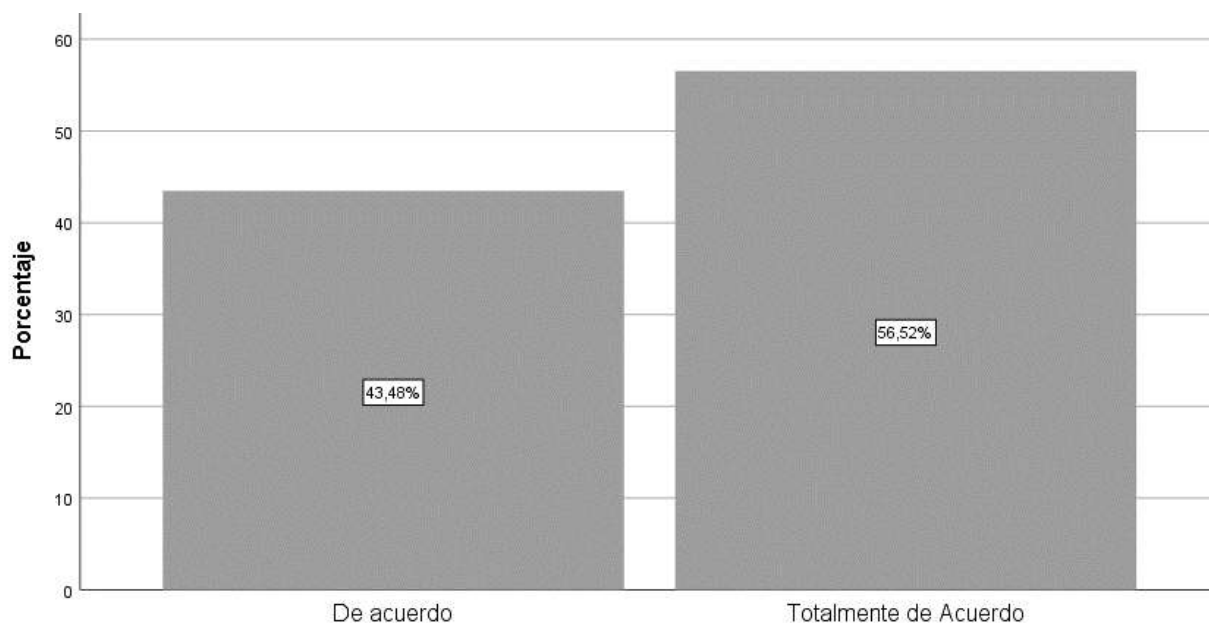
Resultados porcentuales de la variable I dimensión 3: Vínculos

		Vínculos		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	De acuerdo	40	43,5	43,5	43,5
	Totalmente de Acuerdo	52	56,5	56,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Tabla elaborada en función a la información obtenida de la aplicación del cuestionario

Figura 4.

Resultados porcentuales de la variable I dimensión 3: Vínculos



Nota. Figura elaborada en función a la información de la Tabla 5.

Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los colaboradores de la Policía Nacional del Perú - Satipo, respecto a los vínculos, se obtuvo un 58.52% el cual indicaron que están totalmente de acuerdo con que los vínculos se desarrollan adecuadamente en la Policía Nacional del Perú – Satipo. Cuyo resultado indica que los vínculos son favorables.

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD

Tabla 6.

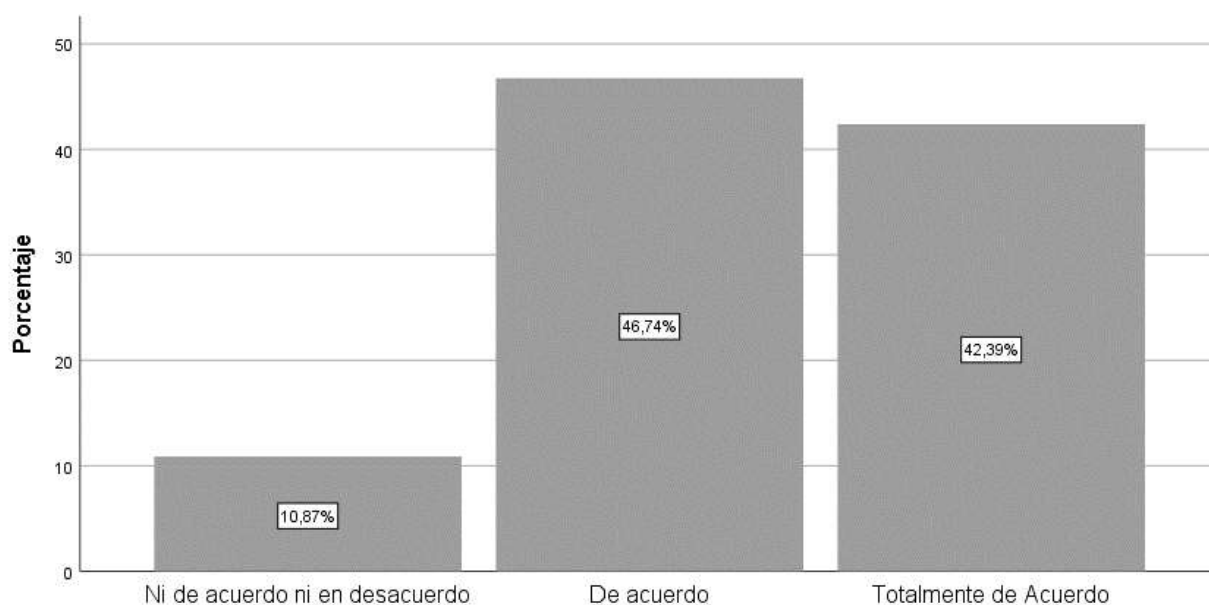
Resultados porcentuales de la variable II: Productividad

		Productividad			
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	10,9	10,9	10,9
	De acuerdo	43	46,7	46,7	57,6
	Totalmente de Acuerdo	39	42,4	42,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Tabla elaborada en función a la información obtenida de la aplicación del cuestionario

Figura 5.

Resultados porcentuales de la variable II: Productividad



Nota. Figura elaborada en función a la información de la tabla 6.

Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los colaboradores de la Policía Nacional del Perú - Satipo, respecto a la productividad, se obtuvo un 46.74% el cual indicaron que están de acuerdo que la Productividad se desarrolla adecuadamente en la Policía Nacional del Perú – Satipo. Cuyo resultado indica que la productividad es favorable.

Tabla 7.

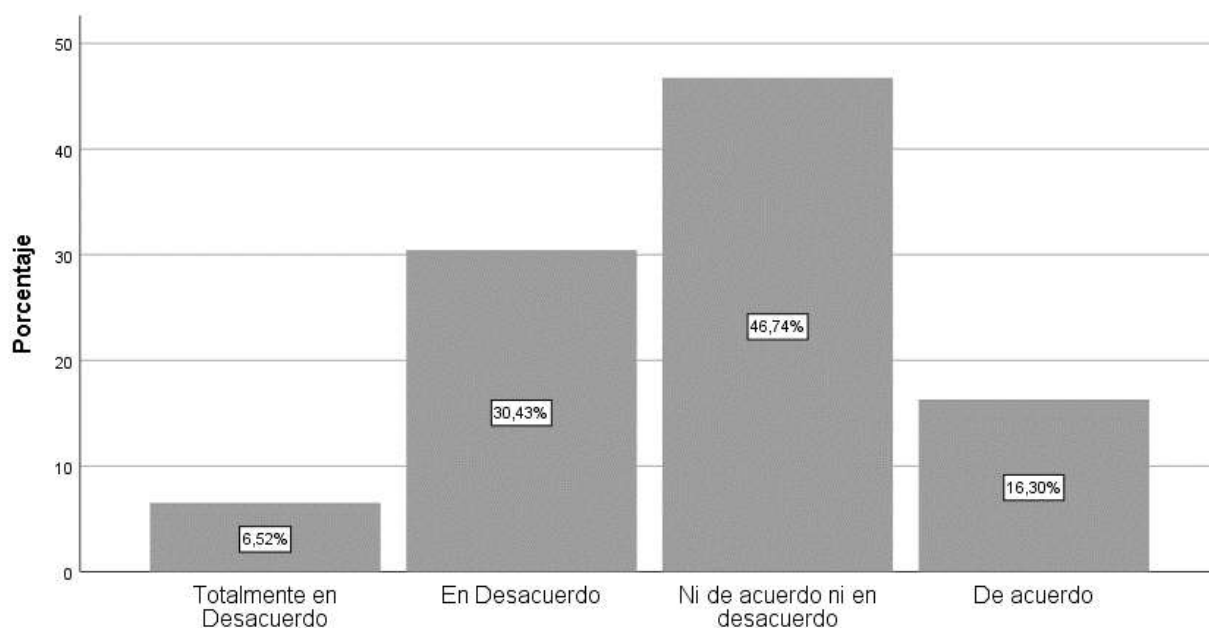
Resultados porcentuales de la variable II dimensión 1: Eficiencia

		Eficiencia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	6	6,5	6,5	6,5
	En Desacuerdo	28	30,4	30,4	37,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	43	46,7	46,7	83,7
	De acuerdo	15	16,3	16,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Tabla elaborada en función a la información obtenida de la aplicación del cuestionario.

Figura 6.

Resultados porcentuales de la variable II dimensión 1: Eficiencia



Nota. Figura elaborada en función a la información de la tabla 7.

Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los colaboradores de la Policía Nacional del Perú - Satipo, respecto a la eficiencia, se obtuvo un 46.74% el cual indicaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que la eficiencia se desarrolla adecuadamente en la Policía Nacional del Perú – Satipo. Cuyo resultado indica que la eficiencia es levemente desfavorable.

Tabla 8.

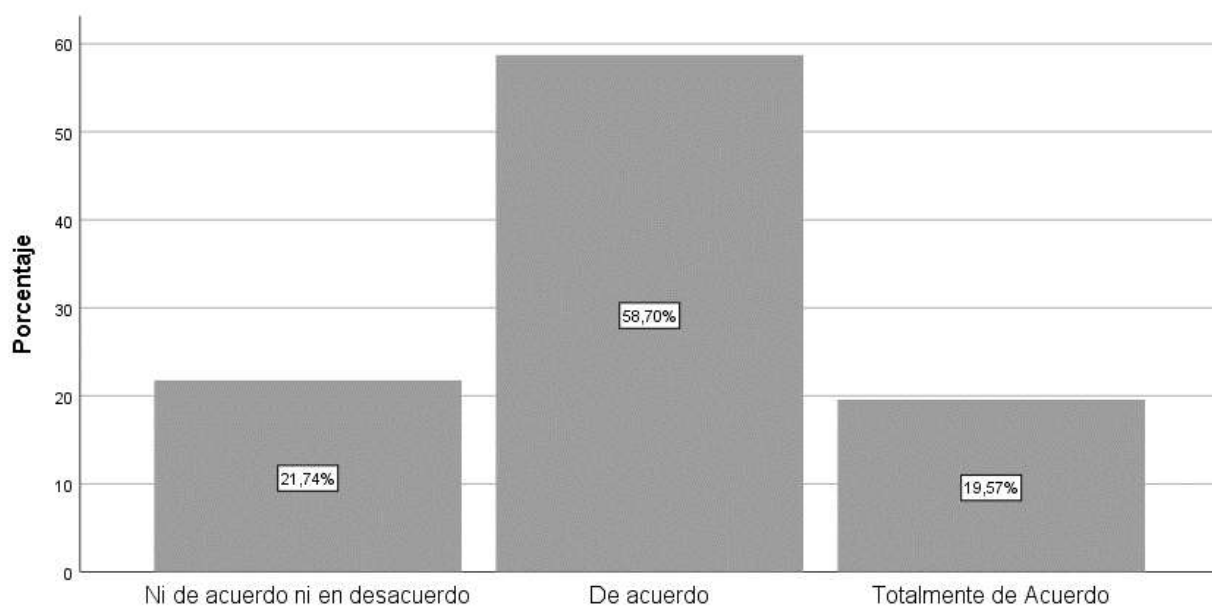
Resultados porcentuales de la variable II dimensión 2: Eficacia

		Eficacia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	21,7	21,7	21,7
	De acuerdo	54	58,7	58,7	80,4
	Totalmente de Acuerdo	18	19,6	19,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Tabla elaborada en función a la información obtenida de la aplicación del cuestionario

Figura 7.

Resultados porcentuales de la variable II dimensión 2: Eficacia



Nota. Figura elaborada en función de la información de la tabla 8.

Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los colaboradores de la Policía Nacional del Perú - Satipo, respecto a la eficacia, se obtuvo un 58.70% el cual indicaron que se encuentran de acuerdo en que la eficacia se desarrolla adecuadamente en la Policía Nacional del Perú – Satipo. Cuyo resultado indica que la eficacia es favorable.

Tabla 9.

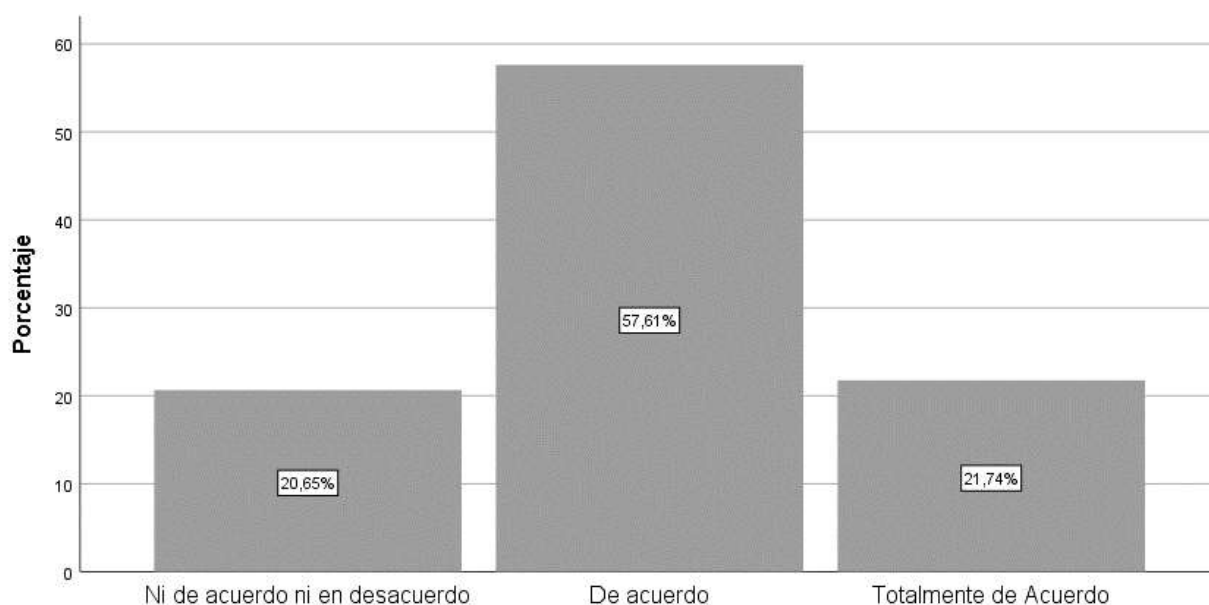
Resultados porcentuales de la variable II dimensión 3: Resultados

		Resultados			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	20,7	20,7	20,7
	De acuerdo	53	57,6	57,6	78,3
	Totalmente de Acuerdo	20	21,7	21,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Tabla elaborada en función a la información obtenida de la aplicación del cuestionario

Figura 8.

Resultados porcentuales de la variable II dimensión 3: Resultados



Nota. Figura elaborada en función a la información de la Tabla 9.

Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los colaboradores de la Policía Nacional del Perú - Satipo, respecto a los resultados, se obtuvo un 57.61% el cual indicaron que se encuentran de acuerdo en que los resultados se desarrollan adecuadamente en la Policía Nacional del Perú – Satipo. Cuyo resultado indica que los resultados son favorables.

5.2.-Contraste de Hipótesis

Hipótesis general

a. Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: No existe una relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Productividad del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.

H₁: Existe una relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Productividad del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.

b. Cálculo del estadístico de prueba

Tabla 10.

Correlación de hipótesis general

		Correlaciones	
		Compromiso Organizacional	Productividad
Compromiso Organizacional	Coefficiente de Correlación	1	,532**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
Productividad	Coefficiente de Correlación	,532**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

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

Nota. Tabla elaborada en función a la información obtenida de la aplicación del cuestionario

c. Interpretación

Baremos correlación	
Correlación negativa perfecta	1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	1

De acuerdo con el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.532 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva media. Además, el nivel de significancia es 0.000 y es menor que 0.05, esto nos indica que si existe una relación entre las variables; en base a estos resultados se concluye: Existe una relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Productividad del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.”

Hipótesis Especifica Uno

a. Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: No existe una relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Eficiencia del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.

H₁: Existe una relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Eficiencia del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.

b. Cálculo del estadístico de prueba

Tabla 11.

Hipótesis Especifica Uno

		Correlaciones	
		Compromiso Organizacional	Eficiencia
Compromiso Organizacional	Coefficiente de Correlación	1	,496**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
Eficiencia	Coefficiente de Correlación	,496**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

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

Nota. Tabla elaborada en función a la información obtenida de la aplicación del cuestionario

c. Interpretación

Baremos correlación	
Correlación negativa perfecta	1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	1

De acuerdo con el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.496 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva débil. Además, el nivel de significancia es 0.000 y es menor que 0.05, esto nos indica que si existe una relación entre las variables; en base a estos resultados se concluye: Existe una relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Eficacia del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.”

Hipótesis Específica Dos

a. Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: No existe una relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Eficacia del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.

H₁: Existe una relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Eficacia del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.

b. Cálculo del estadístico de prueba

Tabla 12.

Correlación Hipótesis Dos

		Correlaciones	
		Compromiso Organizacional	Eficacia
Compromiso Organizacional	Coeficiente de Correlación	1	,618**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
Eficacia	Coeficiente de Correlación	,618**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

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

Nota. Tabla elaborada en función a la información obtenida de la aplicación del cuestionario

c. Interpretación

Baremos correlación	
Correlación negativa perfecta	1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	1

De acuerdo con el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.618 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva media. Además, el nivel de significancia es 0.000 y es menor que 0.05, esto nos indica que si existe una relación entre las variables; en base a estos resultados se concluye: Existe una relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Eficacia del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.”

Hipótesis Específica Tres

a. Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: No existe una relación significativa entre el Compromiso Organizacional y los Resultados del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.

H₁: Existe una relación significativa entre el Compromiso Organizacional y los Resultados del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.

b. Cálculo del estadístico de prueba

Tabla 13.

Correlación Hipótesis Tres

		Correlaciones	
		Compromiso Organizacional	Resultados
Compromiso Organizacional	Coeficiente de Correlación	1	,478**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
Resultados	Coeficiente de Correlación	,478**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

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

Nota. Tabla elaborada en función de la información obtenida de la aplicación del cuestionario

c. Interpretación

Baremos correlación	
Correlación negativa perfecta	1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	1

De acuerdo con el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.478 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva débil. Además, el nivel de significancia es 0.000 y es menor que 0.05, esto nos indica que si existe una relación entre las variables; en base a estos resultados se concluye: Existe una relación significativa entre el Compromiso Organizacional y los Resultados del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.”

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo con el objetivo general: Determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y la Productividad del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021. Se definió teóricamente el término de Compromiso Organizacional. “hace referencia al compromiso, valga la redundancia, que tiene un empleado con una organización de la que forma parte. Es decir, la afinidad que presenta un empleado con su empresa, así como con sus objetivos” (Coll, 2020, p.1). Siendo el resultado que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.532 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva media.

Encontrando cierta similitud con la investigación de Corrales (2020) en su investigación “Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los efectivos policiales de la comisaría central Tacna, 2018”, encontrándose como conclusiones: La satisfacción laboral influye de forma significativa sobre la productividad de los efectivos policiales de la comisaría central Tacna, 2018, según el valor de significancia hallado menor de 0.05. Ello quiere decir que elementos como la remuneración, seguridad en el puesto, condiciones de trabajo, relación con el supervisor y compañeros, el debido reconocimiento, las posibilidades de ascensos y la libertad de decisión son fundamentales para la mejora de la productividad, en el caso particular de la entidad evaluada.

De acuerdo con el objetivo específico 1: Establecer la relación entre el Compromiso Organizacional y la Eficiencia del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021. Se definió teóricamente el término de Eficiencia. “se refiere a la utilización correcta y con la menor cantidad de recursos para conseguir un objetivo o cuando se alcanza más objetivos con los mismos o menos recursos” (Significados.com, 2019, p.1). Siendo el resultado que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.496 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva débil.

Encontrando cierta similitud con la investigación de Marroquín (2019) en su investigación “El compromiso laboral y su influencia en la productividad de los conductores de una empresa de transportes de carga nacional 2018”, obtuvo como conclusiones: 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.

De acuerdo con el objetivo específico 2: Establecer la relación entre el Compromiso Organizacional y la Eficacia del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021. Se definió el término de Eficacia. “es la capacidad de una organización para cumplir objetivos predefinidos en condiciones preestablecidas. Es pues la asunción de retos de producción y su cumplimiento bajo los propios parámetros propios” (Sánchez Galán, 2020, p.1). Siendo el resultado que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.618 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva media.

Encontrado cierta similitud con la investigación de Zapata (2018) en su tesis “Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016”, se obtuvo las siguientes conclusiones: 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”.

De acuerdo con el objetivo específico 3: Establecer la relación entre el Compromiso Organizacional y los Resultados del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú,

Satipo 2021. Se definió teóricamente el término de Resultados. “Efecto y consecuencia de un hecho, operación o deliberación” (RAE, 2020, p.1). Siendo el resultado que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.478 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva débil.

Encontrando cierta similitud con la investigación de León (2018) en su tesis “Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016”, Obteniendo como conclusiones: 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. El nivel de productividad laboral es bajo, pues se percibió una serie de falencias en la dimensión técnicas (bajo 55%; medio 37%; alto 9%), de igual manera la dimensión económica (bajo 59%; medio 36%; alto 5%), por último, el mismo problema se percibió en la dimensión social (bajo 55%; medio 37%; alto 8%).

CONCLUSIONES

1. De acuerdo con el objetivo general, se concluye que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.532 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva media. Se acepta la hipótesis general: Existe una relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Productividad del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.
2. De acuerdo con el objetivo específico 1, se concluye que Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.496 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva débil. Se acepta la hipótesis específica 1: Existe una relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Eficiencia del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.”
3. De acuerdo con el objetivo específico 2, se concluye que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.618 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva media. Por ello se acepta la hipótesis específica 2: Existe una relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Eficacia del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.”
4. De acuerdo con el objetivo específico 3, se concluye que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.478 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva débil. Por ello se acepta la hipótesis específico 3: Existe una relación significativa entre el Compromiso Organizacional y los Resultados del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021”.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere tomar en consideración la relación existente entre el compromiso organizacional y la productividad laboral, puesto que, al denotar la problemática existente sobre los lineamientos, el interés y los vínculos que tienen el personal operativo hacia la policía nacional del Perú, perjudicaría la eficiencia, la eficacia y los resultados que la institución pretende obtener de todo su personal circunscrito a ella, esto por medio del adiestramiento o la capacitación continuo.
2. Se sugiere tomar en consideración la relación existente entre el compromiso organizacional y la eficiencia, por medio de la implementación de cambios organizacionales tales como la publicidad de los resultados de este tipo de investigaciones que permita adoptar cambios en beneficio de la institución, además de evitar consecuencias negativas de no llegar a ello, debido a que el personal operativo seguiría con sus mismos mecanismos de trabajo, como las mismas estrategias, las mismas políticas que demuestran un notorio desinterés mostrados en la estadística descriptivo del presente trabajo.
3. Se sugiere llevar a cabo mejoras en la organización aplicando mejores métodos de investigación además de proseguir con los resultados obtenidos en el trabajo, debido a que se observa que la eficacia es un elemento que está identificando al personal operativo de la policía nacional del Perú en satipo, esto podría comenzarse a dar si se mejora los beneficios que se dan a aquellos colaboradores que poseen mayor tiempo de labor en la entidad.
4. Se sugiere para futuras investigaciones con temas en común, tener en consideración el tipo y diseño de investigación no experimental, además de que cuentan de un prototipo ya diseñado de su instrumento de investigación que les sirva de modelo aplicado a la realidad de la institución que puedan elegir para investigar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arbaiza, L. (2014) Como elaborar una tesis de Grado, Perú, Lima: Universidad ESAN
- Baque Vera, G. M. (2018). *Plan motivacional para incrementar la productividad laboral de los funcionarios de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Santa Elena*. Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad, Ecuador.
- Bárcena Díaz, L. (2015). Intereses Vocacionales. *Boletín Científico: Vida Científica*, 3(5).
- Capell, J. (2019). Tan sólo el 13% de los empleados a nivel mundial afirma sentirse comprometido. *ObservatorioRH*.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (decimoséptima ed.). México: McGraw-Hill.
- Chicaiza Pastuña, K. L. (2020). *La Comunicación Organizacional y su influencia en el Compromiso Organizacional de los empleados del distrito de Salud Salcedo 05D06 Salcedo*. Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato, Ecuador.
- Coll Morales, F. (2020). *Compromiso organizacional*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/compromiso-organizacional.html>
- Coronado Guzmán, G., Valdivia Velasco, M., Aguilera Dávila, A., & Alvarado Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. (60), 15. México: Conciencia Tecnológica. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>
- Corrales Huanca, R. (2020). *Influencia de la Satisfacción Laboral en la Productividad de los Efectivos Policiales de la Comisaría Central Tacna, 2018*. Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú.
- El Peruano. (2017). Compromiso laboral. *Diario El Peruano*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/50879-compromiso-laboral>
- Equipo editorial, Etecé. (2021). *Productividad*. Obtenido de Concepto.de: <https://concepto.de/productividad/>

- Gestión. (2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Diario Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Gestión. (2016). CADE 2016: ¿Cómo se recuperará la confianza del ciudadano en la Policía? *Diario Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/peru/politica/cade-2016-recupera-ra-confianza-ciudadano-policia-149391-noticia/>
- Gutiérrez Molina, L. M., & Rico Prieto, D. A. (2019). *Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo*. Universidad Santo Tomás, Bogotá, Colombia.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018), *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGRAW-HILL.
- Jojoa Vargas, A. M. (2017). *Importancia del clima organizacional en la productividad laboral*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- León Suarez, L. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016*. Universidad Nacional de San Maryín, Tarapoto, Perú.
- López Armes, E. L. (2018). *Responsabilidad Social y Compromiso Organizacional de los Empleados Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo*. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
- López Martínez, C. A., & López Santos, Y. (2020). *Compromiso organizacional, reto de la empresa estatal socialista*. Cuba: Editorial Feijóo.
- Marroquín Chávez, A. D. (2019). *El compromiso laboral y su influencia en la productividad de los conductores de una empresa de transportes de carga nacional 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Perú.

- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., & Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVII(2), 163-178. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>
- Morales Carrera, R. (2018). *Calidad y Productividad*. Espirales revista multidisciplinaria de investigación.
- Naranjo Cobo, J. A. (2018). *Compromiso Laboral y su relación en el Desempeño de los funcionarios de la Dirección General del Registro Civil Identificación y Cedulación Zona 3*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*, Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018) *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*, Bogotá, Ediciones de la U.
- Pacheco Tibavizco, J. G. (2019). *Análisis de la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los Fiscales de la seccional Cundinamarca*. Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2015). *Definición de resultado*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/resultado/>
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2021). *Definición de compromiso*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/compromiso/>
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2021). *Qué significa lineamiento*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/lineamiento/>
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2013). *Definición de vínculo*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/vinculo/>

- QuestionPro LATAM. (2020). *¿Cuál es la importancia del compromiso laboral?* (Humanas Salud Organizacional) Obtenido de <https://www.humanas.es/cual-es-la-importancia-del-compromiso-laboral/>
- Real Academia Española. (2020). *Resultado*. Obtenido de <https://dle.rae.es/resultado>
- Real Academia Española. (2020). *Vínculo*. Obtenido de <https://dle.rae.es/v%C3%ADnculo>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15 ed.). Pearson.
- Roldán, P. N. (2017). *Organización*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>
- Romo-leroux Aguirre, A. A. (2016). *Elementos claves que afectan el compromiso*. Universidad Casa Grande, Guayaquil, Ecuador.
- Sánchez Galán, J. (2020). *Eficacia*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/eficacia.html>
- Sevilla Arias, A. (2016). *Productividad*. Obtenido de Economipedia.com.
- Significados.com. (2016). *Interés*. Obtenido de <https://www.significados.com/interes/>
- Significados.com. (2019). *Eficiencia*. Obtenido de <https://www.significados.com/eficiencia/>
- Significados.com. (2019). *Productividad*. Obtenido de <https://www.significados.com/productividad/>
- Sucasaca Sanca, A. L. (2019). *Engagement y Productividad Laboral de la empresa Ricos Pan de la Ciudad de Juliaca - 2018*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
- Tamayo, M. (2003). *EL Proceso de la Investigación Científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de Investigación*, Mexico: Editorial Limusa S.A
- Tinoco Romero, O. A. (2017). *Valores y productividad laboral en la Comisaría PNP de Pueblo Libre. Lima 2016*. Universidad Cesar Vallejo.
- Vásquez Pérez, M. L. (2018). *Motivación Intrínseca y productividad laboral*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.

Valderrama, S. (2015), *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica:*

Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L.

Westreicher, G. (2020). *Resultado.* Obtenido de Economipedia.com:

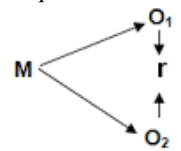
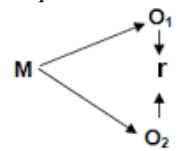
<https://economipedia.com/definiciones/resultado.html>

Zapata Quispe, R. (2018). *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016.* Universidad Cesar Vallejo, Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

“Compromiso Organizacional y la Productividad del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú - Satipo 2021”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>PG: ¿Cuál es la relación que se da entre el Compromiso Organizacional y la Productividad del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021?</p>	<p>OG: Determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y la Productividad del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.</p>	<p>HG: Existe una relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Productividad del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.</p>	<p>VARIABLE (V.1.): Compromiso Organizacional DIMENSIONES: <ul style="list-style-type: none"> Lineamientos Intereses Vínculos </p>	<p>METODO a) Universal: Método Científico b) General: Método Deductivo e Inductivo c) Métodos específicos: Histórico, comparativo y estadístico TIPO: Basica NIVEL: Correlacional DISEÑO: Descriptivo correlacional Esquema:  Dónde: M = Muestra O1 = Compromiso Organizacional O2 = Productividad R = Relación de las variables POBLACION: 120 efectivos policiales MUESTRA CENSAL: 92 efectivos policiales TECNICAS E INSTRUMENTOS: Encuesta y Cuestionario </p>
<p>PE1: ¿Cuál es la relación que se da entre el Compromiso Organizacional y la Eficiencia del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación que se da entre el Compromiso Organizacional y la Eficacia del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación que se da entre el Compromiso Organizacional y los Resultados del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021?</p>	<p>OE1: Establecer la relación entre el Compromiso Organizacional y la Eficiencia del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.</p> <p>OE2: Establecer la relación entre el Compromiso Organizacional y la Eficacia del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.</p> <p>OE3: Establecer la relación entre el Compromiso Organizacional y los Resultados del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.</p>	<p>HE1: Existe una relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Eficiencia del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.</p> <p>HE2: Existe una relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Eficacia del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.</p> <p>HE3: Existe una relación significativa entre el Compromiso Organizacional y los Resultados del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú, Satipo 2021.</p>	<p>INDICADORES: <ul style="list-style-type: none"> Emplea planes de acción en toda circunstancia. Prevalece sus principios en toda circunstancia. Ejerce actividades por vocación constantemente. Siente motivación en su ambiente laboral constantemente Genera relaciones afectivas constantemente Cree en su institución constantemente. </p> <p>VARIABLE (V.2.): Productividad DIMENSIONES: <ul style="list-style-type: none"> Eficiencia Eficacia Resultados </p> <p>INDICADORES: <ul style="list-style-type: none"> Optimiza recursos en todo momento. Predomina su capacidad de respuesta en todo momento Consigue objetivos planeados constantemente Predomina el correcto accionar en todo momento Siente satisfacción de su trabajo constantemente. Realiza actividades de calidad constantemente </p>	<p>Esquema:  Dónde: M = Muestra O1 = Compromiso Organizacional O2 = Productividad R = Relación de las variables POBLACION: 120 efectivos policiales MUESTRA CENSAL: 92 efectivos policiales TECNICAS E INSTRUMENTOS: Encuesta y Cuestionario </p>

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORES
Compromiso Organizacional	Marroquín (2019) “es el vínculo que tiene un colaborador con la empresa donde labora, se da cuando el colaborador se siente identificado con los <u>lineamientos</u> e <u>intereses</u> de la compañía y busca prolongar ese <u>vínculo</u> ” (p.5).	Es la relación que se da entre el colaborador y su lugar de trabajo, en donde se siguen <u>lineamiento</u> , se persiguen <u>intereses</u> y se fortalecen los <u>vínculos</u> laborales.	Lineamientos	• Emplea planes de acción en toda circunstancia.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo NI en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				• Prevalece sus principios en toda circunstancia.	
			Intereses	• Ejerce actividades por vocación constantemente.	
				• Siente motivación en su ambiente laboral constantemente	
			Vínculos	• Genera relaciones afectivas constantemente	
				• Cree en su institución constantemente.	
Productividad	Vásquez (2018) “La productividad es medida como consecuencia de valorar adecuadamente los recursos empleados para generar ciertos <u>resultados</u> , ésta también es vista a través de dos elementos que intervienen en ella, los cuáles son, <u>eficiencia</u> y <u>eficacia</u> ” (p.25).	Son los <u>resultados</u> obtenidos como efecto de la excelente gestión de los recursos utilizados, en donde interviene la <u>eficiencia</u> y la <u>eficacia</u> .	Eficiencia	• Optimiza recursos en todo momento.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo NI en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				• Predomina su capacidad de respuesta en todo momento	
			Eficacia	• Consigue objetivos planeados constantemente	
				• Predomina el correcto accionar en todo momento	
			Resultados	• Siente satisfacción de su trabajo constantemente.	
				• Realiza actividades de calidad constantemente	

Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES		
Compromiso Organizacional	Lineamientos	Emplea planes operativos para una institucionalidad	1. Considera que en la policía nacional del Perú satipo emplean planes operativos según los procedimientos establecidos para una institucionalidad 2. Considera que en la policía nacional del Perú satipo emplean la planificación ante cualquier actividad que determine los altos mandos.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo NI en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo		
		Prevalece sus principios para una institucionalidad	3. Considera que en la policía nacional del Perú satipo prevalece los principios en el personal operativos para una institucionalidad 4. Considera que en la policía nacional del Perú satipo prevalece las reglas o normas que establece la institución			
	Intereses	Ejerce actividades para una vocación de servicio	5. Considera que en la policía nacional del Perú satipo se ejerce actividades en el personal operativo para una mejor vocación de servicio. 6. Considera que en la policía nacional del Perú satipo inspiran al personal operativo para realizar su trabajo.			
		Siente motivación para un mejor ambiente de trabajo	7. Considera que en la policía nacional del Perú satipo siente la motivación necesaria para un mejor ambiente de trabajo. 8. Considera que en la policía nacional del Perú satipo hacen sentir satisfechos por las actividades que realizan para un mejor ambiente de trabajo			
	Vínculos	Genera relaciones afectivas para una institucionalidad	9. Considera que en la policía nacional del Perú satipo se genera relaciones afectivas en el personal operativo para una institucionalidad. 10. Considera que en la policía nacional del Perú satipo el personal operativo consideran a sus compañeros como buenos elementos para la institución.			
		Cree en su institución para el crecimiento institucional.	11. Considera que en la policía nacional del Perú satipo el personal operativo cree en su institución que permita el crecimiento institucional. 12. Considera que en la policía nacional del Perú satipo es reciproca con el trabajo que realiza en la institución.			
	Productividad	Eficiencia	Optimiza recursos para el logro de objetivos.		13. Considera que en la policía nacional del Perú satipo se optimiza el uso de los recursos para el logro de objetivos 14. Considera que en la policía nacional del Perú satipo se prioriza y organiza las tareas para el logro de objetivos	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo NI en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Predomina su capacidad de respuesta para el logro de objetivos		15. Considera que en la policía nacional del Perú satipo predomina la capacidad de respuesta del personal operativo para el logro de objetivos. 16. Considera que en la policía nacional del Perú satipo el personal operativo está apto en el cumplimiento de sus funciones para el logro de los objetivos.	
Eficacia			Consigue objetivos planeados para la institución	17. Considera que en la policía nacional del Perú satipo el personal operativo consigue los objetivos planeados para la institución 18. Considera que en la policía nacional del Perú satipo el personal operativo logra lo que se propone para la institución.		
		Predomina el correcto accionar según sea el caso	19. Considera que en la policía nacional del Perú satipo predomina el correcto accionar del personal operativo según sea el caso. 20. Considera que en la policía nacional del Perú satipo predomina la disciplina como característica al realizar algún operativo.			
Resultados		Siente satisfacción de su trabajo para su identificación	21. Considera que en la policía nacional del Perú satipo el personal operativo siente estar satisfecho con el trabajo que realiza para la institución. 22. Considera que en la policía nacional del Perú satipo el personal operativo realiza sus actividades para incentivar a sus compañeros de trabajo.			
		Realiza actividades de calidad para su perfeccionamiento	23. Considera que en la policía nacional del Perú satipo el personal operativo realiza actividades de calidad para su perfeccionamiento. 24. Considera que en la policía nacional del Perú satipo el personal operativo ante cualquier rotación siempre cumple con sus actividades para su perfeccionamiento.			

Anexo 4: Instrumento de Investigación

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
CUESTIONARIO

**“Compromiso Organizacional y la Productividad del Personal Operativo de la
 Comisaria PNP Satipo 2021”**

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión, marcando con una (X), la que mejor exprese su punto de vista de acuerdo a la siguiente escala valorativa:

1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Edad:

Sexo:

Masculino

Femenino

VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN LINEAMIENTOS	1	2	3	4	5
1. Considera que en la policía nacional del Perú satipo emplean planes operativos según los procedimientos establecidos para una institucionalidad					
2. Considera que en la policía nacional del Perú satipo emplean la planificación ante cualquier actividad que determine los altos mandos.					
3. Considera que en la policía nacional del Perú satipo prevalece los principios en el personal operativos para una institucionalidad					
4. Considera que en la policía nacional del Perú satipo prevalece las reglas o normas que establece la institución					
DIMENSIÓN INTERESES					
5. Considera que en la policía nacional del Perú satipo se ejerce actividades en el personal operativo para una mejor vocación de servicio.					
6. Considera que en la policía nacional del Perú satipo inspiran al personal operativo para realizar su trabajo.					
7. Considera que en la policía nacional del Perú satipo siente la motivación necesaria para un mejor ambiente de trabajo.					
8. Considera que en la policía nacional del Perú satipo hacen sentir satisfechos por las actividades que realizan para un mejor ambiente de trabajo					
DIMENSIÓN VÍNCULOS					
9. Considera que en la policía nacional del Perú satipo se genera relaciones afectivas en el personal operativo para una institucionalidad.					
10. Considera que en la policía nacional del Perú satipo el personal operativo consideran a sus compañeros como buenos elementos para la institución.					
11. Considera que en la policía nacional del Perú satipo el personal operativo cree en su institución que permita el crecimiento institucional.					
12. Considera que en la policía nacional del Perú satipo es reciproca con el trabajo que realiza en la institución.					

DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD

DIMENSIÓN EFICIENCIA	1	2	3	4	5
13. Considera que en la policía nacional del Perú satipo se optimiza el uso de los recursos para el logro de objetivos					
14. Considera que en la policía nacional del Perú satipo se prioriza y organiza las tareas para el logro de objetivos					
15. Considera que en la policía nacional del Perú satipo predomina la capacidad de respuesta del personal operativo para el logro de objetivos.					
16. Considera que en la policía nacional del Perú satipo el personal operativo está apto en el cumplimiento de sus funciones para el logro de los objetivos.					
DIMENSIÓN EFICACIA					
17. Considera que en la policía nacional del Perú satipo el personal operativo consigue los objetivos planeados para la institución					
18. Considera que en la policía nacional del Perú satipo el personal operativo logra lo que se propone para la institución.					
19. Considera que en la policía nacional del Perú satipo predomina el correcto accionar del personal operativo según sea el caso.					
20. Considera que en la policía nacional del Perú satipo predomina la disciplina como característica al realizar algún operativo.					
DIMENSIÓN RESULTADOS					
21. Considera que en la policía nacional del Perú satipo el personal operativo siente estar satisfecho con el trabajo que realiza para la institución.					
22. Considera que en la policía nacional del Perú satipo el personal operativo realiza sus actividades para incentivar a sus compañeros de trabajo.					
23. Considera que en la policía nacional del Perú satipo el personal operativo realiza actividades de calidad para su perfeccionamiento.					
24. Considera que en la policía nacional del Perú satipo el personal operativo ante cualquier rotación siempre cumple con sus actividades para su perfeccionamiento.					

Anexo 5: Constancia de su Aplicación

Es grato dirigirme a usted, a fin de saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, viendo la realización y aplicación del instrumento de investigación en el personal operativo de la policía nacional del Perú en la provincia de satipo, a través de los ítems de estudio que tiene como finalidad medir **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ - SATIPO 2021**, cabe señalar que el instrumento fue respondido teniendo en cuenta la escala Likert, con una puntuación que oscila de 1 a 5, donde 1=Totalmente en Desacuerdo, 2= En Desacuerdo, 3= Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo, 4=De Acuerdo y 5=Totalmente De acuerdo, calificando al reactivo respecto al interés de las variables e dimensiones.

Sin otro en particular, me despido de usted muy cordialmente.

Anexo 6: Confiabilidad y Validez del Instrumento

a. Confiabilidad del instrumento

“Así también para la fiabilidad del instrumento se empleó la prueba de Alfa de Cronbach, a fin de medir la consistencia interna de los ítems analizados. Donde el coeficiente de confiabilidad es 0,916 ósea $0.916 > 0.80$; significa que el instrumento tiene una alta confiabilidad por lo tanto es aplicable.”

Análisis de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
,916	24

“Se puede evidenciar que el instrumento no se excluyeron ningún caso, a nivel de fiabilidad cuenta con un valor de 0.916, que, de acuerdo a la escala de confiabilidad, se considera como una fiabilidad significativa, esto quiere decir que existe consistencia interna entre los ítems del instrumento.”

INSTRUMENTO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o nombre de la Institución donde Labora	Grado o Título del Informante	Autor del Instrumento
<i>Armaso Castro Salto Castro</i>	<i>Red de Salud So. 1770</i>	<i>Maestría en Educación con Mención en Pedagogía, currículo e investigación</i>	<i>Valentín Lozano Torres Aplicación Torres Lozano</i>

II. ASPECTOS DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente %				Regular %				Bueno %				Muy bueno %				Excelente %			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96 a
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado por lenguaje apropiado																	X			
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables																	X			
3. ACTUALIDAD	Es tema de estos tiempos																X				
4. ORGANIZACION	Existe en orden Lógico																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende la plenitud investigada																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el tema																	X			
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos																	X			


Valentín Lozano Torres
 CARRASCO CASTRO
 Licenciado en Administración
 CLAD N° 19879

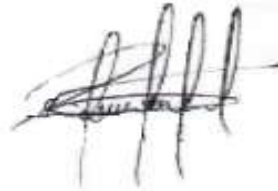
INSTRUMENTO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o nombre de la Institución donde Labora	Grado o Título del Informante	Autor del Instrumento
Valentino Espinoza Ricardo Franco	Docente Universidad Técnica Los Ríos	Licenciado en Pedagogía Maestría en Educación Superior	Valentino Loza Dorisín Apolinario Ponce Liebesh

II. ASPECTOS DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente %				Regular %				Bueno %				Muy bueno %				Excelente %				
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
1. CLARIDAD	Esta formulado por lenguaje apropiado																					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables																					X
3. ACTUALIDAD	Es tema de estos tiempos																					X
4. ORGANIZACION	Existe en orden Lógico																					X
5. SUFICIENCIA	Comprende la plenitud investigada																					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el tema																					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos																					X



Anexo 7: Data de Procesamiento de Datos

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5
4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	4	4
4	3	3	4	3	5	3	4	4	5	3	5	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	5
4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	5
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	2	3	3	4	2	4	4
5	2	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	4	4
3	4	3	5	3	4	5	3	5	5	3	5	2	4	5	1	4	4	4	4	4	3	4	5
4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	2	3	3	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	4	4	3	3	5	5	3	2	3	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5
4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	2	3	3	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	2	5	5	4	5	4	3	5	5
5	2	4	3	3	4	3	3	5	5	3	5	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5
4	3	3	4	3	5	4	3	4	5	3	5	2	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	5
3	3	3	5	3	4	4	3	5	5	3	5	2	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	5
4	2	4	3	3	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	2	3	3	4	2	4	4
5	2	4	3	3	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5
4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5
3	3	3	5	3	4	4	3	4	5	3	5	2	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	5
3	2	3	5	3	3	5	3	5	5	3	5	2	4	5	1	4	4	4	4	4	3	4	5
3	3	3	4	3	5	4	3	4	5	3	5	2	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	5
5	3	5	4	5	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	2	5	5	3	5	4	3	5	4
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
5	2	4	3	3	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5
3	3	3	5	3	4	5	3	5	5	3	5	2	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	5
3	4	3	5	3	4	5	3	5	5	3	5	2	4	5	2	4	4	4	4	3	3	3	5
3	3	3	5	3	4	4	3	4	5	3	5	2	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	5
4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	5
4	3	3	4	3	5	4	3	4	5	3	5	2	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	5
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	4	4
3	4	3	5	3	4	5	3	5	5	3	5	2	4	5	1	4	4	4	4	3	3	3	5
4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	2	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
5	2	4	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5
5	5	5	4	4	3	3	5	5	3	2	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
3	3	3	5	3	4	5	3	5	5	3	5	2	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	5
5	5	5	4	4	3	3	5	5	3	2	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
3	2	4	5	3	3	5	3	5	5	3	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5
4	5	4	4	3	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5
4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	5

5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	4	3	3	2	5	5	3	5	4	3	5	4
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Anexo 8: Consentimiento Informado

Yo, Darsin Valentin Lazo con código N° F10457G, Lizbeth Apolinario Paucar con código N° E04105K, bachilleres de la carrera profesional de administración y sistemas de la Universidad Peruana los Andes, con la tesis titulada: **“Compromiso Organizacional y la Productividad del Personal Operativo de la Policía Nacional del Perú - Satipo 2021”**.

Declaro bajo juramento que:

“Para el desarrollo de la presente investigación se está considerando los procedimientos adecuados, respetando los principios de ética para iniciar y concluir los procedimientos según el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes”.

“La información, los registros, datos que se tomarán para incluir en el trabajo de investigación serán fidedignas. Por cuanto, a fin de no cometer faltas éticas, tales como el plagio, falsificación de datos, no citar fuentes bibliográficas, etc., se está considerando fundamentalmente desde la presentación del Proyecto, hasta la sustentación de la Tesis”.

Por consiguiente, nos sometemos a las pruebas respectivas de validación del contenido del presente proyecto.

Satipo, 01 de agosto del 2022

Darsin Valentin Lazo

N° F10457G

Lizbeth Apolinario Paucar con

E04105K

Anexo 9: Fotos de la Aplicación del Instrumento



