



Esta obra está publicada bajo la licencia
[CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Compromiso Laboral y su Relación con la Productividad en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa, 2023

Work Commitment and Its Relationship with Productivity in the Employees of the District Municipality of Santa, 2023

Stephanie Nataly Motta Borjas^{1*} 

¹ Escuela de Ciencias económicas, Universidad Nacional de Trujillo. Av. Juan Pablo II s/n – Ciudad - Trujillo, Perú.

*Autor correspondiente: smottaborjas@gmail.com (S. Motta).

Fecha de recepción: 27 10 2025. Fecha de aceptación: 26 05 2026

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se examinó la conexión entre el compromiso laboral y el desempeño del personal durante el año 2023. El estudio se basó en la relevancia de comprender cómo la prestación de servicios laborales influyó en la eficacia municipal. Desde una perspectiva metodológica, la investigación tuvo un carácter aplicado y presentó un diseño descriptivo. Para obtener la información clave, se utilizó un cuestionario dirigido a una muestra de 50 empleados. Los hallazgos brindaron un fundamento teórico y práctico para mejorar la administración del talento humano, destacando la importancia de la implicación profesional como un elemento clave para el éxito de la institución. En resumen, la investigación determinó, según el coeficiente de correlación entre la implicación laboral y la productividad, un resultado de 0.769.

Palabras clave: compromiso laboral; compromiso normativo; productividad; compromiso continuo.

ABSTRACT

This research examined the connection between employee engagement and performance during 2023. The study was based on the importance of understanding how the delivery of work services influenced municipal effectiveness. Methodologically, the research was applied and employed a descriptive design. A questionnaire was administered to a sample of 50 employees to gather key information. The findings provided a theoretical and practical foundation for improving human talent management, highlighting the importance of professional engagement as a key element for the institution's success. In summary, the research determined a correlation coefficient of 0.769 between employee engagement and productivity.

Keywords: work commitment; normative commitment; productivity; continuance commitment.

INTRODUCCIÓN

La globalización transformó el entorno laboral, generando nuevos desafíos para las empresas en su relación con los empleados. En un mundo donde la competencia es cada vez más exigente, las empresas buscan maximizar su

productividad y fortalecer su posicionamiento en el mercado. En este contexto, el compromiso laboral se convirtió en un factor clave, pues influyó directamente en el desempeño de los trabajadores y en la eficiencia organizacional.

Un elemento determinante en el desempeño de los trabajadores y en el éxito organizacional fue el compromiso organizacional o laboral (Bakker et al., 2023). Se pudo entender este concepto como el nivel de compromiso emocional y mental que un trabajador sentía hacia su labor y su compañía, lo cual repercutía directamente en su motivación y desempeño. Además, la escasa implicación del personal podía traducirse en elevados niveles de rotación y ausencias, lo que perjudicaba la eficiencia operativa y comprometía la estabilidad de la organización (Socorro y Leal, 2023).

El desempleo juvenil fue una problemática global que afectó a economías desarrolladas y en desarrollo, generando impactos sociales y económicos significativos (OIT, 2024). En América Latina, la OIT (2022) reportó que la tasa de desempleo juvenil alcanzó el 20 %, casi tres veces superior a la tasa de desempleo general, que se situó en 6,7 %.

En Perú, el desempleo entre los jóvenes es un problema serio que afectó el progreso del país (INEI, 2024). De acuerdo con datos oficiales del *Instituto Nacional de Estadística e Informática* (INEI), la tasa de desempleo juvenil en áreas urbanas alcanzó al 17,3 % en 2023, superior al 15,8 % registrado en 2022. La institución responsable del sector laboral en Perú, el *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo* (MTPE, 2025), señaló que el 68 % de los jóvenes empleados lo estaban de forma informal, lo que limitaba sus derechos laborales y prestaciones sociales.

Este fenómeno afectó especialmente a sectores como el comercio y la manufactura, donde la rotación laboral era alta y las oportunidades de desarrollo eran limitadas. La falta de empleo formal no solo impactaba la estabilidad financiera de los jóvenes peruanos, sino que también contribuía al crecimiento de la precarización laboral y la desigualdad económica en el país (BCRP, 2025).

En el ámbito local, la problemática del desempleo juvenil había adquirido una importancia creciente en la ciudad de Trujillo, afectando especialmente a jóvenes recién egresados que buscaban insertarse en el mercado laboral formal. En este contexto, fue fundamental analizar cómo la falta de oportunidades laborales impactaba en su estabilidad económica y emocional, generando desmotivación y limitando su desarrollo profesional.

En la investigación internacional de Chávez (2022) en Ecuador, se propuso analizar la relación entre "productividad" y "compromiso organizacional", con el fin de crear planes para mejorar el servicio. Se

recolectaron datos en un momento único, para lo que se usó el "cuestionario de Meyer y Allen" para la medición de "compromiso organizacional". Esa herramienta le permitió obtener la información necesaria sobre la relación existente entre las variables a través de las dimensiones que tiene la escala. La población total del hospital era de más de 1500 empleados, entre personal de salud y limpieza. En conclusión, existió un vínculo positivo entre el compromiso laboral y la productividad. Por ello, se plantearon tácticas para mejorar la atención. La revisión bibliográfica resaltó el "modelo de Meyer y Allen", además del análisis de sus respectivas dimensiones (afectiva, de permanencia y normativa). Los colaboradores respecto a este tipo de compromiso evidenciaron sentirse a gusto en la institución.

Gil (2022) analizó la relación entre el compromiso institucional y el rendimiento productivo del talento humano, realizando un estudio Correlacional, No Experimental y de corte Transversal; en donde la muestra estuvo compuesta por 105 participantes, incluido el supervisor, auxiliares de supervisión, encargados de rancho, tractoristas, motosierristas, cabos y jornaleros. Concluyendo que los que laboraban dentro de la organización presentaron su compromiso para con esta empresa a un nivel determinado como medio, dado que fue el nivel alcanzado por los jornaleros quienes representaban la mayoría de la población evaluada, mientras que la productividad fue calificada con un nivel alto. El reforzamiento del compromiso organizacional se debió enfocar principalmente a las dimensiones afectiva y normativa, mismas que resultaron con los valores más bajos correlacionados con la productividad.

Por otro lado, en el ámbito peruano Vera (2022) investigó la conexión entre entrega y rendimiento en trabajadores de la UNSA en Arequipa. El estudio fue de enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), se empleó métodos estadísticos para analizar las características del problema en una población de 320 administrativos. Se determinó, como conclusión del estudio, que ambas variables se relacionan de manera directa, con un índice de relación global de 1.01. Esto sugirió que un mayor compromiso se correspondía con una mayor efectividad laboral, lo cual se consideró positivo. No obstante, los datos iniciales sugirieron que se podía aumentar la productividad.

Cisneros (2022) presentó una tesis con el objetivo en común de las demás investigaciones previas, pero trabajada en la oficina principal de "Caja Sullana". El

estudio, de naturaleza aplicada y enfoque cuantitativo, se llevó a cabo bajo un diseño no experimental, contando con la participación de 64 individuos. Los resultados indicaron una notable relación positiva entre las variables analizadas, reflejada en un valor Tau-b de Kendall de 0.740 y una significación estadística de $p < 0.05$. Esto sugirió que los colaboradores desempeñaban sus labores de manera eficiente porque estaban dedicados a su trabajo y comprendían las metas de la compañía.

Norabuena (2022) examinó el nexo entre el compromiso y la productividad de los trabajadores de la Defensoría Pública en Áncash, donde el estudio fue Cuantitativo, No Experimental y de corte Transversal, que permitió el análisis de la relación entre variables en una muestra de 93 trabajadores, el análisis de resultados reveló que el 26,9 % entre los participantes encuestados mostraron un elevado grado de compromiso con la empresa, mientras que el 53,8 % lo consideró regular, respecto a la productividad, el 22,6 % la calificó como alta y el 66,7 % como regular. Los datos indicaron una evidente correlación positiva (Spearman = 0.715, $p = 0.000$) entre el Involucramiento Laboral y la Capacidad Productiva de los trabajadores de la D.P.A.

Figuerola (2021) compartió el mismo objetivo que el autor citado anteriormente, con la diferencia que estuvo centrado en la gestión administrativa de la SBY, 2021. La investigación, de carácter aplicado y nivel descriptivo, empleó teorías para explicar las variables. Al no manipular las variables el autor optó por un diseño no experimental. La población y muestra constaron de los 72 empleados de la SBY. Se concluyó que "compromiso organizacional" y "productividad" incidieron de manera importante en la gestión administrativa de la Beneficencia en 2021 (Nagalkerke = 66,5 %; sig. = 0.000). Esto mostró que "compromiso" y "productividad" del personal influyeron en la Gestión Institucional Administrativa, por ende, la dirección debió fortalecer el sentido de pertenencia de los trabajadores para lograr los objetivos planteados.

Objetivos específicos:

Se estableció el nexo existente entre el compromiso afectivo y el desempeño productivo del Capital Humano de la Institución municipal distrital de Santa, 2023. Se conoció el nexo existente en cuanto al compromiso normativo y la productividad mostrada del talento humano presentada en el ente municipal distrital de Santa, 2023.

Se describió el vínculo presentado con respecto al compromiso continuo y la productividad de los trabajadores del concejo municipal distrital de Santa, 2023.

METODOLOGÍA

El estudio empleó un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional para analizar la relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la municipalidad distrital de Santa, empleando el método hipotético-deductivo para validar empíricamente una hipótesis formulada a partir de teorías existentes. La municipalidad contó con una planilla de 301 empleados, incluyendo personal administrativo, obrero, estables y contratados, estos conformaron la población de la investigación. Sin embargo, la muestra fue de 50 trabajadores seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando criterios de inclusión como personal con más de seis meses de trabajo, con contrato CAS u otro vínculo directo con la municipalidad, y aquellos que tenían personal a cargo. Se excluyó a trabajadores con contrato por locación de servicios, con menos de seis meses de trabajo o sin personal a cargo. Dentro de la muestra seleccionada se encontraron gerentes, subgerentes, jefes de área y secretarías generales.

Se empleó un cuestionario estructurado y validado por especialistas para la recolección de datos, siguiendo el modelo de Meyer y Allen (1991). El cuestionario se aplicó a los participantes a través de una encuesta, con el objetivo de reunir información sobre sus opiniones y percepciones sobre las variables investigadas. Los datos obtenidos fueron analizados con el programa SPSS, usando tablas de frecuencia y gráficas para entender mejor las respuestas. Además, se realizaron comparaciones con estudios previos para fortalecer la discusión y extraer conclusiones relevantes.

En lo que respecta a la ética, esta investigación siguió las direcciones de la séptima edición de las normas APA. Así, se aseguró de que la información obtenida solo se utilizó para propósitos académicos. Los participantes otorgaron su consentimiento informado antes de responder el cuestionario, conociendo los objetivos del estudio, el uso de sus datos y su derecho a retirarse en cualquier momento. Se aseguró la privacidad y el respeto a la confidencialidad de los participantes en la encuesta, cumpliendo con los principios éticos de la investigación. Finalmente, los resultados obtenidos definieron la relación entre el compromiso del personal y su

rendimiento en la Municipalidad Distrital de Santa, aportando información significativa que contribuyó en el fortalecimiento de la gestión y el ambiente de trabajo.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 1

Relación entre compromiso laboral y productividad

		Compromiso laboral	Productividad
Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,769**
	Sig. (bilateral)	-	,001
	N	50	50
Productividad	Coefficiente de correlación	,769**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	-
	N	50	50

El análisis de Rho de Spearman reveló una vinculación significativa a favor del compromiso laboral y la producción de los empleados municipales en Santa, 2023. En este sentido, Vera (2022) encontró una correlación positiva de 0.71 entre el compromiso y la productividad en una institución universitaria, indicando una relación alta entre ambas variables. De manera similar, Cisneros (2022) reportó un coeficiente de correlación de 0.74 en su estudio sobre el compromiso organizacional y productividad, lo cual validó los hallazgos alcanzados en esta investigación. Sin embargo, a diferencia de este estudio, Rengifo (2019) encontró una correlación de 0.63 en una empresa del sector industrial, lo que indicó una relación moderada y sugirió que en dicho sector el compromiso laboral tiene un impacto menor en la productividad.

Tabla 2

Relación entre productividad y el compromiso afectivo en los trabajadores

		Compromiso afectivo	Productividad
Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	1,000	,454**
	Sig. (bilateral)	-	,001
	N	50	50
Productividad	Coefficiente de correlación	,454**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	-
	N	50	50

La prueba de Rho de Spearman (Tabla 2) indicó un vínculo positivo moderado (0.454, $p=0.001$) en función al nivel de compromiso de los trabajadores y el desempeño organizacional. Por lo tanto, se confirmó una relación importante entre ambos factores en la Municipalidad Distrital de Santa en 2023, donde un mayor compromiso se asoció con una mejor productividad. Aun así, esta relación no fue

tan fuerte si se compara con otros aspectos revisados. Este resultado es parecido al de Gil (2022), quien encontró una relación de 0.47 en una empresa forestal, lo que también señala una relación moderada. Pero, Chávez (2022) halló un 0.52 en el sector salud, lo que sugirió que allí la relación podría ser un poco más fuerte debido al tipo de trabajo y a cómo se sienten los empleados con la organización.

Tabla 3

Relación entre el compromiso normativo y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa, 2023

		Compromiso normativo	Productividad
Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	1,000	,678**
	Sig. (bilateral)	-	,001
	N	50	50
Productividad	Coefficiente de correlación	,678**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	-
	N	50	50

La Tabla 3 reveló el vínculo existente en cuanto al trabajo y el involucramiento de los trabajadores, medida con la prueba de Rho de Spearman. El coeficiente de esta relación fue de 0.678, con un nivel de significancia de 0.001, los datos aceptaron la hipótesis que sostiene que el trabajo y el compromiso presentaron una correlación positiva considerable. En 2023, en la Municipalidad Distrital de Santa, un mayor compromiso laboral se asoció a más productividad. Sin embargo, esta relación fue menor en comparación con otros factores estudiados. Este resultado fue parecido al de Cuzcano (2022), quien halló una correlación de 0.65 en una escuela, lo que confirmó la importancia del compromiso en el trabajo. No obstante, Donoso y Pinto (2020) encontraron una correlación menor de 0.58 en un estudio municipal, lo que indicó que la influencia del compromiso podía cambiar según la organización, siendo en este caso más fuerte en la MDS.

Tabla 4

Relación entre el compromiso continuo y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa, 2023

		Compromiso continuo	Productividad
Compromiso continuo	Coefficiente de correlación	1,000	,673**
	Sig. (bilateral)	-	,001
	N	50	50
Productividad	Coefficiente de correlación	,673**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	-
	N	50	50

La Tabla 4 reveló una relación determinada mediante el estadístico Spearman de 0.673 ($p=0.000$) entre el desempeño y la

dedicación del personal municipal durante 2023. Se aceptó, por tanto, que existió una relación real y positiva entre ambos factores. Este hallazgo estuvo en línea con el estudio de Isla (2021), quien reportó una correlación de 0.59 en el sector industrial, resaltando la importancia del compromiso para la permanencia y el desempeño. No obstante, difirió del estudio de Núñez (2022), que halló una correlación de 0.70 en el sector salud, indicando una mayor incidencia de la estabilidad laboral en la productividad.

CONCLUSIONES

El análisis de los resultados reveló una correlación alcanzada de 0.769 (Rho de Spearman, $p=0.01$). Esto apoyó la idea de que un mayor compromiso laboral estuvo relacionado con un mejor desempeño y eficiencia en los empleados municipales. Respecto al primer objetivo, orientado a comprender la relación existente entre el compromiso afectivo y la eficiencia productiva, se encontró una relación positiva (correlación de 0.454, $p=0.001$), lo que sugirió una asociación moderada. En relación con el segundo objetivo específico, se evidenció que el compromiso normativo se asoció positivamente con la productividad ($r=0.678$, $p=0.01$), lo que apoyó la hipótesis inicial. Los resultados relacionados con el tercer objetivo mostraron una correlación de 0.673 ($p=0.01$), lo que sugirió una relación moderada. Aparentemente, la preocupación por perder el trabajo y la necesidad de tener estabilidad laboral motivaron a los trabajadores a ser productivos. El hecho de que el 92 % de los empleados tuviera una productividad media, con un bajo porcentaje en productividad alta (6 %) y baja (2 %), indicó que existieron oportunidades para mejorar. Esto sugirió enfocar esfuerzos en incrementar el compromiso de los empleados, ya que esto podía mejorar el desempeño y la eficiencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., y Rodríguez-Muñoz, A. (2023). La teoría de las demandas y recursos laborales: Nuevos desarrollos en la última década. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 39(3), 157-167. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622023000300004
- Banco Central de Reserva del Perú. (2025). Empleo formal creció 5 % en enero de 2025. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Transparencia/Notas-Informativas/2025/nota-informativa-2025-03-23.pdf>
- Donoso, J. y Pinto, D. (2020). Compromiso organizacional respecto a la relación contractual en una unidad técnica de un Municipio de la Región Metropolitana. [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/179493>
- Chávez, M. (2022). Análisis del compromiso organizacional en relación a la productividad laboral de los profesionales del área de anestesiología del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/20151>
- Cisneros, M. (2022). Compromiso organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107058>
- Cuzcano, A. (2022). Compromiso organizacional y productividad en una asociación educativa privada de idiomas, Lima 2021. [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4815/M-ADM-T030_71642630_M%20%20%20CUZCANO%20BUSTINZA%20ABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gil, L. (2022). Compromiso organizacional y su relación con la productividad del personal en una empresa forestal. [Tesis de maestría, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco]. https://ri.ujat.mx/bitstream/200.500.12107/4056/1/TESIS_GIL%20DIAZ%20LILIAN A.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2024). Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana. <https://www.inei.gob.pe/>
- Isla, M. (2021). Compromiso organizacional en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH-2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85284>
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human*

- Resource Management Review, 1(1), 61-89.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2025). MTPE marca un hito histórico: Presentó el registro de trabajadores en la informalidad laboral. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/1154518-mtpe-marca-un-hito-historico-presento-el-registro-de-trabajadores-en-la-informalidad-laboral>
- Norabuena, H. (2022). Compromiso organizacional y productividad laboral en los trabajadores de la Defensa Pública de Áncash, 2022. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98509/Norabuena_GH-SD.pdf
- Núñez, L. (2022). Compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de un hospital general de segundo nivel de atención en la ciudad de Guayaquil. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/19168>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Panorama laboral de América Latina y el Caribe 2022. <https://www.ilo.org/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). Tendencias mundiales del empleo juvenil 2024. <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/tendencias-mundiales-del-empleo-juvenil-2024>
- Rengifo, J. (2019). Compromiso laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la empresa Oleaginosas Amazónicas S.A. de la ciudad de Pucallpa, 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56192/Rengifo_TJH-SD.pdf
- Socorro, C., y Leal, M. (2023). Compromiso laboral y productividad en el campo editorial. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 5(9), 27-46. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00392023000200027
- Vera, Y. (2022). Relación entre el compromiso y la productividad laboral en el personal de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2022. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

<http://hdl.handle.net/20.500.12773/14975>