



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela Profesional de Trabajo Social

**Compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de
Hualmay, 2024**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autoras

Nataly Ximena Calixto Capcha

Fressia Yamile Correa Chujandama

Asesora

Dra. Olimpia Martha Camarena Lino

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

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

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



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

LICENCIADA

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

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Nataly Ximena Calixto Capcha	74861941	08/08/2024
Fressia Yamile Correa Chujandama	70317820	08/08/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Olimpia Martha Camarena Lino	15582569	0000-0002-0250-2528
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO- MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dra. Elvia Mercedes Agurto Távara	15594016	0000-0001-7518-2249
M(a). Gladys Magdalena Aguinaga Mendoza	15739198	0000-0002-8660-589X
Dra. Esther Teodora Eugenio Pachas	42247650	0000-0002-8176-9019

COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUALMAY, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Dra. Olimpia Martha Camarena Lino
ASESOR

Dra. Elvia Mercedes Agurto Távara
PRESIDENTE

M(a). Gladys Magdalena Aguinaga Mendoza
SECRETARIO

Dra. Esther Teodora Eugenio Pachas
VOCAL

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado principalmente a Dios, quien me guarda y me guía, asimismo, se lo dedico a mis padres Robert Calixto Alor & Mercedes Capcha Cruz, por darme la fortaleza suficiente para seguir cumpliendo cada uno de mis sueños.

Nataly Ximena Calixto Capcha

Dedicado especialmente a mis progenitores Jonny Correa Vasquez & María Chujandama de Correa, quienes me motivan y alientan a nunca rendirme hasta lograr mis metas.

Fressia Yamile Correa Chujandama

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecemos a Dios por darnos las fuerzas suficientes para superar las adversidades presentadas en el camino, y a nuestros padres por darnos la vida y estar siempre presentes, en momentos tan importantes para nosotras.

Por otro lado, un agradecimiento especial a nuestra Escuela de Trabajo Social por su valiosa contribución a nuestro desarrollo profesional, así como a nuestra asesora Olimpia Martha Camarena Lino, por sus enseñanzas y consejos dentro de esta travesía.

Nataly Ximena Calixto Capcha.

Fressia Yamile Correa Chujandama.

ÍNDICE

CARÁTULA.....	1
LICENCIA DE CREATIVE COMMONS.....	2
DATOS DEL AUTOR, ASESOR Y JURADO (METADATOS).....	3
RESULTADO DEL ÍNDICE DE SIMILITUD DEL REPORTE DE ORIGINALIDAD.....	4
DEDICATORIA.....	6
AGRADECIMIENTO	7
ÍNDICE.....	8
RESUMEN	13
ABSTRACT.....	14
INTRODUCCIÓN	15
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	17
1.2. Formulación del problema	20
1.2.1. Problema general.....	20
1.2.2 Problemas específicos	20
1.3. Objetivos de la investigación	20
1.3.1. Objetivo general	20
1.3.2. Objetivos específicos.....	20
1.4. Justificación de la investigación	21
1.5. Delimitaciones del estudio.....	22
1.6. Viabilidad del estudio	22
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	23

2.1. Antecedentes de la investigación	23
2.1.1. Investigaciones internacionales	23
2.1.2. Investigaciones nacionales	25
2.2. Bases teóricas	27
2.3. Bases filosóficas	37
2.4. Definición de términos básicos	39
2.5. Hipótesis de investigación	40
2.5.1. Hipótesis general	40
2.5.2. Hipótesis específicas	40
2.6. Operacionalización de las variables	41
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	42
3.1. Diseño metodológico	42
3.1.1. Tipo de investigación	42
3.1.2. Nivel de investigación	42
3.1.3. Diseño de investigación	42
3.1.4. Enfoque de investigación	43
3.2. Población y muestra	43
3.2.1. Población	43
3.2.2. Muestra	43
3.3. Técnicas de recolección de datos	44
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	46
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	47
4.1. Análisis de resultados	47

CAPÍTULO V.	DISCUSIÓN	53
	5.1. Discusión	53
CAPÍTULO VI.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	55
	6.1. Conclusiones.....	55
	6.2. Recomendaciones	56
CAPÍTULO VII.	REFERENCIAS.....	58
ANEXOS		65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Porcentaje de los niveles de la variable compromiso organizacional.....</i>	47
Figura 2. <i>Porcentaje de los niveles del compromiso afectivo.....</i>	48
Figura 3. <i>Porcentaje de los niveles según el compromiso continuo</i>	50
Figura 4. <i>Porcentaje de los niveles del compromiso normativo.....</i>	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Ficha técnica del cuestionario de Compromiso Organizacional</i>	45
Tabla 2. <i>Baremos de la variable y dimensiones</i>	46
Tabla 3. <i>Distribución de los colaboradores según la variable compromiso organizacional</i>	47
Tabla 4. <i>Distribución de los colaboradores según el compromiso afectivo</i>	48
Tabla 5. <i>Distribución de los colaboradores según el compromiso continuo</i>	49
Tabla 6. <i>Distribución de los colaboradores según el compromiso normativo</i>	51

RESUMEN

Objetivo: Fue describir de qué manera se presenta el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2024. **Métodos:** Se empleó una metodología básica, de nivel descriptivo, diseño no experimental transversal y cuantitativo. El grupo de estudio estuvo constituida por 77 colaboradores entre administrativos nombrados y obreros permanentes, considerando los estándares de inclusión y exclusión, se tuvo como muestra censal a toda la población. Se aplicó el Cuestionario de Compromiso Organizacional elaborado por Meyer y Allen en 1991, adaptado por Veliz (2022) y adaptado por Calixto y Correa (2023). **Resultados:** El compromiso organizacional se ubica en un nivel medio con un 84%, el afectivo en un nivel medio, alcanzando un 46%, el continuo, en un nivel intermedio con un 56% y el normativo en un nivel medio con un 54%. **Conclusión:** El nivel de compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2024 es moderado.

Palabras clave: compromiso organizacional, afectivo, continuo, normativo, colaboradores, municipalidad.

ABSTRACT

Objective: The objective was to describe how organizational commitment is presented in the collaborators of the District Municipality of Hualmay, 2024. **Methods:** A basic descriptive, descriptive, non-experimental, cross-sectional and quantitative methodology was used. The study group consisted of 77 collaborators between appointed administrative and permanent workers, considering the standards of inclusion and exclusion, the entire population was taken as a census sample. The Organizational Commitment Questionnaire developed by Meyer and Allen in 1991, adapted by Veliz (2022) and adapted by Calixto and Correa (2023) was applied. **Results:** Organizational commitment is located at a medium level with 84%, affective commitment at a medium level, reaching 46%, continuous commitment at an intermediate level with 56% and normative commitment at a medium level with 54%. **Conclusion:** The level of organizational commitment in the collaborators of the District Municipality of Hualmay, 2024 is moderate.

Keywords: organizational commitment, affective, continuous, normative, collaborators, municipality.

INTRODUCCIÓN

Meyer y Allen (1991) consideran que el compromiso organizacional es aquella actitud que desarrolla el trabajador ante las actividades propuestas por la organización, teniendo en cuenta sus propias necesidades, por lo que la decisión de continuar trabajando, recae en el mismo colaborador. Por ello, es crucial que se desarrolle estrategias que fomenten conexiones emocionales y responsabilidades hacia el trabajo.

La realidad observada en nuestro estudio fue el compromiso organizacional. Para obtener esta información, se adaptó un instrumento que mida la variable en sus tres dimensiones.

Es muy importante que la Municipalidad Distrital de Hualmay brinde un buen servicio al ciudadano, por ello que el colaborador debe sentirse cómodo sin tener demasiada sobrecarga laboral o duplicidad de funciones, lo que ha sido mencionado frecuentemente como una de las debilidades dentro de la institución.

La investigación se encuentra dividida en los siguientes capítulos:

Capítulo I: Análisis de la situación problemática presentada en la institución, examinando temas relacionados con la variable a nivel global, nacional y local. Del mismo modo se describe la finalidad y la relevancia de nuestro estudio.

Capítulo II: Perspectivas teóricas, precedentes, fundamentos filosóficos, posturas epistemológicas y afirmaciones que sustentan la investigación

Capítulo III: Metodología, población y muestra, métodos de recopilación de datos y enfoques para el análisis del estudio.

Capítulo IV: Tablas y gráficos que muestran los niveles de la variable y sus dimensiones.

Capítulo V: Debate de los hallazgos en comparación con los estudios encontrados en diferentes países y ciudades.

Capítulo VI: Conclusiones y recomendaciones, incluyendo las diversas referencias utilizadas en nuestro estudio, así como las evidencias respectivas.

Capítulo I

Planteamiento del Problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el presente, uno de los temas que va tomando mayor relevancia en el ámbito de las organizaciones se encuentra relacionado con el compromiso organizacional, un valor fundamental el cual permite estudiar la fidelidad de los trabajadores, su relación, permanencia y el disfrute de ser parte de la organización.

Según Hortal (2019) indica que es muy importante que los trabajadores sean responsables y comprometidos con cada una de las actividades que realizan, de tal manera, que esto conlleve a cumplir con los objetivos que plantea la propia organización, asimismo, esto forma parte de un reto, el cual se tiene que afrontar para conseguir el éxito. Si una organización gestiona el compromiso organizacional en sus trabajadores, logrará que estos mismos, estén involucrados y se identifiquen con los objetivos, y así puedan conseguir buenos resultados en su desempeño laboral.

Meyer y Allen (1991) afirman que el compromiso organizacional es la situación emocional que desarrolla el colaborador ante las actividades propuestas por la organización, teniendo en cuenta sus propias necesidades, por lo que la decisión de quedarse laborando en ella, recae en el mismo colaborador. Evidentemente, el compromiso organizacional permite medir si los trabajadores están identificados con su organización, si se sienten orgullosos y si tienen ese deseo de ser parte de ella, como también el vínculo y el deber de trabajar para alcanzar el propósito de la organización.

A nivel mundial, Juárez (2022) sustenta que un grupo de trabajadores de México manifestaron una falta de compromiso, donde la gran mayoría considera que se relaciona con la

parte económica, personal y social. No obstante, esto no solo se debe a dichos factores, sino que también guarda relación con el liderazgo. Por ende, se observa que el 70% de los colaboradores no presentan un compromiso óptimo y esto se debe principalmente a la persona que los lidera. Además, otro aspecto que también influye, es el clima organizacional que se le brinda juntamente con las relaciones interpersonales, por ende, es muy importante que se desarrolle un ambiente cálido y armonioso, con mayor énfasis en la práctica de valores, puesto que, el respeto debe ser recíproco sin importar los cargos laborales que pueda presentar la persona.

Por otra parte, Mora et al., (2021) indican que en Colombia para poder analizar el tema de compromiso organizacional se tiende a sumar diversos factores, debido a que, consideran que la vida personal del trabajador influye mucho en lo profesional y en el desarrollo de sus actividades, como también la cohesión grupal que existe dentro de la organización. Además, que el compromiso organizacional no solo parte de las actitudes del propio colaborador, sino también de quienes lo rodean y del espacio organizacional que se le brinde. En efecto, en este país se ha llegado a comprender totalmente el significado de compromiso organizacional, puesto que, en muchas ocasiones no solo el colaborador va a necesitar de sus habilidades o conocimientos, sino de las aptitudes de otros profesionales, por lo que es importante que las metas sean claras y entendibles, para que todos puedan seguir trabajando en base a ella.

En el Perú, departamento de Junín, López (2021) manifiesta que colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, no están satisfechos de formar parte de esta institución, y una de las principales razones es porque no han desarrollado conexiones afectivas, ni apego a la organización, ni mucho menos el goce de permanecer en ella, debido a que, tienen a su disposición otras oportunidades laborales en donde puedan incursionar, sin importarles el tiempo, esfuerzo y dinero que hayan invertido, generando como consecuencia un bajo nivel de

compromiso organizacional de tal manera que los trabajadores no presenten un buen desempeño en sus funciones.

Anton (2020) señala que en la Municipalidad Provincial de Huaura, el 12.5% de los colaboradores percibió un excelente compromiso organizacional y el 33.3% percibió un nivel deficiente. Es deber de la municipalidad, como entidad pública, satisfacer las necesidades y atender las demandas de los ciudadanos. En consecuencia, debe brindar una buena atención y un excelente servicio. Para lograrlo, es imprescindible garantizar que el recurso humano esté alineado con los propósitos organizacionales. Por tal motivo, las municipalidades como instituciones públicas necesitan preocuparse por su personal, para que estos estén comprometidos con la organización, de tal manera que ejecuten bien sus funciones y brinden un servicio de calidad.

En la Municipalidad Distrital de Hualmay, durante nuestras prácticas preprofesionales, se evidenciaron problemas relacionados con el compromiso organizacional; manifestados en la renuncia de trabajadores, la doble función de cargo para cubrir puestos laborales, la desmotivación, etc. Entre las diferentes causas que pueden estar originando este problema, como lo indica Meyer y Allen (1991) esto puede atribuirse al hecho de que el personal no experimenta una conexión emocional, tampoco se siente identificado con las metas y objetivos organizacionales o percibe muchas oportunidades laborales mejores que su organización. Asimismo, la falta de motivación y las malas relaciones interpersonales generan un menor compromiso organizacional, lo que se traduce en un bajo rendimiento laboral, incumplimiento de funciones y una atención deficiente a los ciudadanos.

Esta situación ha motivado el interés por conocer a mayor profundidad la problemática, con el fin de describir cómo se muestra el compromiso organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad de Hualmay, planteándonos los siguientes problemas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera se presenta el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera se presenta el compromiso afectivo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2024?

¿De qué manera se presenta el compromiso continuo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2024?

¿De qué manera se presenta el compromiso normativo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Describir de qué manera se presenta el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar de qué manera se presenta el compromiso afectivo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2024.

Identificar de qué manera se presenta el compromiso continuo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2024.

Identificar de qué manera se presenta el compromiso normativo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2024

1.4. Justificación de la investigación

Justificación teórica, el estudio permitió profundizar conocimientos mediante las teorías planteadas, Teoría Multidimensional de los autores John Meyer y Nataliee Allen (1991), Teoría de X y Y de Mc Gregor y Douglas (1960) y la Teoría “Z” de William Ouchi (1982), y una base filosófica que fortaleció los conocimientos establecidos en relación a la variable.

Justificación práctica, se estudió una realidad concreta que fue evidenciada en el espacio organizacional de una municipalidad, también, se analizó como se manifiesta la variable en cuestión. Además, se contó con el permiso y el respaldo de la carta de autorización para llevar a cabo la aplicación del instrumento.

Justificación metodológica, el estudio se efectuó en base a un proceso metodológico de la investigación científica incluyendo cada una de sus etapas, se tomó en cuenta las técnicas e instrumentos acorde a la realidad existente. También, se empleó el Cuestionario de Meyer y Allen (1991) adaptado por Veliz (2022) relacionado a las municipalidades, por último, adaptado por las investigadoras Calixto y Correa (2023) de acuerdo a su realidad problemática.

Justificación social, se abordó una problemática real, como la deficiente calidad en la prestación de servicios ofrecidos a la población y la carencia de motivación en la municipalidad. Esta situación no sólo afecta la imagen institucional, sino también a la ciudadanía en su conjunto.

1.5. Delimitaciones del estudio

Delimitación espacial: Se llevó a cabo en la Municipalidad Distrital de Hualmay, Provincia Huaura, Región Lima Provincias.

Delimitación temporal: Se realizó durante el periodo comprendido entre marzo y mayo del año 2024.

Delimitación social: Tuvo como estudio a 77 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Hualmay. El estudio realizado no solo beneficia a la misma organización sino también a los ciudadanos, quienes finalmente son los que reciben la atención, es ahí donde se ve reflejado el nivel y la importancia del compromiso organizacional que presenta el colaborador en relación a las actividades que desarrolla.

1.6. Viabilidad del estudio

Se consideró viable, debido a su fundamentación en lineamientos teóricos relacionados con el compromiso organizacional, tuvo una viabilidad financiera, porque, los recursos humanos, materiales y económicos fueron asumidos por las investigadoras. Se dispuso también de herramientas tecnológicas, como la consulta abierta a los archivos de las universidades nacionales e internacionales, así como a otras fuentes de información bibliográfica. Además, se obtuvieron facilidades de documentación para llevar a cabo el estudio y aplicación del instrumento.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. *Investigaciones internacionales*

Calderón-Díaz (2022) México, desarrolló una investigación:

Analizó el nivel del compromiso organizacional relacionado al área de la salud. El estudio fue descriptivo, no experimental, transversal utilizando la estadística como enfoque, empleó la herramienta de Meyer y Allen (1991), donde 57 personas fueron encuestadas. Resultados: El 44.2% de las personas obtuvieron un nivel de compromiso medio y un 36.5% un compromiso alto. Se concluye que la mayoría del personal presentó un compromiso organizacional de nivel medio, destacando especialmente en la dimensión afectiva, lo que demuestra que los colaboradores están conectados emocionalmente con la institución. (p.43)

Araya-Pizarro et al., (2020) en Chile, desarrollaron un estudio:

Su finalidad fue analizar la magnitud del compromiso organizacional presente en un Colegio Municipal. Utilizaron una metodología no experimental transversal, descriptivo, y de enfoque cuantitativo, con una población de 67 funcionarios y una muestra de 60 trabajadores. Utilizaron el Cuestionario de Meyer y Allen (1991), para medir la variable investigada. Resultados: En los funcionarios el nivel de compromiso fue moderado, el 3.38% presentó un compromiso de afectividad, el 3.24% de continuidad y el 3.19% normativo. Conclusiones: Se evidenció un grado de compromiso moderado, donde cada una de las dimensiones fueron casi homogéneas, lo que significa que los funcionarios continúan en la institución debido a la exigencia, el anhelo y la obligación de formar parte de la organización.

Herrera y Álvarez (2019) en Ecuador, investigaron:

El impacto de factores como la edad, género, salario, la antigüedad laboral y el tipo de contrato en el compromiso de los servidores de un municipio. Su metodología fue cuantitativa conformada por una totalidad de 180 colaboradores, a quienes le aplicaron el cuestionario de medición, denominado Utrecht Work Engagement Scales (Shauffelli y Bakker, 2003). Resultados: El 32% de los colaboradores fueron mujeres, mientras que, el 62% fueron hombres, ambos géneros demostraron niveles promedio de compromiso con la organización. Conclusiones: Tanto hombres como mujeres presentaron niveles intermedios, en consecuencia, se necesita reforzar algunos factores que conlleven al desarrollo de un buen nivel de compromiso, asimismo, esto guarda relación con la motivación, monto salarial, cultura organizacional, comunicación activa, entre otros (p.89-90)

May et al., (2019) en México, realizaron un estudio:

Con el propósito de analizar el estado de compromiso organizacional exhibido por los empleados de la educación superior en el sureste de México. Desarrollaron una investigación no experimental, descriptiva, con un enfoque cuantitativo, conformado por 220 empleados, donde su muestra fue de 140, utilizaron el instrumento de Meyer, Allen, y Smith (1993). Resultados: El 48% de los encuestados manifestaron una condición intermedia, mientras que, el 28% tuvo una condición baja. Conclusiones: Se encontró, que una gran parte de los trabajadores mostraron una categoría intermedia de CO; lo cual constituye un beneficio para la propia institución y quienes la conforman, además, en estos últimos tiempos el que los trabajadores presenten un buen compromiso forma parte de los deseos de cualquier institución. (p.27)

Ramírez y Mapén (2019) México, ejecutaron una investigación:

Que tuvo por finalidad, evaluar el compromiso organizacional que presenta el personal público

del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco, como también identificar si existe relación con las variables sociodemográficas. Desarrolló una metodología cuantitativa, nivel descriptivo, no experimental, población y muestra de 102 servidores, a quienes le aplicaron el instrumento de Meyer y Allen (1991). Los resultados indicaron que el compromiso organizacional no supera el 60%, sin embargo, existe una mayor inclinación positiva en la dimensión afectiva y una menor en la dimensión de continuidad. Conclusiones: Se encontró, un compromiso organizacional intermedio en los funcionarios públicos, es decir, existen funcionarios comprometidos con su ardua labor, desempeño y excelente productividad, sin embargo, aún se debe aplicar estrategias para que el grado de compromiso siga incrementando. (p.166)

2.1.2. Investigaciones nacionales

Cedano (2021) en Trujillo, realizó una investigación:

Tuvo como finalidad, estipular el estado del compromiso organizacional entre los colaboradores, con un estudio de corte transversal, no experimental y cuantitativo en una muestra de 60 colaboradores, utilizaron el instrumento de medición de Meyer y Allen. En cuanto a los resultados, el 71.9% presentaron un grado medio y el 9.3% evidenciaron un nivel bajo. Se concluye que la gran mayoría de los colaboradores estuvieron ubicados dentro de un nivel medio, es decir que muchos de ellos se sintieron identificados con la propia institución, a pesar de la existencia de un pequeño porcentaje que aún no se encuentran muy vinculados. (p.6)

Farfán (2021) en Callao, ejecutó una investigación:

Finalidad contrastar las dimensiones propuestas por el compromiso organizacional según las variables sociodemográficas. Su método fue cuantitativo, no experimental y de corte transversal; objeto de estudio de 1200 y un muestreo de 427 colaboradores, aplicando la herramienta de Meyer y Allen. Resultados: Según las variables sociodemográficas, sexo, grupo etario, tipo de

puesto y grado de instrucción, presentan un grado medio de compromiso organizacional dentro de sus dimensiones, continuo, afectivo, y normativo. Conclusiones: Se identificó, que existen diferencias estadísticas según el puesto y grado de instrucción, esto se debe a que los colaboradores con nivel superior reciben mayores beneficios y remuneraciones, por lo que se comprometen con su centro laboral. (p.9)

Rojas (2021) en Cusco, desarrolló una investigación:

Finalidad, describir el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba. utilizó métodos cuantitativos, descriptivos y no experimentales y de corte transversal en una población y muestra de 48 trabajadores, hicieron uso del cuestionario de comportamiento organizacional. En cuanto a los resultados, el 31.3% del personal administrativo se ubicaron en un nivel intermedio, y el 8.3% manifestaron un nivel bajo. Conclusiones: Se encontró, que una gran parte de los trabajadores administrativos presentaron un compromiso organizacional, lo cual significa que algunos se encuentran cómodos con sus labores que realizan y lo ven como una oportunidad para seguir saliendo adelante, mientras que, otros consideran que el salario que se le brinda en la institución no es indispensable y que lo pueden conseguir en otros lugares, por lo que no les genera un sentimiento de lealtad o nostalgia el abandonar la institución. (p.14)

Anton (2020) en Huacho, desarrolló una investigación:

Su propósito fue describir el nivel de compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Huaura. Con un estudio de nivel descriptivo, diseño no experimental y enfoque cuantitativo en un muestreo de 120 colaboradores, aplicaron el instrumento de medición de Meyer y Allen. Resultados: El 33% presentaron un grado bajo de compromiso organizacional y solo el 20% un

grado regular. Conclusiones: Los trabajadores alcanzaron un nivel deficiente, lo cual indica que el compromiso en sus tres dimensiones, no está siendo gestionado de manera óptima. (p.5)

Alhuay (2019) en Apurímac, realizó una investigación:

Propósito, medir el compromiso organizacional del personal asignado en la municipalidad de Andahuaylas. Desarrolló un estudio básico, nivel descriptivo, método cuantitativo y no experimental, con una población de 126 y un muestreo de 95 trabajadores, utilizaron el CO de Meyer y Allen. Resultados: El 72.6% presenta un grado medio y el 6.3% manifiesta un bajo grado. Conclusiones: Se encontró, que la mayoría del personal nombrado se ubica en un grado medio de CO, lo cual da a entender que la institución viene trabajando arduamente para que los servidores observen a la organización no sólo como un centro de trabajo sino también como lugar de crecimiento profesional. (p.6)

2.2. Bases teóricas

Meyer y Allen (1991) manifiestan que, el compromiso organizacional mantiene correlación directa hacia la sensación de permanencia que desarrolla el trabajador con la propia organización, donde queda a su elección de seguir trabajando o no, además, tiene que ver con la parte psicológica, puesto que, si un trabajador no se siente cómodo dentro del ámbito que se desempeña, es probable que opte por la renuncia.

Del mismo modo, Arciniega (2002) considera al compromiso organizacional como aquellos lazos emocionales que un individuo desarrolla con su entorno laboral. Asimismo, el compromiso organizacional conlleva a que el colaborador desarrolle vínculos de identificación y apego hacia la propia organización; en muchas ocasiones esto sucede por las oportunidades que se les brinda dentro de las instalaciones, acompañado de capacitaciones que fomentan la superación profesional.

Por otro parte, según Robbins (1991) el compromiso se define como un vínculo entre el colaborador con su colectivo, y está relacionado con la identidad, cultura, objetivos y valores de la organización, influyendo en su rendimiento y permanencia. Es decir que, cuando un colaborador desarrolla el compromiso organizacional no solo considera que las metas establecidas sean de la misma organización, sino que también formen parte de sus metas profesionales, por lo que trata de conseguir el mayor éxito posible en base a un trabajo eficiente y productivo.

En cuanto a los autores Araque et al., (2017) sustentan que el compromiso se define como el grado de conexión e implicación que los trabajadores muestran. Esto implica, que el trabajador se identifica con las metas organizacionales y percibe las actividades establecidas por la institución como medios para alcanzar cada uno de los objetivos, siendo consciente que debe desempeñarse de una mejor manera, para que la organización también pueda conseguir una mejor imagen y mayores ingresos. El grado de participación y entrega por parte del colaborador se considera como una pieza clave. Aunque no todos los trabajadores demuestran ser participativos, pero es uno de los retos más grande que tiene la institución de despertar en ellos el interés mediante la motivación.

Finalmente, los autores Chiang et al., (2010) consideran que el CO es un recurso importante que permite evaluar el nivel de conexión y lealtad del personal con su organización, facilitando a las altas direcciones, analizar y proponer mejoras destinadas a incrementar el rendimiento de los colaboradores. El tema de compromiso organizacional es relacionado con la lealtad que demuestra un trabajador hacia su organización, donde considera que las actividades que ejecutan tienen propósitos de mejora y crecimiento, por lo que es necesario que lleve a la

práctica todo lo que ha aprendido en la etapa de preparación, además, de otorgarle mayor énfasis a las ideas innovadoras o aquellas que hacen marcar diferencia de otras organizaciones.

Definición de dimensiones

Compromiso afectivo

Murayari y Amasifuén (2022) afirman que el compromiso afectivo es el deseo, emoción, placer y apego que el trabajador siente con la organización, ese orgullo de pertenecer y ser parte de esta, de tal manera, que tendrá un fuerte vínculo emocional, puesto que, en ella va a satisfacer sus necesidades. Por lo tanto, presentará estabilidad con aquella institución que le brinde esa motivación para poder crecer y desarrollarse profesional y personalmente.

Por otra parte, Alhuay (2019) manifiesta que el compromiso afectivo se refiere a la conexión emocional que el empleado desarrolla hacia la empresa, lo cual surge cuando las necesidades y expectativas del trabajador son satisfechas. En referencia, el trabajador desarrolla un apego emocional y se siente orgulloso cuando la institución cumple con sus aspiraciones, lo que genera una identificación con la organización. Sin embargo, este sentimiento va más allá del aumento salarial o la obtención de un cargo superior. Se fundamenta en el ambiente organizacional que se le ofrece al trabajador, así como en el trato y la forma de ser escuchado, independientemente de su posición, todo es importante y cada aspecto suma y contribuye a formar colaboradores con sentido de identificación organizacional, quienes demuestran tener la camiseta bien puesta.

Compromiso continuo

Murayari y Amasifuén (2022) indican que el compromiso continuo se caracteriza cuando el trabajador muestra una disposición a permanecer en la organización, por el arduo trabajo que le ha costado encontrar aquella plaza laboral, por ello, prefiere conformarse con su puesto a

diferencia de perderlo todo. También, entra en juego la remuneración que percibe, de tal manera, que el trabajador se siente comprometido con su institución por los beneficios económicos que le brinda, a su vez, la competencia y las bajas oportunidades laborales conlleva a una permanencia e integración del trabajador con su centro laboral.

Por otro lado, Alhuay (2019) describe al compromiso continuo como la intención de permanecer en una organización a pesar de no identificarse con los objetivos de la institución, debido a que no encuentra otras oportunidades laborales mejores a la de su puesto, es decir su permanencia sólo dependerá de un mejor empleo. Por lo que, la conexión que tendrá el colaborador con su organización se basará en lo material y la oportunidad que espera.

Compromiso normativo

Alhuay (2019) manifiesta que el compromiso normativo se encuentra entrelazado con la responsabilidad que tiene el trabajador al contribuir con el desarrollo de la institución, identificándose con los valores y metas, de tal manera que, esto beneficie a la institución como también a los colaboradores que tienen esa iniciativa de ser mejores en lo que hacen.

Robbins y Judge (2009) expresan que las obligaciones normativas guardan relación con el vínculo ético que el trabajador establece con su organización, por lo que se sentirá comprometido y pondrá todo su esfuerzo para demostrar su desempeño laboral, en base a las oportunidades y beneficios que le brinda la institución.

Características

El compromiso organizacional es aquella relación de afecto, entre un colaborador con su organización y las formas en que se siente identificado e involucrado con los objetivos de este, así como la lealtad, la responsabilidad, contribuyendo al crecimiento y cumplimiento de las

metas organizacionales. Según Slocum (2009) el compromiso organizacional se caracteriza por las siguientes cualidades:

El colaborador acepta la cultura de la organización por lo que estará presto a brindar su apoyo en el logro de las metas.

El colaborador tiene la voluntad y está dispuesto a realizar esfuerzos esenciales para desempeñarse mejor en sus funciones.

Desea continuar en su puesto laboral.

Los colaboradores se encuentran comprometidos con la labor que realizan, sintiendo una conexión personal cuando hablan de su lugar de trabajo.

Aportan activamente en el logro de las metas y muestran una actitud positiva hacia el trabajo.

Promueven los valores de la organización.

Buscan desarrollar crecer profesionalmente, por lo que, al ganar experiencias adquieren mayor compromiso con la organización.

Factores

Para que una organización alcance sus metas de manera efectiva, es esencial contar con colaboradores que estén involucrados y comprometidos, por lo que es importante que se identifique cuáles son aquellos elementos que intervienen para lograr que cada persona se involucre. Como es ampliamente reconocido, si en una empresa existen buenas relaciones laborales, un buen clima laboral, una comunicación activa e incentivos laborales, aumentará la productividad, a su vez que los trabajadores tendrán una mayor conexión con su institución, tal como lo indica Hernández et al., (2018) existen elementos que intervienen en el compromiso estos son:

La comunicación: Es importante que dentro de las organizaciones exista una comunicación horizontal, lo cual permite que las personas puedan resolver sus problemas continuamente y hallar nuevas formas de realizar sus tareas. En efecto si no hay buena comunicación no se alcanzarán los objetivos y no habrá integración entre los trabajadores.

La motivación: Las personas son motivadas por necesidades jerárquicas, donde se busca la satisfacción de cada una de ellas, tal es el caso de, las oportunidades de capacitación, los incentivos, el reconocimiento, el alto estatus, la seguridad en el trabajo, que generará que el empleado aumente su compromiso y apego.

La satisfacción laboral: Si los empleados se sienten a gusto con lo que hacen y están satisfechos de pertenecer en su puesto laboral, desarrollarán un sentimiento de permanencia y deseo de involucrarse con la organización.

La identidad: Constituye un factor fundamental para el cumplimiento de las metas organizacionales, el colaborador creará un sentido de pertenencia, y construirá su identidad laboral de acuerdo a los valores, la relación con su colectivo, su formación y experiencia profesional, generando que este se sienta como una pieza clave en la empresa.

Trabajo en equipo: Trabajar en equipo produce resultados positivos y satisfacción personal, pues este, facilita el cumplimiento de las actividades y ayuda a mantener la afiliación y compromiso de los colaboradores, como también de brindar un servicio de calidad.

Liderazgo: El liderazgo es un factor importante en las organizaciones, puesto que, si no existe un líder que dirige e influye en el actuar de las personas y en el logro de las metas, el producto no será positivo. Finalmente, el liderazgo afectará al grado de compromiso que tienen los

colaboradores hacia la institución, por ello es necesario que las instituciones desarrollen un tipo de liderazgo participativo que fomente la participación y toma de decisiones de los trabajadores.

Consecuencias

Según Fernández (2017), las consecuencias se refieren a los efectos que la organización espera lograr de sus colaboradores dependiendo del tipo de compromiso predominante. Los trabajadores según el nivel de compromiso que posean con su organización, ya sea alto, medio o bajo, demostrarán resultados tanto positivos como negativos, de tal manera que se verá reflejado a la hora de brindar sus servicios. Esta situación es crucial y requiere una solución inmediata, especialmente si la institución pretende minimizar los reclamos registrados en el libro de reclamaciones, en cuanto se presenten efectos negativos. Es responsabilidad de cada institución velar por la integridad tanto de sus colaboradores como de sus usuarios, más aún en el caso de entidades públicas.

Como se mencionó anteriormente, el compromiso organizacional tiene consecuencias tanto favorables que beneficien a la organización y como también consecuencias desfavorables que perjudiquen al crecimiento de la institución, tal como lo señala Fernández (2017) se presenta las siguientes consecuencias: “**Consecuencias favorables:** Socialización, rendimiento, mayor predisposición, satisfacción laboral, mayor desempeño, altruismo hacia la organización, motivación, implicación. **Consecuencias desfavorables:** Intención de abandono, rotación, absentismo, retrasos, incumplimiento de sus labores, estrés, conflictos” (pp.47-48).

Teorías de Compromiso Organizacional

Teoría de Meyer y Allen (1991)

Meyer y Allen (1991) establecen tres dimensiones de compromiso, relacionado al deseo, a la necesidad y al deber con la organización, denominados de la siguiente manera:

Compromiso afectivo, significa que los colaboradores tienen el deseo de continuar porque tienen vínculos emocionales, se sienten orgullosos, se identifican e involucran con los objetivos.

Compromiso continuo, urgencia de continuar en la institución porque abandonarlo supone pérdida de empeño tanto en tiempo, dedicación y dinero.

Compromiso normativo, aquellos con fuerte compromiso normativo continuarán porque sienten el deber de permanecer en ella. El deber y responsabilidad moral de ser leal a la institución, como también la exigencia de mostrar su desempeño como un sentimiento de deuda con la institución. (p.539)

Finalmente, se indica que es necesario que las instituciones promuevan el compromiso afectivo, porque permite al trabajador sentirse más identificado con entorno laboral, de tal manera, que cumplirán a cabalidad sus funciones, demostrando excelencia en su trabajo.

Teoría X y Y de Douglas McGregor (1960)

La Teoría X se caracteriza principalmente por considerar que los trabajadores demuestran un buen rendimiento en base a amenazas, es decir, para que el trabajador sea una persona activa y proactiva con la organización tiene que verse sometido a reglas estrictas, y así se sienta presionado por cumplir con cada una de sus labores.

Por otro lado, la Teoría Y es todo lo opuesto a la teoría anteriormente mencionada, puesto que, en esta teoría se considera que la motivación proviene del propio colaborador, por lo que no es necesario amenazar, ya que realmente le gusta trabajar y se siente satisfecho al realizar sus actividades con la finalidad de seguir contribuyendo efectivamente a la organización.

El propósito principal de esta teoría es que los empleadores apliquen mejores estrategias en relación a los colaboradores que tienen dentro de su organización, en donde no solo se centren en el sometimiento o castigo, sino en saber escuchar las posiciones de cada uno y ser empáticos con ellos.

Madero-Gómez et al., (2018) señalan que, los ejecutivos del área de recursos humanos consideran principalmente cómo estas teorías influyen en las decisiones estratégicas relacionadas con incrementos salariales, evaluaciones, entre otros aspectos. Asimismo, de alguna manera la parte motivacional se encuentra relacionada con la parte monetaria, es decir, que a mayor incremento salarial los trabajadores posiblemente sentirán que sus actividades son recompensadas.

Por otro lado, en la teoría X, el empleador considera que sus trabajadores no son capaces de realizar las actividades designadas por su propia cuenta al menos que alguien se los indique, por lo que consideran que amenazarlos o condicionarlos es una de las mejores opciones que pueden hacer con cada uno de ellos.

En el campo empresarial, mayormente las organizaciones suelen aplicar la Teoría X, es por ello que, los colaboradores están acostumbrados a recibir órdenes de parte del empleador, asimismo, no se trata que los colaboradores cambien de rutina y empleen la Teoría Y fácilmente, pero sí se recomienda que le otorguen mayor énfasis e importancia.

Según Slocum (2009) manifiesta que, la teoría Y, la parte motivacional y el empoderamiento viene del propio colaborador, es decir, que no es condicionado ni mucho menos amenazado para que ejecute sus actividades, además, esto conlleva a que ellos desarrollen ciertas ideas innovadoras y afirmen su liderazgo.

Teoría Z de William Ouchi (1982)

En sus inicios la Teoría Z fue muy criticada, pues algunos consideraban que es imposible imitar la cultura empresarial de Japón en otros países, especialmente en los Estados Unidos. Sin embargo, el principal objetivo que motivó a Ouchi es que al menos las buenas prácticas empresariales se podrían ir ejecutando en otros lugares que no necesariamente se ubiquen en el continente asiático. Además, Ouchi mediante sus diversas investigaciones y estudio observaba cómo los japoneses afrontan sus propios problemas empresariales, es decir, que se sentían muy comprometidos con lo que hacían, a tal punto que pensaban que los problemas que acontecían en la empresa no sólo eran propios de ella, sino que también el trabajador se sentía involucrado y trataba de ayudar en todo lo que sea posible.

Según Ouchi (1982, como se citó en Melgar, 1985) considera que “La teoría Z significa confianza, acercamiento, participación, sensibilidad, va más allá del tradicional compañerismo latinoamericano, el cual se limita a mantener un relativo grado de fidelidad que un grupo de personas conservan en un área en común”. Asimismo, dentro de la teoría mencionada el compañerismo cumple un rol importante, puesto que, no solo se trata que cada uno de los colaboradores cumplan con sus actividades designadas, sino también que pongan en práctica el trabajo colectivo para alcanzar las metas.

Se considera que la cultura japonesa influye mucho dentro de las relaciones laborales que desarrolla el empleador con su colaborador, a comparación de otros países podemos decir que no todos los colaboradores sienten aquella responsabilidad por cuidar la imagen de la organización, tal como lo indica Melgar (1985):

La relación empresa-colaborador, como en cualquier parte del mundo, se ve resquebrajada en determinados momentos de la vida. En el caso de Japón, los

trabajadores negocian sus peticiones, por lo que en ningún momento se debe poner en peligro el prestigio de la empresa, puesto que, las operaciones nunca se paralizan a pesar de los conflictos laborales que puedan existir, además, que para un japonés esta actitud es cuestión de principios morales, y solo traería una gran deshonra para la comunidad laboral. (p.37)

Este mismo autor, menciona sobre los aspectos de la Teoría Z, que está conformado por los **círculos de calidad**, cuya importancia radica en abordar los desafíos que surgen en la empresa, donde no solo se involucre al profesional o responsable del área, sino donde todos puedan trabajar de manera conjunta para encontrar la solución. En cuanto, a la **estructura de los círculos de calidad**, estos permiten recopilar sugerencias e ideas acerca de la situación que se encuentra atravesando la organización, por lo que debe estar conformado por un comité activo, que se identifique con los objetivos. Finalmente, la **Operación** le otorga mayor énfasis al proceso de estudio de los problemas que se manifiestan en la organización, por lo que es necesario aplicar estrategias de solución viables, y de esa manera encontrar soluciones eficientes que generen un impacto positivo.

2.3. Bases filosóficas

El compromiso organizacional conlleva a que la organización no solo sea vista como un lugar de trabajo, sino también como un ambiente de crecimiento y aspiración, por ende, su filosofía valora la autonomía del ser humano y las habilidades que posee, así como su colaboración al bienestar colectivo mediante el desarrollo de su trabajo.

De acuerdo con la perspectiva humanista, considera que el compromiso organizacional manifiesta una conexión cognitiva y afectiva en los colaboradores, esto se fortalece cuando las actividades que realizan tienen sentido y cumplen con las metas propuestas.

Ávila y Pascual (2020) manifiestan que el modelo humanista sugiere que las personas pueden estar motivadas por la búsqueda de consecuencias que son de naturaleza extrínseca, intrínseca y trascendente. esto implica que las personas pueden buscar resultados externos tangibles, como bienes útiles, así como resultados internos más abstractos, como el placer y la moralidad.

Según el estudio de Ruiz de Alba (2013) relaciona los factores del compromiso organizacional con la clasificación de los recursos humanos de aristóteles, que guardan cierta semejanza con los componentes de meyer y allen, compromiso afectivo relacionado con los bienes placenteros que producen satisfacción en la persona, el compromiso de continuidad donde se persigue bienes externos como forma de recompensa y el compromiso normativo con los bienes morales donde el individuo persigue los bienes del alma para conseguir plenitud humana, y llegar a la realización personal.

En base al marco teórico del compromiso organizacional, se manifiesta que, esta variable hoy en día va tomando mayor relevancia en muchas organizaciones, se señala al componente afectivo como un elemento fundamental del compromiso organizacional que permite predecir la permanencia e identificación de un colaborador con su organización, donde el colaborador tiene el deseo y un sentimiento afectivo de involucrarse en su trabajo por lo que debería tomar interés y desarrollar este compromiso en su organización.

Finalmente, toda investigación cuantitativa se orienta por el paradigma de la filosofía positivista, describiendo e identificando cómo se presenta este fenómeno social de manera objetiva y empírica; los resultados serán presentados mediante el análisis estadístico, utilizando tablas y figuras con cantidades exactas. al respecto, augusto comte menciona que toda investigación social debe relacionarse con entidades observables, es decir, con eventos o

fenómenos que puedan ser cuantificados o medidos, apoyándose en una metodología basada en la medición, experimentación, observación y comparación.

2.4. Definición de términos básicos

Compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) afirman que, el compromiso organizacional es aquella decisión de permanencia que tiene el trabajador respecto a su organización, independientemente del puesto en la cual se encuentre. Asimismo, destacan que este compromiso está estrechamente relacionado con la identidad y la lealtad, dos componentes fundamentales.

Colaboradores

Los colaboradores son individuos que participan activamente en la creación y desarrollo de proyectos, lo cual se manifiesta a través de la colaboración en equipo y la consideración constante de los objetivos y metas de la organización. (Chiavenato, 2007, como se citó en Aguilar et al., 2018)

Compromiso afectivo

El compromiso afectivo es la conexión emocional que las personas establecen con la organización al conocer y satisfacer sus necesidades psicológicas. (Blanco y Castro, 2011).

Compromiso continuo

Blanco y Castro (2011) afirman que el compromiso continuo “señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización” (p. 220).

Compromiso normativo

Blanco y Castro (2011) afirman que “el compromiso normativo es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones” (p. 221).

Sentido de pertenencia

Implica identificación organizacional, el sentirse involucrado y conectado emocionalmente, con los valores, metas y objetivos de la organización al que se pertenece. (Cameron 2004, como se citó en Dávila y Jiménez, 2014)

Identidad con la organización

Está continuamente sujeta a un proceso de integración y construcción, influenciado por elementos como la identidad personal y corporativa, que se forma a partir de la cultura organizacional. (Karreman y Alvesson, 2001, como se citó en Navarrete, 2022)

Lealtad

Es la fidelidad, compromiso y respeto hacia una organización, que involucra estar dispuesto a proteger y a apoyar a las actividades establecidas, manteniendo coherencia con los principios que se defienden y las acciones que se desarrollan. (Claire & Bohrt, 2004)

Obligación moral

Alhuay (2019) señala que la obligación moral “recae en la obligación que percibe un empleado de que debe permanecer en una organización” (p.44).

Tiempo de servicio

Se refiere al periodo de tiempo en el cual un trabajador ha prestado servicios dentro de una organización, según su especialización o función específica. (Ramón, 2019)

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

No se presentó hipótesis por ser una investigación descriptiva.

2.5.2. Hipótesis específicas

No se presentó hipótesis por ser una investigación descriptiva.

2.6. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<p>Compromiso Organizacional</p> <p>Meyer y Allen (1991) afirman que el compromiso organizacional es aquel estado de ánimo que desarrolla el colaborador ante las actividades propuestas por la organización, teniendo en cuenta sus propias necesidades, por lo que la decisión de quedarse laborando en ella, recaer en el mismo colaborador.</p>	Compromiso afectivo	Identidad con la organización	2,5,6
		Sentido de pertenencia	3,7
		Vínculo emocional	1,4
	Compromiso continuo	Necesidades	8,9,10
		Escasez de oportunidades laborales	11,13
		Tiempo de servicio	12
	Compromiso normativo	Obligación moral	14,15,18
		Sentimiento de deuda	16,19
		Lealtad	17,20

Capítulo III

Metodología

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de investigación

Fue de tipo básica, el estudio se enfocó en proporcionar una descripción y expandir conocimientos de los conceptos relacionados con el compromiso organizacional.

Hernández et al., (2014) indican que la investigación básica permite complementar y enriquecer los conocimientos científicos alcanzados.

3.1.2. Nivel de investigación.

Su alcance fue de nivel descriptivo, en virtud de identificar de qué manera se presenta el problema en estudio, asimismo, describió las dimensiones específicas sobre la variable. De acuerdo con Bernal (2010) la investigación descriptiva hace referencia a la narración y descripción de los hechos, cualidades o rasgos de un tema en estudio, sin dar explicaciones del fenómeno presentado.

3.1.3. Diseño de investigación.

Fue no experimental, en base a que el estudio no involucró la manipulación directa de la variable sino que se basó en la observación y la recopilación de datos existentes.

Como señala Hernández et al., (2014) mediante el diseño no experimental observa y analiza los hechos en el contexto en el que se hallan, sin alterar ninguna variable.

Además, la investigación fue de corte transversal porque el instrumento se utilizó en los colaboradores de la Municipalidad de Hualmay, en un tiempo establecido.

3.1.4. Enfoque de investigación.

Fue cuantitativo, dado que los resultados se exhibieron mediante tablas y figuras usando la estadística para su posterior interpretación. Empleando las palabras de Sánchez et al., (2018) el enfoque cuantitativo se basa en la medición numérica y estadística para probar hipótesis y analizar los datos recolectados.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Fueron 77 colaboradores, entre el personal administrativo nombrados y obreros estables de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2024.

3.2.2. Muestra

Fue censal, puesto que, se incluyó a todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Hualmay, es decir, 77, aplicando los criterios de inclusión y exclusión.

Ramírez (1997, como se citó en Guevara, 2018) “la muestra censal es donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra”.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

En nuestra investigación se tomó en cuenta a los colaboradores:

- Nombrados D.L. 276 que laboran en la Municipalidad Distrital de Hualmay.
- Obreros estables D.L. 728 que laboran en la Municipalidad Distrital de Hualmay.
- Que aceptaron colaborar en la investigación.
- De ambos géneros (masculino o femenino).
- Que se encontraban presentes.

Criterios de exclusión:

En nuestra investigación no se tomó en cuenta a los colaboradores:

- Contratados y locadores.
- Que no aceptaron contribuir con la investigación.
- Que se ausentaron por motivos vacacionales.
- Que estuvieron con licencia.
- Que no asistieron al trabajo.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Encuesta: Se utilizó para recopilar datos estadísticos precisos y eficaces para medir la variable, apoyados en un instrumento.

Instrumento: Se utilizó el cuestionario elaborado por Meyer y Allen (1991), traducido por Arciniega y González, (2006), adaptado por Veliz (2022) con una confiabilidad de Alpha de Cronbach de 0.957 y adaptado por Calixto y Correa (2023) en base a su realidad problemática.

En referencia a las municipalidades. Este cuestionario está compuesto por 20 ítems divididos en 3 dimensiones: compromiso afectivo (7 ítems), compromiso de continuo (6 ítems) y compromiso normativo (7 ítems).

Se aplicó el cuestionario considerando las siguientes características:

Ficha técnica del instrumento

Tabla 1

Ficha técnica del cuestionario de Compromiso Organizacional

Nombre del instrumento	Cuestionario de Compromiso Organizacional.
Autor (es)	John Meyer y Natalie Allen.
Año de publicación	1991.
Adaptación al español	Arciniega y González (2006).
Año de adaptación a la	Veliz (2022).
Municipalidad de Ate-Lima	
Año de adaptación a la	Calixto y Correa (2023).
Municipalidad Distrital de Hualmay	
Número de ítems	20 ítems.
Administración	Individual.
Tiempo de aplicación	15 a 20 minutos.
Población a la que va dirigido	Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualmay.
Escala de medición	<p>Escala de Likert:</p> <p>Totalmente en desacuerdo (1)</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Totalmente en acuerdo (5)</p>
Dimensiones	<p>3 dimensiones:</p> <p>Compromiso afectivo (ítem 1, ítem 2, ítem 3, ítem 4, ítem 5, ítem 6, ítem 7).</p> <p>Compromiso continuo (ítem 8, ítem 9, ítem 10, ítem 11, ítem 12, ítem 13).</p> <p>Compromiso normativo (ítem 14, ítem 15, ítem 16, ítem 17, ítem 18, ítem 19, ítem 20).</p>
Validez	Juicios de Expertos 1.00= validez perfecta.
Confiabilidad	Alpha de Cronbach es de 0.93=excelente.

Nota: Elaboración propia.

Tabla 2*Baremos de la variable y dimensiones*

Niveles	Variable	Compromiso afectivo	Compromiso continuo	Compromiso normativo
Bajo	[20 – 46]	[7– 16]	[6– 14]	[7– 16]
Medio	[47 – 73]	[17– 26]	[15– 22]	[17– 26]
Alto	[74 – 100]	[27– 35]	[23– 30]	[27– 35]

Nota: Elaboración propia.**3.4. Técnicas para el procesamiento de la información**

Para procesar la información obtenida a través de la data y tabulación se empleó el programa SPSS versión 23 y Excel 2016.

Capítulo IV

Resultados

4.1. Análisis de resultados

Tabla 3

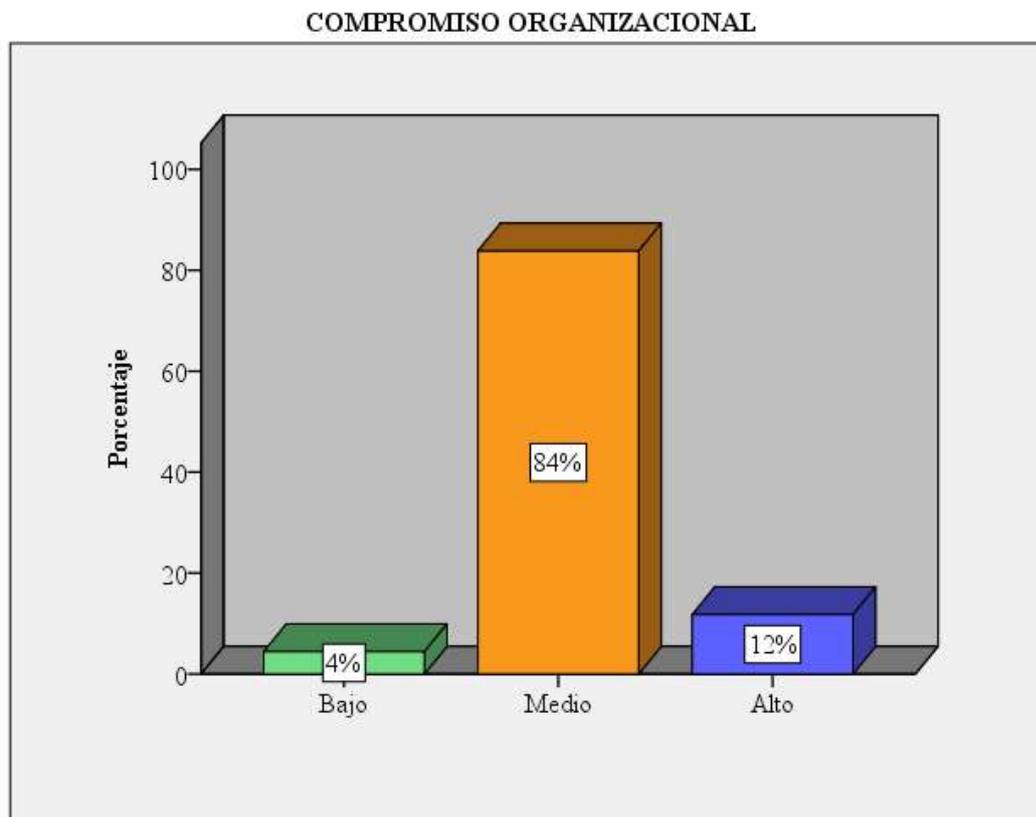
Distribución de los colaboradores según la variable compromiso organizacional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	4%
Medio	57	84%
Alto	8	12%
Total	68	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 1

Porcentaje de los niveles de la variable compromiso organizacional.



Interpretación:

En la tabla 3 y figura 1, de los 68 colaboradores que representan el 100% respondieron que el compromiso organizacional se ubica en un grado medio representando al 84% (57), mientras que, 12% (8) indicaron un grado alto y el 4% (3) presentaron un grado bajo.

Tabla 4

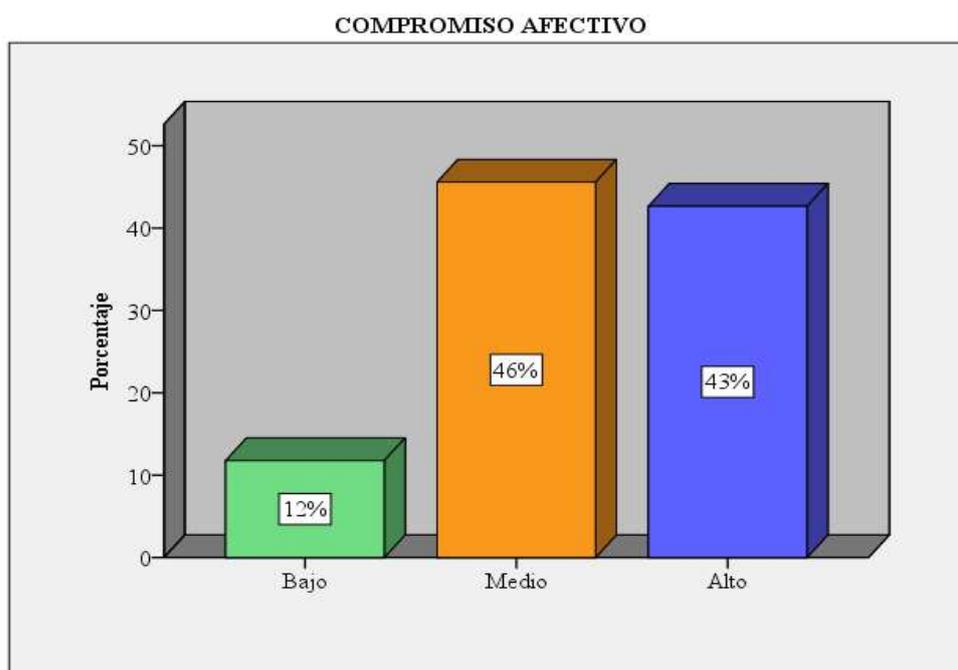
Distribución de los colaboradores según el compromiso afectivo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	12%
Medio	31	46%
Alto	29	43%
Total	68	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 2

Porcentaje de los niveles del compromiso afectivo.



Interpretación:

En la tabla 4 y figura 2, de los 68 colaboradores que representan el 100% respondieron que la dimensión afectiva se sitúa en un grado medio representando el 46% (31), mientras que, el 43% (29) lo calificaron como grado alto y el 12% (8) como un grado bajo. Por consiguiente, la institución todavía necesita enfocarse más en la motivación y el crecimiento profesional, para que los trabajadores sientan que la municipalidad también tiene interés por su bienestar.

Tabla 5

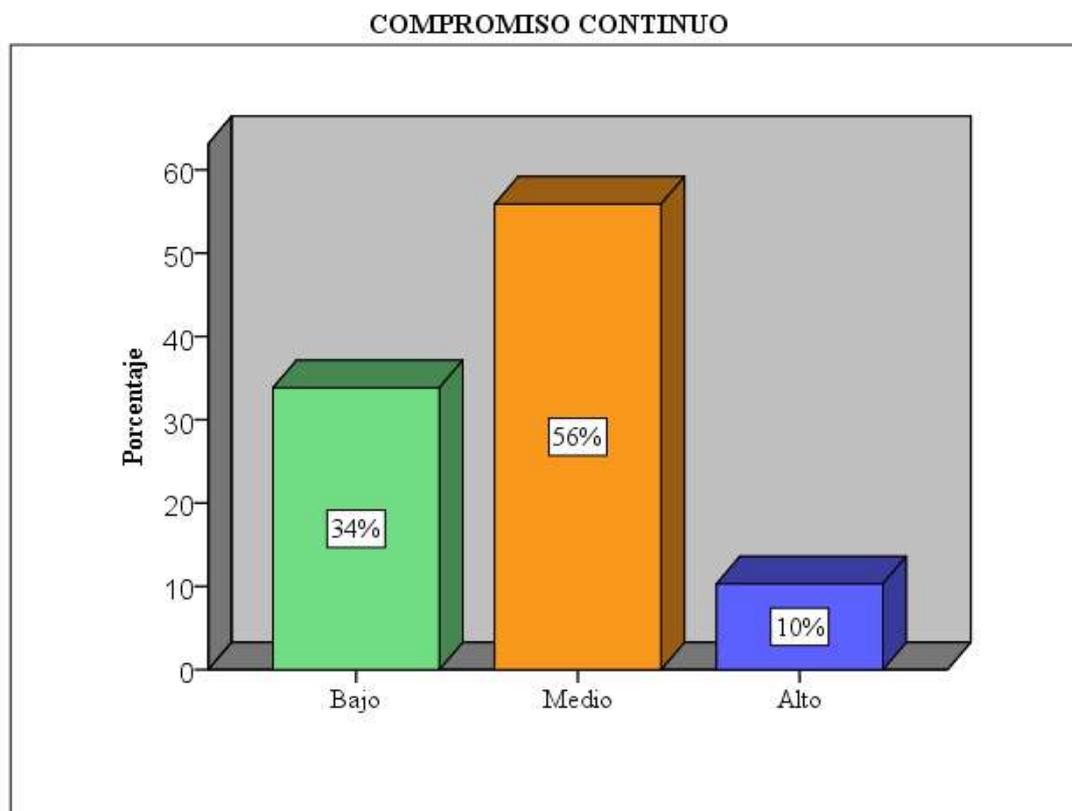
Distribución de los colaboradores según el compromiso continuo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	34%
Medio	38	56%
Alto	7	10%
Total	68	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 3

Porcentaje de los niveles según el compromiso continuo

**Interpretación:**

En la tabla 5 y figura 3, al analizar los resultados, se puede observar que de los 68 colaboradores que representan el 100% de la población encuestada, el 56% (38) indicaron encontrarse en un grado medio, mientras que el 34% (23) de los colaboradores manifestaron estar un grado bajo y el 10% (7) en un alto nivel.

De la población encuestada, se contempla que hay una predominancia de escala intermedia. Esto nos da entender que, existe en los colaboradores una conexión laboral basada en la necesidad, por el esfuerzo y tiempo de servicio que han prestado a la municipalidad. Además, aún existe probabilidades de que los colaboradores no abandonen su centro laboral por el costo que demandaría encontrar otro trabajo.

Tabla 6

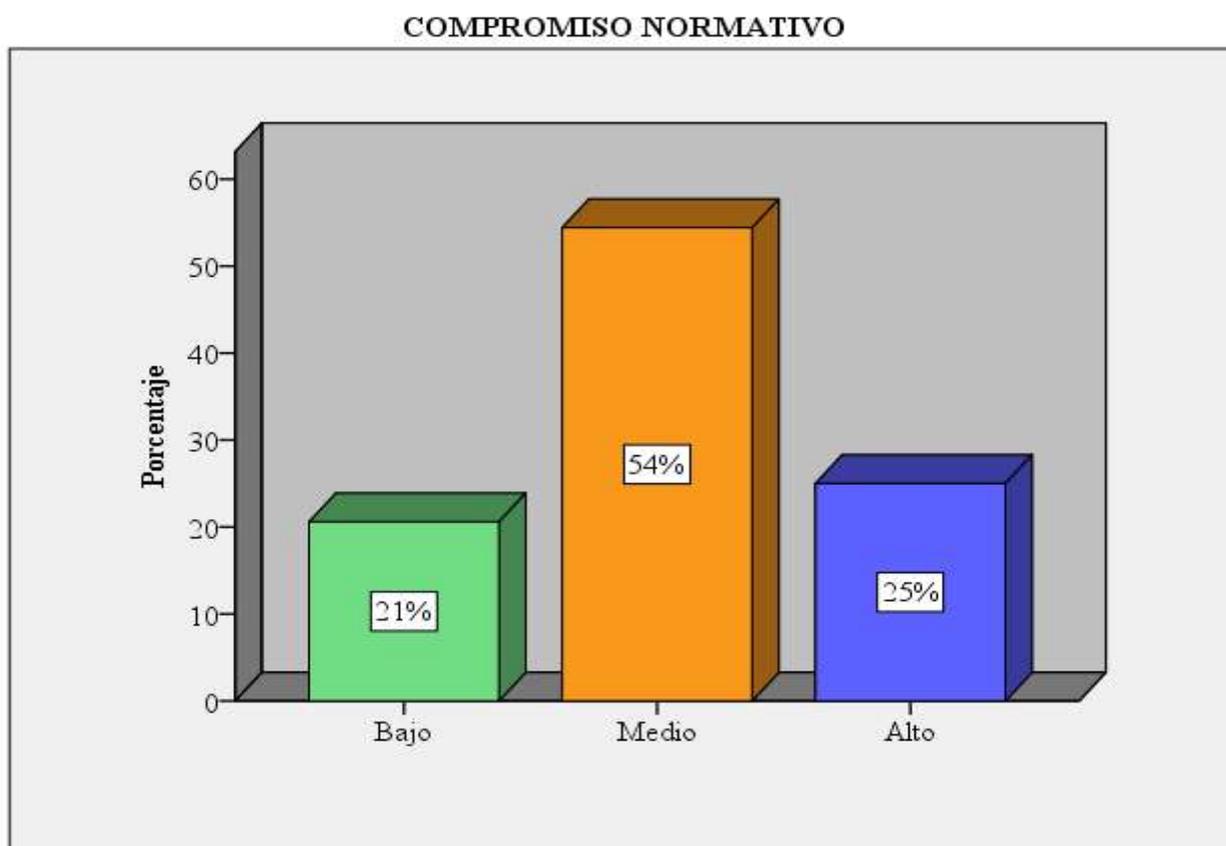
Distribución de los colaboradores según el compromiso normativo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	21%
Medio	37	54%
Alto	17	25%
Total	68	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 4

Porcentaje de los niveles del compromiso normativo.



Interpretación:

En la tabla 6 y figura 4, de los 68 colaboradores que representan el 100% de la población encuestada, se manifiesta que el 54% (37) se encontraron en un grado medio, el 25% (17) en un grado alto y el 21% (14) un grado bajo. Siendo el de mayor predominancia el nivel medio, dando a entender que los colaboradores han creado un sentimiento de deuda y fidelidad hacia la institución por las posibilidades de desarrollo que se les brinda. Sin embargo, la lealtad es un valor importante que deber ser trabajado constantemente.

Capítulo V

Discusión

5.1. Discusión

En este estudio se ha confirmado el cumplimiento de cada uno de los propósitos establecidos, siendo el describir de qué manera se presenta el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2024.

Se evidenció que el 84% de los colaboradores se encontraron en un nivel medio de compromiso organizacional, mientras que, el 12% se ubicaron en un nivel alto y el 4% presentaron un nivel bajo. Estos hallazgos están vinculados a la investigación de Cedano (2021) sobre el compromiso organizacional en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Julcán, donde describió el nivel de compromiso organizacional que presentan los colaboradores, asimismo, se arribó a la conclusión que el 71.9% de los trabajadores de esta institución manifestaron un compromiso intermedio.

El primer objetivo específico se propuso identificar de qué manera se presenta el compromiso afectivo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2024. Por lo cual, se demostró que un 46% de la población se ubica en una categoría intermedia de compromiso afectivo. Esto se relaciona con el estudio de Alhuay (2019) quien determinó la escala de compromiso del trabajador permanente en el municipio de Andahuaylas. Teniendo como resultado un 60% de nivel intermedio de compromiso afectivo. Por ende, se puede deducir, que existe un gran porcentaje de trabajadores, que han formado un vínculo emocional con su organización. Sin embargo, esta conexión es relativamente regular.

El segundo propósito fue identificar de qué manera se presenta el compromiso continuo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2024. Se demostró que un 56% de la población presenta grado medio de compromiso continuo. Se

encontró un resultado semejante con la investigación de Rojas (2021) quien tuvo como propósito describir el compromiso organizacional del personal administrativo en la Municipalidad de Vilcabamba. Obteniendo como resultado que el 35,4% de los trabajadores poseen un compromiso de continuidad regular, por lo que se deduce, que una gran parte de los empleados son conscientes de los costos y gastos que generaría el abandonar la organización a la que pertenece.

Por último, el tercer objetivo específico consistió en identificar de qué manera se presenta el compromiso normativo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2024. Se demostró que un 54% de la población presentan un nivel medio de compromiso normativo. Se halló cierta similitud con la investigación de Ramírez y Mapén (2019) quienes tuvieron como finalidad evaluar el compromiso organizacional en los servidores públicos relacionados al Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco, México. Se tuvo como resultado sobresaliente que el 50% de los servidores públicos presentaron un nivel medio de compromiso normativo, se entiende por esto que, los colaboradores manifestaron un vínculo moral por obligación a obedecer las normas de la organización más que por un sentido de identificación con la organización.

Capítulo VI

Conclusiones y Recomendaciones

6.1. Conclusiones

Primera

Se concluye que el compromiso organizacional se presenta en un nivel medio en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2024, con un porcentaje del 84%, seguido de un 12% en nivel alto y un 4% en un nivel bajo. Esto significa que, los trabajadores de la organización poseen un compromiso promedio en relación a los niveles de compromiso afectivo, continuo y normativo.

Segunda

En cuanto al compromiso afectivo se identificó que el 46% manifestaron encontrarse en un grado medio, seguido de un 43% en un grado alto y un 12% en un grado bajo. Lo cual indica que, una parte de los colaboradores poseen una relación emocional, y cierta motivación por el trabajo que realizan con su institución, a pesar de los desafíos que puedan surgir. Sin embargo, existe la posibilidad de que con el tiempo esta situación cambie debido a la predominancia de una conexión inestable.

Tercera

Con respecto al compromiso continuo, los colaboradores indicaron encontrarse en un nivel medio con un 56%, el 34% manifestaron estar un nivel bajo y el 10% en un nivel alto. Se concluye que, los colaboradores evidenciaron un compromiso promedio, es decir, que en ciertos aspectos continúan en la institución porque tienen la necesidad de contar con un puesto laboral e ingreso económico, ya que, quizás evalúan las probabilidades de no encontrar una plaza laboral.

Cuarta

En referencia al compromiso normativo, se identificó que el 54% manifestaron encontrarse en un grado medio, mientras que el 25% en un grado alto y el 21% en un grado bajo. Esto indica que, a pesar de las oportunidades proporcionadas por la institución, los colaboradores todavía no han desarrollado plenamente su sentido del deber moral y la lealtad.

6.2. Recomendaciones

Primero

Se sugiere que el jefe del departamento de RR.HH, fortalezca el compromiso organizacional, mediante la implementación de un plan de bienestar social para el personal de la municipalidad, el cual permita crear una identidad e integración con la institución y a la vez crear un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio, desarrollando capacitaciones, talleres educativos relacionados a los beneficios sociales y derechos laborales, como también fomentar hábitos de vida saludables y gestionar los factores de riesgo psicosociales.

Segunda

Se sugiere que el jefe del departamento de RR.HH, considere la importancia de tener una trabajadora social estable en el área de Recursos Humanos, quien pueda implementar estrategias de motivación para fortalecer los sentimientos de pertenencia, apego y satisfacción laboral, fomentando un ambiente laboral positivo a través de actividades recreativas y culturales, pausas activas, celebraciones festivas y talleres relacionados con la salud mental.

Tercera

El jefe de Recursos Humanos, debe fomentar una cultura organizacional saludable, donde existan buenas relaciones laborales, trabajo en equipo, liderazgo participativo, brindando así oportunidades de crecimiento profesional y reconocimiento laboral, con el objetivo de cultivar un compromiso a largo plazo por parte de todos los colaboradores.

Cuarta

El equipo de Recursos Humanos, debe concientizar sobre el cumplimiento de las normas en la municipalidad, mediante el reconocimiento de aquellos que pongan en práctica las normas y políticas establecidas, cumpliendo así con los objetivos propuestos de la institución, en relación al bienestar de los ciudadanos.

Capítulo VII

Referencias

7.1 Fuentes documentales

Aguilar, M., Carranza, N., & González, D. (2018). *Gestión del talento humano*. Seminario de graduación para optar al título de Licenciada, Managua.

<https://repositorio.unan.edu.ni/10808/1/19167.pdf>

Alhuay Casanca, M. (2019). *Evaluación del Compromiso Organizacional en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, Apurímac, 2019*. Tesis de licenciatura, Andahuaylas.

https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/518/Mishel_Stefany_Tesis_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anton, R. (2020). *Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020*. Tesis de Licenciatura, Universidad San Pedro, Huacho.

http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/19515/Tesis_67802.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cedano, I. (2021). *Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán*. Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte, Trujillo.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30652/Cedano%20Uriol%20Isolina.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Farfán, J. (2021). *Compromiso Organizacional según variables sociodemográficas en los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Lima - 2021*. Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo, Callao.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72007/Farfán_CJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, Á. (2017). *El compromiso organizacional*. Tesis fin de grado, Valladolid.

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/28460/TFG-O%201123.pdf?sequence=1>

Ramón, K. (2019). *Percepción de la calidad de servicio entre los colaboradores de una empresa de fondos colectivos-Huancayo*. Tesis de Licenciatura, Universidad Continental, Huancayo.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/6955/2/IV_FCE_308_TE_Ramon_Medina_2019.pdf

Rojas Zanabria, M. (2021). *Compromiso Organizacional del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Vilcabamba, La Convención-2021*. Tesis de licenciatura, Cusco.

https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/5895/Manuel_Tesis_bachiller_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

7.2 Fuentes bibliográficas

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (sexta ed.). México. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Meyer, J., & Allen, N. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. Great Britain: The British Psychology.

Robbins. (1991). *Comportamiento Organizacional*. Ciudad de México: Prentice Hall.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13th ed.). Mexico: Pearson Educación.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera ed.). Lima:

Universidad Ricardo Palma Vicerrectorado de Investigación.

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

7.3 Fuentes hemerográficas

Araque, D., Sánchez, J., & Uribe, A. (Febrero de 2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos.

Estudios Gerenciales, 33, 95-101. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.005>

Araya-Pizarro, S., Díaz, K., & Rojas-Escobar, L. (Septiembre de 2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Propósitos y*

Representaciones, 8(3). <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>

Ávila, S., & Pascual, M. (2020). MARCO FILOSÓFICO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: DISCUSIÓN DEL MODELO DE ALLEN & MEYER, Y PROPUESTA DE UN NUEVO MODELO DE ESTUDIO. *Revista de Estudios Empresariales*, 201-206. <https://doi.org/10.17561/ree.v2020n1.12>

Bernal, I., Ruíz, L. A., & Pastrana, J. L. (Noviembre de 2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante COVID-19. *Revista Universidad y Sociedad*,

13(6), 194-204. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-194.pdf>

- Blanco, M., & Castro, P. (Agosto de 2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. *Revista Ajayu*, 9(2), 215-233. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a2.pdf>
- Calderón-Díaz, C. (2022). Compromiso organizacional de mandos medios en la Salud Pública Institucional. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7(13), 42-52. <https://doi.org/10.35381/r.k.v7i13.1619>
- Chiang, M., Nuñez, A., Martín, M., & Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajo hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Revista PANORAMA SOCIOECONÓMICO*, 92-103. <https://www.redalyc.org/pdf/399/39915685007.pdf>
- Claire, M., & Böhr, M. (2004). *Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad*. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v2n1/v2n1a8.pdf>
- Dávila, C., & Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología*, 32(2), 271-302. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337832618004>
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (Junio de 2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 1-27. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Herrera, R., & Álvarez, W. (2019). *El engagement en las organizaciones: caso de un municipio en Ecuador*. Guayaquil: Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas. <https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/161/185><https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/161/185>

- Júarez , B. (28 de Julio de 2022). El 80% de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo. *El Economista*. El economista:
<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las-personas-en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo-20220727-0093.html>
- López, E. (16 de Julio de 2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(95), 656-668.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.14>
- Madero-Gómez, S., & Rodríguez-Delgado, D. (Diciembre de 2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Revista CienciaUAT*, 13(1), 95-107.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/cuat/v13n1/2007-7858-cuat-13-01-95.pdf>
- May, G., Hernández, L., Neme, S., & Reyes, R. (Junio de 2019). El compromiso Organizacional de trabajadores de la educación superior en el sureste de México. *Revista de Educación Superior*, 3(8), 27-35.
<https://doi.org/10.35429/JHS.2019.8.3.27.35>
- Melgar, A. (1985). Teoría Z y círculos de calidad: una nueva dimensión del desarrollo de los recursos humanos. *Revista Centroamericana de Administracón Pública*, 8, 35-51. <https://ojs.icap.ac.cr/index.php/RCAP/article/view/758/1138>
- Meyer , J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
https://static.s123-cdn.com/uploads/3966828/normal_600e130c3a04c.pdf
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., & Sierra, J. (Abril de 2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla- Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVII(2), 163-179.

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8424/35905-Texto%20del%20artículo-62353-2-10-20210604.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Murayari, C., & Amasifuén, E. (28 de Noviembre de 2022). Calidad de vida laboral y Compromiso Organizacional en una institución pública-peruana 2022. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(3), 241-253.
<http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/view/1064>

Navarrete, O. (2022). La cultura organizacional, elemento clave para la construcción de la identidad organizacional. *Analéctica*, 8(52), 29-49.
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/251/2513390005/2513390005.pdf>

Ramírez, V., & Mapén, F. (Abril de 2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, IV(8), 166-189. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263>

Ruiz de Alba, J. L. (2013). El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*(1), 67-86.
<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847/808>

7.4 Fuentes electrónicas

Arciniega, L. (2002). *Compromiso Organizacional en México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* Academia.edu:
https://www.academia.edu/328551/Compromiso_Organizacional_Em_México_Qué_Es_Lo_Que_Hace_Que_La_Gente_Se_Ponga_La_Camiseta

Bernal Torres, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera ed.). Colombia: Pearson.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Claure, M., & Böhrst, M. (2004). *Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad.*

<http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v2n1/v2n1a8.pdf>

Hortal, P. (05 de Diciembre de 2019). *¿Cómo gestionar el compromiso? No tengas miedo a hacerlo mejor.* equipos&talento:

<https://www.equiposytalento.com/blogosfera/pag/no-tengas-miedo-a-hacerlo-mejor/pau-hortal/como-gestionar-el-compromiso-no-tengas-miedo-a-hacerlo-mejor/14>

Slocum, H. (2009). *Comportamiento organizacional.* Ciudad México: Cengage Learning.

<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24927w/CO-Hellriegel.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUALMAY, 2024					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
¿De qué manera se presenta el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2024?	Describir de qué manera se presenta el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2024.	No presentó hipótesis	Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo <ul style="list-style-type: none"> • Identidad con la organización. • Sentido de pertenencia. • Vínculo emocional. 	Tipo: Básica Nivel: Descriptivo Diseño: No experimental de corte transversal. Enfoque: Cuantitativo
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		Compromiso continuo <ul style="list-style-type: none"> • Necesidades. • Escasez de oportunidades laborales. • Tiempo de servicio. 	Técnica: Encuesta. Población: La población de estudio estuvo conformada por 77
¿De qué manera se presenta el compromiso afectivo en los colaboradores de la	Identificar de qué manera se presenta el compromiso afectivo en los colaboradores de la Municipalidad	No presentó hipótesis			

<p>Municipalidad Distrital de Hualmay, 2024?</p> <p>¿De qué manera se presenta el compromiso continuo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2024?</p> <p>¿De qué manera se presenta el compromiso normativo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2024?</p>	<p>Distrital de Hualmay, 2024.</p> <p>Identificar de qué manera se presenta el compromiso continuo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2024.</p> <p>Identificar de qué manera se presenta el compromiso normativo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2024.</p>			<p>Compromiso normativo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obligación. • Sentimiento de deuda. • Lealtad. 	<p>colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualmay.</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991).</p> <p>Adaptación a la municipalidad: Veliz (2022).</p> <p>Adaptado: Calixto y Correa (2023).</p>
---	---	--	--	---	---

Anexo 2. Instrumentos para la toma de datos



Cuestionario de Compromiso Organizacional

Autor: Veliz (2022)

Adaptación: Calixto y Correa (2023)

Objetivo: El presente cuestionario tiene por finalidad describir de qué manera se presenta el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 2024.

Instrucciones: A continuación, se presenta un conjunto de preguntas por lo que se le solicita responder con total sinceridad a fin de obtener información veraz. Deberá responder colocando un aspa (x) sobre la casilla de su preferencia. Asimismo, se le recuerda que la participación es anónima.

Lea atentamente, recuerde no dejar preguntas sin responder.

Calificación

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

N°	Ítems	Calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Compromiso afectivo						
1	Sería muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral en esta municipalidad.					
2	Realmente siento como si los problemas de esta municipalidad fueran mis propios problemas.					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta municipalidad.					
4	Siento apego hacia esta municipalidad.					
5	Me siento como parte de una familia en esta municipalidad.					

6	La municipalidad tiene un gran significado personal para mí.					
7	Siento que pertenezco a la municipalidad porque valora mi trabajo.					
Dimensión 2: Compromiso continuo						
8	Permanecer en esta municipalidad es una cuestión de necesidad.					
9	En este momento es difícil dejar esta municipalidad, aun cuando deseo hacerlo.					
10	No dejo de trabajar en esta municipalidad porque demasiadas cosas se verían interrumpidas.					
11	Siento que tengo pocas opciones de conseguir otro trabajo rápidamente, como para considerar la posibilidad de dejar esta municipalidad.					
12	Si no hubiera puesto tanto de mí en esta municipalidad, podría considerar trabajar en otra parte.					
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en esta municipalidad, es la escasez de oportunidades laborales.					
Dimensión 3: Compromiso normativo						
14	Siento obligación moral de permanecer en esta municipalidad.					
15	Incluso si fuera una ventaja para mí, creo que no sería correcto dejar ahora esta municipalidad.					
16	Me sentiría culpable si dejara esta municipalidad, considerando todo lo que me ha dado.					
17	Esta municipalidad merece mi lealtad.					
18	Tengo un sentido de obligación con las personas que integran la municipalidad, por lo cual no lo dejaría.					
19	Siento una sensación de deuda con esta municipalidad por las oportunidades brindadas.					
20	Tengo siempre presente el valor de la lealtad por eso defendiendo la reputación de la municipalidad frente a las críticas.					

Gracias por su colaboración.

Anexo 3. Tratamiento estadístico desarrollado

COMPROMIS	COMPRAFE	COMPRCON	COMPRNOR
2	3	1	2
2	2	2	2
2	3	2	3
3	3	2	2
2	2	2	3
3	3	1	3
2	3	1	3
2	3	2	3
2	2	2	2
3	3	2	2
2	3	2	2
2	2	2	2
2	1	2	2
2	2	2	2
2	2	2	1
2	2	2	2
2	1	3	1
2	1	3	1
2	2	1	2
2	2	3	1
2	2	2	2
2	2	1	2
2	2	1	2
2	3	1	3
2	2	2	1
3	3	2	2
2	3	2	2
2	3	2	3
1	1	3	1
2	2	1	2
2	3	1	3
3	3	2	3
3	3	2	2
2	3	1	3
2	2	2	2
2	1	2	2
2	3	2	3
2	3	1	2
2	2	2	2
2	2	1	1
2	1	2	1

2	3	1	3
2	2	2	2
2	3	1	2
2	3	1	3
1	2	2	1
2	2	2	2
2	2	2	2
2	1	3	1
2	2	2	2
2	3	1	3
2	2	2	2
2	2	3	2
2	3	1	2
1	1	2	1
2	2	2	2
3	3	1	3
2	3	1	3
2	2	2	2
2	3	1	2
2	3	1	3
2	2	2	2
2	2	1	2
2	2	2	2
2	3	1	1
3	3	2	2
2	2	3	1
2	2	2	1

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
COMPROMIS	Numérico	8	0	Compromiso organizacional	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
COMPRAFE	Numérico	8	0	Compromiso afectivo	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
COMPRCON	Numérico	8	0	Compromiso continuo	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
COMPRNOR	Numérico	8	0	Compromiso normativo	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada

	COMPROAFECT							COMPROCONTIN						COMPRONORMAT								
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	SUMA	NIVEL
1	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	2	3	4	2	3	4	3	4	4	67	2
2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	5	3	2	3	4	3	3	3	1	5	64	2
3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	72	2
4	5	5	5	5	5	5	4	2	1	4	5	2	5	4	4	1	4	4	2	5	77	3
5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	5	4	4	5	70	2
6	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	78	3
7	5	4	4	4	5	5	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	5	4	4	5	73	2
8	4	4	4	3	4	5	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71	2
9	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	4	3	4	2	4	3	4	4	4	5	70	2
10	5	5	5	5	5	5	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	5	4	3	5	77	3
11	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	68	2
12	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	69	2
13	1	3	1	4	4	1	1	2	5	2	2	2	5	4	4	1	1	4	4	4	55	2
14	4	2	5	2	5	2	3	2	5	4	3	2	1	1	1	3	4	4	3	4	60	2
15	3	2	5	2	2	5	2	3	5	4	3	2	1	1	1	1	3	5	3	2	55	2
16	2	3	4	4	5	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	56	2
17	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	3	3	1	50	2

18	3	1	2	2	2	1	2	3	5	5	5	5	5	3	2	1	4	1	1	3	56	2
19	4	4	4	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	59	2
20	3	3	5	4	4	3	3	4	3	5	5	2	5	1	1	3	3	1	3	4	65	2
21	5	1	3	4	5	4	1	3	5	1	3	1	3	1	5	5	5	3	1	5	64	2
22	3	2	3	4	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	4	3	4	2	3	56	2
23	3	2	4	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	55	2
24	5	3	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	72	2
25	1	2	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	1	2	54	2
26	5	4	4	4	5	5	4	1	4	4	5	4	2	5	2	1	5	5	2	5	76	3
27	5	5	5	3	5	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	72	2
28	4	3	4	4	5	5	5	2	3	3	2	2	3	4	3	4	4	5	4	4	73	2
29	1	2	1	2	1	2	1	2	2	4	5	5	5	4	1	2	1	1	1	1	44	1
30	4	2	2	3	2	4	2	4	1	1	1	1	3	4	5	5	4	2	1	3	54	2
31	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	68	2
32	4	3	5	4	5	3	4	3	4	4	5	1	3	5	3	2	5	5	2	5	75	3
33	1	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	2	2	5	5	2	5	77	3
34	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	68	2
35	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	3	61	2
36	1	3	1	1	1	3	1	3	3	5	1	3	5	1	4	4	4	4	4	4	56	2
37	4	4	4	4	4	3	5	2	3	2	3	3	2	5	4	3	5	3	4	5	72	2
38	1	5	5	5	5	5	4	2	1	2	1	2	2	4	4	1	1	3	4	4	61	2
39	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	2	1	3	62	2
40	3	4	4	4	5	3	2	3	2	1	3	2	3	4	4	2	1	1	1	3	55	2
41	1	1	2	2	2	3	2	4	3	4	4	4	3	2	3	1	2	3	2	2	50	2
42	5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	1	5	3	1	1	5	5	5	5	5	72	2
43	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	68	2
44	4	4	5	5	4	4	4	1	2	2	2	4	2	4	4	3	4	3	4	4	69	2
45	3	4	5	5	4	3	4	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	68	2

46	1	5	3	5	1	1	1	1	3	1	5	5	1	1	1	3	1	5	1	1	46	1
47	1	2	4	2	4	4	5	4	1	4	4	2	2	5	5	1	5	5	1	3	64	2
48	1	1	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	65	2
49	1	2	1	1	1	1	2	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	49	2
50	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	61	2
51	4	4	5	4	5	4	5	2	2	2	2	2	1	4	4	4	5	4	4	5	72	2
52	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	64	2
53	2	1	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	65	2
54	4	4	5	4	5	5	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	5	2	2	5	65	2
55	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	1	2	3	1	44	1
56	2	4	5	4	4	3	4	4	2	2	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	68	2
57	4	5	4	4	5	5	5	2	1	3	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	79	3
58	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2	4	4	5	4	3	3	4	66	2
59	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	69	2
60	5	4	4	4	4	5	4	2	1	2	4	2	2	4	3	3	4	1	4	4	66	2
61	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	69	2
62	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	66	2
63	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	61	2
64	1	1	4	4	5	4	4	3	2	2	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	61	2
65	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	56	2
66	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	75	3
67	4	2	2	3	2	2	2	5	5	5	4	3	5	3	1	2	3	1	1	1	56	2
68	4	2	4	4	4	5	2	4	2	5	5	4	1	1	2	3	1	1	2	3	59	2

Anexo 4. Autorización para la aplicación de instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
COMISIÓN DE LA UNIDAD DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Huacho, 18 de marzo del 2024

OFICIO N°0004-2024-CUGyT-FCCSS

Lic. REYNALDO CHERREPANO MANRIQUE
 Alcalde de la Municipalidad Distrital de Hualmay
Presente.-

ASUNTO: SOLICITO BRINDAR FACILIDADES PARA LA EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO EN EL AREA QUE USTED DIRIGE.

A través del presente me dirijo a usted para hacerle llegar mi cordial saludo; y a la vez manifestarle que, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, se viene desarrollando el proceso de titulación: Modalidad Sustentación de Tesis con Fortalecimiento en Investigación Científica de la **Escuela Profesional de Trabajo Social** de la Facultad de Ciencias Sociales.

Por tanto, las Bachilleres: **CALIXTO CAPCHA NATALY XIMENA**, con DNI N°74861941, y **CORREA CHUJANDAMA FRESSIA YAMILE**, con DNI N°70317820, vienen desarrollando la investigación titulada: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUALMAY, 2024.**

Por lo que solicito a Ud. brindarle las facilidades para realizar la ejecución de la investigación y aplicación del instrumento en el Área que usted dirige, consideramos que la investigación es nuestra mejor arma para mejorar la calidad de vida de las personas.

Agradeciendo la atención al presente, así como su contribución en la investigación y apoyo, quedo de usted.

Atentamente;



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
 FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
 COMISIÓN DE GRADOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Dr. MOISES LUIS CORNELIO VICUÑA
 PRESIDENTE DE LA CGYT/FCCSS

C.c. Archivo
 MLC/Weba

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUALMAY**

PROVINCIA DE HUAURA - DEPARTAMENTO DE LIMA

CREADO POR LEY N° 2918 DEL 05 DE DICIEMBRE DE 1918

"TIERRA DE AGRICULTORES Y CUNA DEL DEPORTE"

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

R.U.C. N° 20148241385

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Hualmay, 22 de marzo del 2024.

CARTA N°049-2024/ORH-MDH

SEÑOR:

Dr. Moises Luis Cornelio Vicuña

Presidente de la CGYT/FCCSS

ASUNTO: AUTORIZACION PARA REALIZAR
TRABAJO DE INVESTIGACION**REFERENCIA:** EXPEDIENTE N°2751-2024

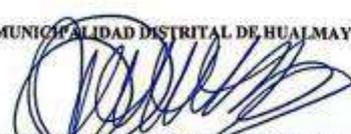
Es grato dirigirme a su despacho y hacerle llegar nuestro cordial saludo a nombre de la Municipalidad Distrital de Hualmay, a su vez, desearle los mayores éxitos en el desarrollo de su gestión.

El motivo del presente, es para informarle que la Srta. **CORREA CHUJANDAMA FRESSIA YAMILE**, identificado con **DNI N°70317820** Y la Srta. **CALIXTO CAPCHA NATALY XIMENA**, identificada con **DNI N°74861941**, han sido aceptadas para realizar trabajo de investigación en la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUALMAY con RUC N° 20148241385, sobre el tema: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUALMAY, 2024.**

Agradeciéndole la atención que le brinde a la presente me suscribo de Usted, no sin antes reiterarle muestra de mi estima y consideración personal.

ATENTAMENTE,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUALMAY


Abg. **KATHERINE LIZET APONTE BERMUDEZ**
JEFE DE RECURSOS HUMANOSC.c.
Archivo

Anexo 5. Evidencias fotográficas

