

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



TESIS

“Compromiso organizacional entre personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024”

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA: Díaz Monago, Nancy Marilu

ASESORA: Agui Esteban, Keli

HUÁNUCO – PERÚ

2024

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (x)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

- Propio (x)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41332880

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22498331

Grado/Título: Maestro en gerencia pública

Código ORCID: 0000-0003-4952-780X

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Ortega Buleje, Vicky Evelyn	Magister en ingeniería industrial mención en gestión empresarial	22503140	0000-0001-5066-3759
2	Ramos Rosales, Dora Cecilia	Magister en medio ambiente y desarrollo sostenible gestión ambiental	10417890	0000-0002-2955-1303
3	Villanueva Robles, Yojaira Karem	Maestro en gestión y negocios, con mención en gestión de proyectos	72424758	0000-0002-6717-1811



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **09:15 horas del día 04 del mes de octubre del año 2024**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtra. Vicky Evelyn Ortega Buleje
Mtra. Dora Cecilia Ramos Rosales
Mtra. Yojaira Karem Villanueva Robles

Presidente
Secretaria
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 931-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada "**COMPROMISO ORGANIZACIONAL ENTRE PERSONAL NOMBRADO Y CONTRATADO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA – 2024**", presentada por la Bachiller, **DIAZ MONAGO, Nancy Marilu**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola Aprobada con el calificativo cuantitativo de 16 (dieciséis) y cualitativo de Bueno (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **horas del día 04 del mes de octubre del año 2024**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mtra. Vicky Evelyn Ortega Buleje
DNI: 22503140
Código ORCID: 0000-0001-5066-3759
PRESIDENTE

Mtra. Dora Cecilia Ramos Rosales
DNI: 10417890
Código ORCID: 0000-0002-2955-1303
SECRETARIA

Mtra. Yojaira Karem Villanueva Robles
DNI: 72424758
Código ORCID: 0000-0002-6717-1811
VOCAL



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: NANCY MARILU DÍAZ MONAGO, de la investigación titulada "Compromiso organizacional entre personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024", con asesora KELI AGUI ESTEBAN, designada mediante documento: RESOLUCIÓN N° 578-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 19 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 28 de agosto de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

18. NANCY MARILU DÍAZ MONAGO.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

4%

3

repositorio.undac.edu.pe

Fuente de Internet

3%

4

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

5

repositorio.utc.edu.ec

Fuente de Internet

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO,
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A mis padres y hermanos, por compartir mis júbilos, angustias y éxitos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por sobre todas las cosas.

Mi casa de estudios, la Universidad de Huánuco, por contribuir para lograr ser una profesional durante mis años de estudio que me permitieron alcanzar valiosos conocimiento y capacidades.

A Víctor Raúl, quien me brindó su apoyo incondicional durante mi etapa de estudiante y en el desarrollo de mi tesis.

Agradecer a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, que participaron como población y muestra de estudio del proyecto y mediante el cual se pudo cumplir con alcanzar uno de los objetivos de la investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPITULO I	13
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVOS	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.4. JUSTIFICACIÓN	15
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	15
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	16
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	16
1.5. LIMITACIONES.....	16
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.6.1. RECURSOS HUMANOS.....	17
1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS	17
1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS	17
CAPITULO II	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	20

2.2.	BASES TEÓRICAS	22
2.2.1.	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	22
2.2.2.	TEORÍAS Y APORTES CIENTÍFICOS MÁS RELEVANTES EN RELACIÓN AL COMPROMISO ORGANIZACIONAL	22
2.2.3.	DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL	23
2.2.4.	IMPORTANCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL	29
2.2.5.	ENFOQUES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	30
2.2.6.	ESTRATEGIA A SEGUIR PARA INCREMENTAR EL COMPROMISO EN LOS TRABAJADORES	31
2.2.7.	FACTORES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL	32
2.2.8.	CONSECUENCIAS DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL	33
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	34
2.4.	VARIABLES	37
2.4.1.	VARIABLE	37
2.5.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	38
CAPITULO III		40
METODOLOGÍA		40
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	40
3.1.1.	ENFOQUE	40
3.1.2.	NIVEL O ALCANCE	40
3.1.3.	DISEÑO	40
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	41
3.2.1.	POBLACIÓN	41
3.2.2.	MUESTRA	41
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	42
3.3.1.	TÉCNICAS	42
3.3.2.	INSTRUMENTOS	42
3.4.	TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	42
3.5.	TÉCNICAS PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS	43
3.6.	TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	43
CAPÍTULO IV		44
RESULTADOS		44
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS	44
CAPÍTULO V		66

DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	66
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	66
CONCLUSIONES	70
RECOMENDACIONES.....	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	73
ANEXOS.....	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dimensiones del compromiso organizacional	24
Tabla 2 Operacionalización de la variable	38
Tabla 3 Cuadro respecto a la población total.....	41
Tabla 4 Cuadro de muestra	42
Tabla 5 Condición laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha.....	44
Tabla 6 Cuántos años trabaja en la MDY	45
Tabla 7Cuál es su escala laboral en la MDY	46
Tabla 8 Me siento feliz de trabajar en la MDY	47
Tabla 9 Me siento emocionalmente bien al trabajar en la MDY	48
Tabla 10 Me siento como parte de la familia en la MDY	49
Tabla 11 La MDY tiene un gran significado personal para mí	50
Tabla 12 Tengo un sentido de pertenencia con la MDY	51
Tabla 13 Siento que los problemas de la MDY son los míos.....	52
Tabla 14 Me siento satisfecho con la remuneración mensual que percibo..	53
Tabla 15 Considero que el sueldo que percibo satisface mis necesidades y cubre todos mis gastos	54
Tabla 16 Gran parte de mi vida sería afectada, si concluyera mi relación laboral con la MDY.....	55
Tabla 17 Siento que tengo muy pocas opciones laborales si considerará dejar la MDY	566
Tabla 18 Hago las tareas de mi trabajo porque es mi obligación	58
Tabla 19 Siento que mi labor en esta institución es hacer lo correcto	59
Tabla 20 La institución donde trabajo merece mi lealtad	60
Tabla 21 En algún momento has tenido que elegir entre ser leal a tu institución o a un grupo por intereses personales.....	61
Tabla 22 No dejaría mi institución ahora, porque tengo un sentido de obligación con las personas que necesitan el servicio.....	62
Tabla 23 Siento que le debo mucho a la MDY	633
Tabla 24 Compromiso organizacional.....	644

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Condición laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha	44
Figura 2 Cuántos años trabaja en la MDY	45
Figura 3Cuál es su escala laboral en la MDY	46
Figura 4 Me siento feliz de trabajar en la MDY	47
Figura 5 Me siento emocionalmente bien al trabajar en la MDY	48
Figura 6 Me siento como parte de la familia en la MDY	49
Figura 7 La MDY tiene un gran significado personal para mí	50
Figura 8 Tengo un sentido de pertenencia con la MDY	51
Figura 9 Siento que los problemas de la MDY son los míos	52
Figura 10 Me siento satisfecho con la remuneración mensual que percibo .	53
Figura 11 Considero que el sueldo que percibo satisface mis necesidades y cubre todos mis gastos	54
Figura 12 Gran parte de mi vida sería afectada, si concluyera mi relación laboral con la MDY	55
Figura 13 Siento que tengo muy pocas opciones laborales si considerará dejar la MDY	57
Figura 14 Hago las tareas de mi trabajo porque es mi obligación	58
Figura 15 Siento que mi labor en esta institución es hacer lo correcto	59
Figura 16 La institución donde trabajo merece mi lealtad	60
Figura 17 En algún momento has tenido que elegir entre ser leal a tu institución o a un grupo por intereses personales	61
Figura 18 No dejaría mi institución ahora, porque tengo un sentido de obligación con las personas que necesitan el servicio	62
Figura 19 Siento que le debo mucho a la MDY	63
Figura 20 Compromiso organizacional	64

RESUMEN

La investigación titulada “Compromiso organizacional entre personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024”, se realizó con el propósito de determinar la diferencia entre el personal nombrado y contratado de la MDY-2024.

la investigación se realizó con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, el diseño fue no experimental, transeccional. nuestra población estuvo constituida por 247 servidores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, mientras que nuestra muestra estuvo conformada por 70 colaboradores nombrados y 81 colaboradores contratados. La técnica de estudio fue la encuesta, mientras que el instrumento fue el cuestionario; se obtuvieron los siguientes resultados, los trabajadores nombrados se ubican en un nivel medio, mientras que los trabajadores contratados se encuentran en un nivel medio y alto con lo cual podemos determinar que el personal contratado se encuentra más comprometido que el personal nombrado, logrando identificar, además, que los trabajadores contratados demuestran un nivel más alto de compromiso afectivo y continuidad. Del mismo modo se demuestra que el personal contratado demuestra un compromiso más relevante en la dimensión normativo frente al personal nombrado que también se siente comprometido, pero en un nivel más bajo. Además, concluye que hay una diferencia significativa en el compromiso organizacional entre personal nombrado y contratado en la municipalidad distrital de Yanacancha – 2024.

Palabras claves: compromiso organizacional, compromiso afectivo, continuo, normativo, personal nombrado y contratado.

ABSTRACT

The research titled "Organizational commitment between appointed and hired personnel in the District Municipality of Yanacancha - 2024", was carried out with the purpose of determining the difference between the appointed and hired personnel of the MDY-2024.

The research was carried out with a quantitative, applied approach, the design was non-experimental, transectional. Our population was made up of 247 employees of the District Municipality of Yanacancha, while our sample was made up of 70 appointed collaborators and 81 contracted collaborators. The study technique was the survey, while the instrument was the questionnaire; The following results were obtained, the appointed workers are located at a medium level, while the hired workers are at a medium and high level with which we can determine that the hired personnel are more committed than the appointed personnel, managing to identify, Furthermore, hired workers demonstrate a higher level of emotional commitment and continuity. In the same way, it is shown that hired personnel demonstrate a more relevant commitment in the normative dimension compared to appointed personnel who also feel committed, but at a lower level. Furthermore, it concludes that there is a significant difference in organizational commitment between appointed and hired personnel in the district municipality of Yanacancha - 2024.

Keywords: organizational commitment, affective commitment, continuous, normative, appointed and hired personnel.

INTRODUCCIÓN

En la mayor parte de organizaciones son relevantes los adelantos tecnológicos y la utilidad de las mismas, sin embargo muchos se olvidan del actor del cambio que llega a ser el trabajador y cuál es su responsabilidad para con la organización, no olvidemos que el compromiso del empleado es muy importante para la mejora de las entidades; por ello podemos decir que el compromiso en las personas surgen cuando este tiene un trato afectivo, un vínculo emocional que te permite identificarte con un individuo, con la idea, o con la entidad. Entonces podemos identificar al compromiso organizacional en la institución como un lazo de conciencia mediante el cual los empleados quieren perdurar en la entidad debido a sus motivaciones tácitas.

Por ello, esta investigación que lleva por título “compromiso organizacional entre personal nombrado y contratado de la municipalidad distrital de Yanacancha – 2024”, estuvo alineada a describir la diferencia del compromiso organizacional entre el personal nombrado y contratado. Para tal efecto este trabajo de tesis se organizó en secciones.

Capítulo I, se tiene el problema de investigación, la descripción del problema, formulación del problema, el objetivo general, los objetivos específicos, la justificación, las limitaciones y la viabilidad de la investigación.

Capítulo II, tenemos: marco teórico, la descripción de nuestros antecedentes de la investigación, las bases teóricas, definiciones conceptuales, variable de estudio, y la operacionalización de la variable.

Capítulo III, encontraremos la metodología de la investigación, tipo de investigación, definiendo el enfoque, el nivel, el diseño, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas para la recolección, la presentación y el análisis e interpretación de datos.

Capítulo IV, veremos los resultados, procesamiento de datos, detallando las tablas y figuras estadísticamente con su análisis e interpretación.

Capítulo V, encontramos la discusión de resultados, que a su vez se contrasta con los antecedentes de la investigación.

Por último, presentamos las conclusiones y recomendaciones a los que se llegaron después de la investigación.

CAPITULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Investigaciones realizadas en los últimos 10 años, a nivel internacional, respecto al compromiso organizacional, se considera que el 13% de trabajadores a nivel internacional afirman sentirse comprometidos. Considerando que el talento humano es de gran importancia para la organización, ya que aumenta la productividad y los propósitos empresariales de toda organización. De la Rosa y Carmona, (2010).

Podemos entender que las organizaciones son exitosas, si estas cuentan con su activo más importante que es el capital humano, porque es el componente que tiene la dirección de una entidad con la finalidad de lograr un vínculo leal y de afecto de los trabajadores para con la entidad; a ello entonces lo podemos llamar compromiso organizacional.

En las entidades de nuestro país, es de vital importancia el compromiso de los trabajadores con su organización, es ineludible entender no sólo el tipo de colaborador, sino también el nivel de compromiso de sus colaboradores. Harter, et al. (2002) argumentaron que el compromiso laboral incluye la llamada implicación de los individuos, la satisfacción y entusiasmo por el trabajo. Hinojosa, (2010) mencionó que la productividad y la adecuada gestión de las personas en una organización se convierten en un elemento clave para la supervivencia de la organización y es por eso que el compromiso de los empleados toma prioridad, porque la percepción negativa o positiva de los colaboradores afecta su relación con la organización. Como mencionan Chiang, et al. (2010) que hay investigaciones que han demostrado que hay mayor probabilidad de lograr mayores resultados en el trabajo cuando los empleados sienten ser parte de la organización y tienen un compromiso organizacional satisfactorio, cuando sienten que tienen las habilidades apropiadas para realizar su tarea y cuando son recompensados y reconocidos. agentes importantes de los resultados organizacionales. Es decir, el personal jerárquico y los colaboradores creen que la forma de lograr el avance y el bienestar propio y organizacional es aumentar el rendimiento y

la productividad, y esto demanda que los colaboradores se comprometan con su organización (Gibson, Ivancebich, y Donnelly, 1994).

En el ámbito regional pocos estudios están orientados a relacionar el compromiso organizacional entre trabajadores nombrados y contratados en la gestión pública y menos en las municipalidades; entonces podemos entender para que una organización marche bien necesita de acciones innovadoras, espontáneas y compromiso de sus colaboradores que van más allá de las exigencias de sus cuadros de asignación de personal (CAP).

El problema que se observa en la Municipalidad Distrital de Yanacancha es que gran parte de los trabajadores no están comprometidos como se esperaba y se ausentan de los eventos organizados por la autoridad. Estas falencias se manifiestan en una falta de compromiso, reconocimiento y pertenencia, así mismo podemos observar la falta de lealtad y obligación por parte de los colaboradores con la entidad. A la sazón de ello, suponemos que estos problemas están relacionados con bajos niveles de compromiso organizacional de los trabajadores, caracterizados por recompensas injustas para sus colaboradores y malas relaciones laborales entre el personal nombrado y contratado debido a las condiciones laborales dentro de la entidad. Por lo tanto, creo que el compromiso organizacional que debe tener el personal de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, tanto nombrados como contratados es muy importante porque los trabajadores nombrados se sienten seguros en su trabajo (porque tienen condiciones laborales - estables), lo que significa que, en la mayoría de los casos, no brindan servicios efectivos, provocando insatisfacción y frustración entre los usuarios. Por otro lado, el personal contratado trabaja con esmero y conciencia, se esfuerza al máximo y crea valor en la organización municipal; Sin embargo, muchas veces estos son condicionados a trabajar más tiempo de lo establecido y se les da mayores responsabilidades llegando a condicionarlos para mantener su puesto laboral (debido a su condición de contratado). Por todo lo mencionado surge la necesidad de describir la diferencia del compromiso organizacional entre el personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la diferencia del compromiso organizacional entre el personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a) ¿Cuál es la diferencia del compromiso afectivo entre el personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024?
- b) ¿Cuál es la diferencia del compromiso de continuidad entre el personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024?
- c) ¿Cuál es la diferencia del compromiso normativo entre el personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Describir la diferencia del compromiso organizacional entre el personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Describir la diferencia del compromiso afectivo entre el personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2024.
- b) Describir la diferencia del compromiso de continuidad entre el personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024.
- c) Describir la diferencia del compromiso normativo entre el personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

En la actualidad existe una escasez de estudios realizados

respecto al compromiso organizacional de trabajadores nombrados y contratados en diversas entidades del Estado peruano.

Con estos estudios se buscará identificar el compromiso que tiene el personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, así como su relación con la base teórica y con las dimensiones propuestas por Meyer y Allen (1991), con sus tres dimensiones.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Considero que la justificación práctica se basa en los resultados obtenidos en la investigación, la misma que permitirá a la Municipalidad Distrital de Yanacancha tener un diagnóstico respecto al compromiso organizacional de sus trabajadores; resultado que se podrá poner en práctica en las políticas, programas, planes operativos, de la entidad y se buscarán optimizar el rendimiento de los trabajadores consecuentemente la administración de la actual gestión municipal, aunado a ello su labor de servir al público usuario, quienes son los que finalmente evalúan el compromiso de los trabajadores, hacia la entidad.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

El estudio a realizar nos llevará a aplicar los instrumentos para recolectar datos válidos y fidedignos lo cual nos permitirá saber el nivel de compromiso organizacional, de los colaboradores de la entidad.

Asimismo, los instrumentos a utilizar aportaran a futuros trabajos de investigación relacionados al tema.

1.5. LIMITACIONES

Considero que la principal limitación en la presente investigación es la falta de información de antecedentes internacionales, nacionales y locales sobre nuestra variable de estudio.

Por otro lado, pocos son los trabajos de investigación realizados en la zona y no se cuenta con especialistas que traten sobre ello que sean capaces de aportar significativamente respecto al compromiso organizacional en las instituciones públicas.

La estrategia para superar esta limitación será socializar la importancia de la investigación para realizar acciones de mejora dentro de la organización

municipal.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. RECURSOS HUMANOS

La presente será factible ya que cuenta con recursos humanos, económicos y tecnológicos.

1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS

El presente estudio será factible ya que para su normal desarrollo se contará con los recursos económicos que se requieren y su financiamiento estará a cargo de la autora.

1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS

Será posible ya que se dispondrá de medios y herramientas necesarias que facilitaran el procesamiento de los datos obtenidos para lo cual se contara con equipos como: laptop, impresora, scanner, y otros que facilitaran el procesamiento de datos de la investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Robayo Caiza (2020), en su investigación titulada: *“El compromiso organizacional en la gestión pública del ministerio de transporte y obras públicas en la zona 3”*, para optar el grado académico de magister en fianzas públicas en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Tuvo como objetivo de Analizar en qué medida influye el compromiso organizacional en la gestión pública de los servidores públicos del Ministerio Transporte y Obras Públicas. La metodología de estudio es de enfoque cualitativo, de nivel descriptivo, correlacional, transversal. La población de estudio estuvo conformada por los funcionarios públicos de las direcciones distritales, mientras que la muestra fueron 190 servidores. La técnica de estudio es la encuesta, mientras que el instrumento es el cuestionario; se obtuvo los siguientes resultados: En lo relacionado al Compromiso Organizacional factor (Continuidad) menos de 86 trabajadores indican que sienten felicidad de laborar el resto de su vida en esta institución, siendo menos del 50% de encuestados, que no tienen ese sentimiento de prestar servicios de por vida a la empresa. Esto se relaciona con los datos presentados en el Compromiso Organizacional (Normativo) donde menos del 55% de encuestados señalan tener algún tipo de lealtad hacia la institución, reduciendo este porcentaje en los colaboradores que creen que le deben algo a la institución. Concluyendo que existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la gestión pública según los servidores públicos de las Direcciones Distrital del MTOP Zona 3.

Cujilema Mangia y Paste Caiza (2023), en su investigación titulada: *“Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la cooperativa de ahorro y crédito maquita”*, para optar el título de licenciado en administración de empresas en la Universidad Técnica de Cotopaxi de Latacunga, Ecuador. Tuvo como objetivo Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional con la

satisfacción laboral de los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Maquita. La metodología de estudio es el enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, correlacional, transversal. Técnica de estudio es la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. La población de estudio estuvo conformada por 94 colaboradores de la cooperativa entre empleados y personal de servicio, mientras que como muestra se consideró 88 personas por ser una población pequeña; se tuvo los siguientes resultados: el Compromiso Organizacional, del total de 88 empleados encuestados de la cooperativa de ahorro y crédito Maquita, en donde se obtuvo de la variable del compromiso organizacional un nivel alto del 47% y predomina la dimensión “Afectivo” con 57% con un nivel alto, en el cual se puede exponer que los empleados tienen un apego emocional con la organización. Además de la misma manera la satisfacción laboral en donde se obtuvo que 79% están “Satisfechos”, en la cual todas las dimensiones tienden a ser respuestas favorables, ya que estos resultados se pueden comprender en general que la organización se siente satisfecho. Concluyendo que existe una influencia sobre el compromiso de los empleados hacia la satisfacción laboral.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Silva Paredes y Vásquez Cotrina (2020), en su tesis titulado: *“Compromiso organizacional y Satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020”*, para optar el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Cesar vallejo. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Compromiso organizacional y la Satisfacción laboral. La metodología que se empleó fue de tipo aplicada de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental – transversal y de nivel correlacional simple. La población y muestra se conformó por 50 colaboradores administrativos que laboran en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, al cual se les aplicó como instrumento el cuestionario. Donde los resultados obtenidos indican que existe una relación significativa moderada de ($r=0,652$; $p= 0,000$) entre el Compromiso organizacional y la Satisfacción laboral. También se halló que el Compromiso organizacional y la Satisfacción laboral que poseen los colaboradores

administrativos se encuentran en un nivel medio. Por otra parte, se determinó que existe relación entre las dimensiones Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo con la variable Satisfacción laboral. Se concluye que, a mayor involucramiento en los colaboradores administrativos se generará un alto nivel de Satisfacción laboral.

Atoche Nuñez (2022), en su tesis titulado: *“Compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2020”*, para optar el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Privada del Norte, tuvo como objetivo determinar el grado de compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad distrital de Lima, 2020. La metodología de tipo cuantitativa, aplicada, no experimental y transversal. La población de estudio estuvo conformada por 50 trabajadores y la muestra por 44 trabajadores, la técnica de estudio aplicada fue la encuesta y el instrumento que se les aplicó es un cuestionario. Los resultados revelan que el compromiso normativo es bajo, siendo de un 48%; el compromiso de continuidad presentó un nivel bajo, del 48% y el compromiso afectivo presentó un nivel bajo, del 55%. Se concluye que: El 59% de los trabajadores de la municipalidad distrital presentan un bajo nivel de compromiso organizacional, ya que no lo conciben como la mejor alternativa laboral. Asimismo, el 27% de los trabajadores presentan un nivel medio de compromiso organizacional y el 14% presentan un nivel alto.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Hurtado Sánchez (2021) en su investigación: *“Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los administrativos de la municipalidad distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2019”*, para optar el grado de Maestro en Gerencia Pública en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco. Tuvo como objetivo determinar de qué manera el Compromiso Organizacional influye en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2019. La metodología de estudio relacional, prospectivo, observacional, transversal y analítico; con un diseño

correlacional. La población de estudio y muestra estuvo constituida de 69 administrativos de la Municipalidad de Pillco Marca. La técnica de estudio que se utilizó fueron la encuesta, como instrumento se utilizó el cuestionario. Los resultados evidenciaron que el 50.7% de los administrativos de la Municipalidad de Pillco Marca que tienen un compromiso organizacional tienen un buen desempeño laboral; asimismo según las dimensiones del compromiso organizacional, el 49.3% de los administrativos de la Municipalidad de Pillco Marca que tienen un compromiso organizacional afectivo tienen un buen desempeño laboral; de igual manera el 49.3% de los administrativos de la Municipalidad de Pillco Marca que tienen un compromiso organizacional normativo tienen un buen desempeño laboral y el 50.7% (41) de los administrativos de la Municipalidad de Pillco Marca que tienen un compromiso organizacional continuo tienen un buen desempeño laboral. Por lo que, en conclusión, el estudio demostró que el Compromiso Organizacional influye en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2019; con un p valor de 0,000.

Bedoya Cerrón (2023) en su investigación: *“La satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022”*, para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas en la Universidad de Huánuco, su objetivo principal fue establecer cómo la satisfacción laboral se asocia con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022. Se realizó utilizando en método cuantitativo, a un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental transversal. Se utilizó una encuesta con un cuestionario para la recopilación de datos a 65 colaboradores. Según los resultados más relevantes el 56,92% de los empleados están de acuerdo que sus compañeros le brindan ayuda a pesar de estar ocupados, asimismo, el 50,77% del talento humano está de acuerdo con laborar hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia en esta entidad. Se concluye determinando que la satisfacción laboral se asocia de manera significativa con el compromiso organizacional en la

Municipalidad Distrital de Luyando, con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,030 y un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,269, indicando que existe una correlación positiva baja.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Debido a la falta de consenso en la definición del compromiso organizacional, ha sido objeto de críticas severas. Para empezar, es importante establecer una definición del concepto de compromiso organizacional, puesto que ha existido numerosas investigaciones y evaluaciones a lo largo del tiempo, lo que ha dado lugar a diversas conceptualizaciones sobre su significado y aplicación en las organizaciones.

2.2.2. TEORÍAS Y APORTES CIENTÍFICOS MÁS RELEVANTES EN RELACIÓN AL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Según Meyer y Allen (1991), el compromiso organizacional se define en las habilidades, actitudes y sentido de pertinencia que desarrollan los empleados hacia la organización que los alberga. Su labor se centra en cumplir los valores, metas y objetivos de la organización. Según varios estudios, el trabajo de la gestión de una entidad implica involucrar a sus miembros para lograr un ambiente de cooperación y armonía. Es sorprendente que, a pesar de su gran relevancia, no sea estudiado con mayor frecuencia.

Porter y Lawer (citado en Betanzos y Paz, 2007) definen el compromiso como el anhelo de hacer un gran esfuerzo por el bienestar de la institución, así como la aspiración de permanecer en ella y adoptar sus objetivos y valores principales.

Sin embargo, según Kanter (citado en Betanzos y Paz, 2007), nos dice que el compromiso debe asentarse en bases más complejas que en una simple compensación monetaria. Por otro lado, Buchanan (citado en Betanzos y Paz, 2007) señala que las personas comprometidas con su entidad desarrollan un grado de identificación y lealtad hacia los objetivos y valores de la misma. Esto implica que el compromiso va más allá de beneficios materiales, incluyendo una conexión emocional con la

institución.

Según Etzioni (1975), señala que el compromiso organizacional viene a ser la participación positiva de una persona con la organización, mientras que Franklin (1975) lo define como el deseo de seguir las reglas de la organización y permanecer allí. Cotton (citado en Betanzos y Paz, 2007) puntualiza que el compromiso es un proceso participativo que implica la combinación de información, influencia y/o estímulos para fomentar la participación activa y el involucramiento de las personas. En este contexto, se utilizan las habilidades personales con la finalidad de motivar a los empleados a comprometerse con el éxito institucional.

Mijares (2011) también afirma que el compromiso organizacional es un vínculo emocional entre un empleado y su empresa. Este vínculo se manifiesta en la identificación, participación y lealtad del trabajador hacia la organización. El compromiso es un concepto clave en el campo del comportamiento organizacional. se define como un vínculo entre el trabajador y la empresa. En general, en el campo del trabajo, hay varias definiciones de compromiso organizacional que se refieren a un vínculo entre una persona y su organización.

El compromiso viene a ser el vínculo de participación que se establecen entre el colaborador y la organización, así lo demuestran muchas definiciones del término. Para este estudio, la búsqueda de información nos permitió conocer que hasta este período se tienen tres puntos de vista teóricos diferentes para conceptualizar la palabra compromiso organizacional, los que se relacionarán con sus tres elementos sugeridos por Meyer y Allen (1991): compromiso afectivo, continuo y normativo.

2.2.3. DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El presente estudio, se enfoca en la teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991); clasificándola en tres elementos diferentes, como el precedente que lo genera.

Tabla 1*Dimensiones del compromiso organizacional*

Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo
Emocional	Indiferencia	Obligación moral
Pertenencia	Conveniencia	Lo correcto
Lealtad	Consecuencias	Lealtad
Orgullo	Costo económico	Sentimiento de culpabilidad
Felicidad	Necesidad	Deber
Solidaridad	económica	Reciprocidad
Satisfacción	Comodidad	
	Beneficios	

Fuente. La tabla muestra información recolectada de Meyer y Allen.**2.2.3.1. COMPROMISO AFECTIVO**

Meyer y Allen (1991) afirmaron que el compromiso afectivo se refiere a la conexión emotiva de un personal para identificarse con su organización y participar en ella por voluntad propia, en esta dimensión se muestra la aspiración del individuo de continuar en la empresa, caracterizándose por la conexión emocional que experimentan las personas con su organización, lo que se manifiesta a través de su reconocimiento de compromiso y fidelidad; con el objetivo de satisfacer las necesidades y expectativas psicológicas de los empleados para que disfruten de pertenecer a la organización y se sientan orgullosos de ella.

Según Furnham (2001), el compromiso afectivo está relacionado con el apego emocional, así como con la participación y el apego de los empleados a la empresa. Como nos menciona la teoría de la relación emocional, el compromiso se entiende a manera de una cualidad que refleja un lazo emocional entre una persona y la empresa. Las personas con un alto nivel de compromiso se identifican y se involucran activamente en los valores y objetivos organizacionales, mostrando su disposición a seguir haciéndolo. En el caso del compromiso afectivo, se establece una conexión emocional, donde los empleados se identifican y participan en la empresa; este compromiso surge de la interacción entre expectativas y experiencias vividas,

especialmente experiencias profesionales internas que aportan una sensación de desafío y felicidad. Así, el compromiso emocional está determinado no sólo por aspectos internos sino también por la vivencia y la reciprocidad.

Por tanto, como señalan Johnson y Chang (2006), los trabajadores con este nivel de compromiso tienden a actuar en interés de la empresa a la que están asociados. Asimismo, están orgullosos de ser parte de ella; como señaló Pérez (2012), desde una perspectiva emocional, los aspectos relacionados con el comportamiento de una persona, especialmente el comportamiento laboral, están estrechamente relacionados con el nivel emocional de una persona.

- **Emoción:** Según Daniel Goleman (1996), las emociones son fuerzas poderosas que, al ser dominadas, constituyen la inteligencia emocional. Estas emociones son impulsos que nos llevan a actuar con respuestas automáticas que han sido moldeadas por la evolución a lo largo del tiempo. Además, enumera una serie de emociones que pueden considerarse primarias como: ira, tristeza, miedo, alegría, amor, sorpresa, disgusto, vergüenza, junto con todas las demás consecuencias que las acompañan.
- **Satisfacción laboral:** Según Chiavenato (1999), la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con el clima organizacional y el desempeño laboral. Esto significa que el clima afecta las calificaciones y los resultados de manera significativa y directa en diversas situaciones, también está relacionado con la satisfacción de los empleados.
- **Pertenencia:** Maslow (1954) describió la pertenencia como una necesidad básica humana, sentirse parte de un grupo o de una sociedad; Es el sentido de identidad que una persona crea con la comunidad con la que interactúa para lograr objetivos comunes. Goodenough y Grady (1993) señalan que un sentido de pertenencia caracteriza a un empleado que se ve a sí mismo

como insustituible en la organización, comparte los valores y objetivos de la organización, siente el deseo de quedarse y se siente aceptado y valorado.

2.2.3.2. COMPROMISO DE CONTINUIDAD

El segundo aspecto del modelo de Allen y Meyer (1991) es el compromiso de continuidad, está relacionado a la voluntad de un empleado de continuar en la empresa y así perseguir sus intereses. Ha invertido mucho tiempo en ello y siente que ha ahorrado económicamente o cronológicamente; Por lo tanto, abandonar la organización no es lo mejor. Dejarla es como perder algo que ya tenías. Esto se debe al aspecto material y no al emocional, se diferencia de lo normativo por los cambios dependiendo de la calidad y cantidad de aportaciones y los costos observados por los trabajadores.

Asimismo, para Becker (1960), el compromiso continuo es el deseo o la necesidad de un empleado de permanecer en la organización puede ser motivado por los costos y pérdidas potenciales que conlleva el despido o la decisión de renunciar voluntariamente, pudiendo ser estos costos de naturaleza financiera, relacionados con salarios, beneficios sociales, bonificaciones, primas de antigüedad, o pueden ser de naturaleza no financiera, relacionados con aspectos tales como estatus, inconvenientes causados por cambios de trabajo, pérdida de contactos y experiencia profesional.

De igual forma, según Rubio (2016), este componente involucra a que el empleado se sienta agradecido, lo cual lo motivara a contribuir con la organización por los favores y ganancias que obtiene de la organización, siendo estas mejores condiciones laborales, trato personalizado, etc.

En tal sentido, los empleados evalúan sus capacidades financieras, porque el factor más dominante en este componente es el aspecto económico.

Meyer y Allen (1991) hallaron una relación positiva entre los factores de continuidad y las evaluaciones de su posición

relacionado con el trabajo, los beneficios monetarios acumulativos y la estabilidad económica que se puede disfrutar a través de un empleo seguro.

Los indicadores que se tienen en cuenta en este caso son: conveniencia, consecuencias, necesidad económica, costo económico, comodidad, beneficio.

- **Necesidad económica:** Maslow (1908-1970) son necesidades cuya satisfacción requiere el uso de recursos limitados y la producción de alguna actividad económica; Estos pueden ser tangibles como comida, vivienda, ropa o intangibles como educación y entretenimiento. La satisfacción de ambos tipos de necesidades obliga a la sociedad a dedicarse a actividades productivas.
- **Beneficios:** Según Chiavenato (2002), los beneficios apuntan a alcanzar diversos objetivos: personal, económico y social; Estos beneficios están diseñados para satisfacer las necesidades individuales de las personas, brindándoles una vida laboral y familiar más cómoda y productiva.

2.2.3.3. COMPROMISO NORMATIVO

El tercer aspecto o dimensión es el compromiso normativo que se asemeja al compromiso afectivo, pues sus inicios son emocionales y el centro en uno y otro está dado por la lealtad.

Según Bentanzos, Andrade y Paz (2006), definen el compromiso normativo como la obligación que siente un empleado de ser parte de una organización, fundamentada en razones de reciprocidad, lealtad o agradecimiento a la entidad donde trabaja. Este tipo de compromiso implica un sentido moral, donde el trabajador siente que debe retribuir a la organización por los beneficios recibidos, generando así un sentimiento de deuda para con la organización. En este sentido, Rivera (2010) asegura que las personas desempeñan responsabilidades morales y voluntarias basadas en sus creencias y sentimientos hacia la empresa como

una forma de reciprocidad de las recompensas que reciben de ésta. No respetar esto puede generar sentimientos de culpa en los trabajadores.

Asimismo, Meyer y Allen (1991) argumentan que este compromiso es recíproco crea un fuerte sentido de pertenencia en los colaboradores porque se sienten en deuda con la entidad por brindarles oportunidades o recompensas que valoran personalmente. Además, para los autores, el compromiso recíproco que asumen los empleados al recibir una consideración y un trato personal de la empresa que puede potenciarse mediante formaciones académicas, becas y acceso a otros beneficios. Además, comunicar las expectativas organizacionales genera un sentido de compromiso emocional en los empleados, fortaleciendo así su conexión con la organización.

También, Meyer y Allen (1991) mencionan que este tipo de compromiso crea un fuerte sentimiento de permanencia en la organización porque la organización brinda oportunidades o recompensas que el empleado valora, creando así un sentido de deuda con la organización. Entonces, el compromiso normativo se basa en un vínculo emocional, ya que el empleado siente la necesidad de permanecer en la empresa debido a su sentido de responsabilidad. Esta perspectiva está relacionada con el sentido de obligación que tienen los individuos por considerarla que es lo correcto. Entre los indicadores que reflejan este compromiso se encuentran: la obligación moral, lo correcto, lealtad, deber y reciprocidad.

Finalmente, los individuos pueden tener un compromiso emocional de que estarían felices de continuar en la organización, pero a su vez asumen una responsabilidad permanente puesto que no pretenden dejar el sueldo y los beneficios que les brinda la empresa; es así, que, por el entorno del trabajo, las personas pueden sentirse forzados a continuar en el puesto, lo que resulta

en un compromiso organizacional normativo.

- **Lo correcto:** Según William Ross (1971) lo correcto es únicamente el hacer ciertas cosas, independientemente del motivo por el que se hacen. Sólo hacer las cosas que por algunos motivos la convierte en moralmente buena.
- **Lealtad:** Dick y Basu (1994), Se argumenta que la lealtad está determinada por la fuerza de la relación entre actitudes relativas y patrones repetidos, y que tiene componentes tanto de actitud como de comportamiento. Lealtad: significa una buena correspondencia entre actitudes relativas y patrones repetidos.
- **Deber:** Kant (1995), define al deber como la necesidad de actuar por respeto a la ley o la necesidad objetiva de obligar a actuar.

2.2.4. IMPORTANCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Rivas e Islas, (2009) El compromiso organizacional es un factor de análisis importante y fundamental, tanto los trabajadores como las organizaciones consideran esta variable como un punto importante ya que posibilita la estabilidad laboral, incide en la jubilación, los beneficios, las necesidades de seguridad, el bienestar material, social y psicológico y el reconocimiento para trabajar en la organización, alcanzar metas, desarrollar habilidades, estatus y socialización, lo que beneficia fundamentalmente a las empresas y a los trabajadores.

Hellriegel y Colbs (1999) manifiestan que el compromiso organizacional está relacionado a la contribución activa y al cumplimiento de las metas organizacionales, como actitud hacia el trabajo.

Aunque el término ponerse la camiseta puede parecer algo común, los expertos en psicología organizacional han estado interesados en este íntimo vínculo entre un empleado y su empresa desde mediados de los años ochenta. Según Arciniega (2002), señala que la investigación se ha centrado en las conductas clave que surgen de los diferentes vínculos entre los trabajadores y su organización. Además, se han analizado los factores y variables del desarrollo de estas conexiones, con el objeto de fomentar que los empleados se involucren con su trabajo.

Davis y Newstrom (1999) manifiestan que los grupos vinculados al trabajo y que están ligados a la empresa los tipifica como compromiso organizacional, líneas después puntualiza que investigaciones de compromiso organizacional pudo prospectar con certeza el desenvolviendo óptimo de un servidor. Consecuentemente los servidores que tienen altos niveles de compromiso son los que son productivos y tienen desempeños superiores lo cual minimiza los índices de deserción.

De la misma forma, afirman que el nivel de compromiso del servidor está reflejado en el cumplimiento de los objetivos institucionales, su destreza y energía se ve volcado a fortalecer el logro de las metas institucionales con el propósito de continuar en la institución.

Robbins, (1999) en la misma línea de lo ya mencionado nos muestra que el compromiso organizacional favorece en la investigación de la conducta del capital humano de forma general y la satisfacción en los espacios donde se desempeña. Sin embargo, el servidor puede estar insatisfecho temporalmente con su puesto y no con la institución, pero si esto llega al punto de sentir insatisfacción con la institución puede considerar dejarlo.

Katz y Kahn, (1986) un elemento trascendental es participar en decisiones grupales desde la asesoría administrativa que es otro componente crucial del compromiso con la organización. Es cierto que existen varios niveles de participación. Sin embargo, el compromiso de la persona con la organización implica su participación en las disposiciones que lo afectan como miembro o integrante. Entonces realmente, posee el derecho a decidir en su ámbito y a compartir las ideas, lo que le brinda la oportunidad de involucrarse activamente en la estructura más amplia de la organización.

2.2.5. ENFOQUES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Se considera los siguientes enfoques:

2.2.5.1 ENFOQUE UNIDIMENSIONAL

Mowday, (1998), citado por Cainicela y Pazos, (2016) Este método evalúa el compromiso organizacional desde la perspectiva

de la actitud positiva de los trabajadores hacia la institución, lo que les permite identificarse con la institución y reducir la probabilidad de renuncia. Como resultado, en la organización se pueden observar altos niveles de compromiso y baja tasa de rotación.

2.2.5.2 ENFOQUE MULTIDIMENSIONAL

El enfoque considera al compromiso organizacional como la alianza o trato que posee el trabajador con la organización.

Meyer y Allen, (1997), citado por: Cainicela y Pazos, (2016) identificaron tres dimensiones, la primera es el compromiso afectivo, que se define por el deseo del trabajador de continuar en la organización, esto implica una conexión con los objetivos organizacionales y una sensación de comodidad en su entorno laboral, la segunda viene a ser el compromiso de continuidad se refiere a la necesidad del trabajador de continuar en su empleo, disfrutando de los beneficios que la entidad le ofrece, ya que si decidiera irse, perdería estas ventajas y podría enfrentar dificultades para conseguir un nuevo trabajo, lo que refuerza su deseo de seguir en la organización; finalmente está el compromiso normativo que se manifiesta a través del deber, donde el individuo muestra lealtad a su entidad, creyendo que es correcto corresponder por la oportunidad que se la ha brindado.

2.2.6. ESTRATEGIA A SEGUIR PARA INCREMENTAR EL COMPROMISO EN LOS TRABAJADORES

Según Meyer y Allen (1991) es responsabilidad de la oficina de recursos humanos y los altos directivos establecer estrategias que fomenten una mayor participación de los empleados. Esta implicación es esencial, ya que los directivos realizan funciones de organización, dirección, supervisión y coordinación, lo que puede aumentar el compromiso de los empleados, sean estos nombrados o contratados. Pero el entorno laboral es el principal desafío en la institución, que a la larga afecta el rendimiento, la eficiencia y la responsabilidad hacia la organización. Siendo fundamental que los altos directivos, especialmente los encargados de la gestión del talento humano, presten

especial atención al nivel de compromiso de los empleados para fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo, trabajando para impulsar su crecimiento. Es esencial que creen diversas políticas o estrategias que fomenten el compromiso de los empleados con la institución, sin distinción de si son nombrados o contratados.

Según Claure y Böhr, (2003) la dirección de Recursos Humanos puede utilizar el Compromiso Organizacional como un medio para evaluar la lealtad, la identificación de los empleados con los objetivos de la entidad y su conexión con el entorno laboral son fundamentales. Cuando los trabajadores se sienten comprometidos e involucrados con su empresa, es más probable que permanezcan en ella. Este alto nivel de compromiso no solo ayuda a conservar las habilidades colectivas desarrolladas, sino que también asegura las ventajas sostenibles y duraderas que la organización ha logrado a lo largo del tiempo. Por lo tanto, si se logra que los empleados estén muy comprometidos e involucrados con la organización en la que trabajan, es más probable que sigan trabajando allí. El alto nivel de participación permitirá mantener las capacidades colectivas y los beneficios sostenibles que la organización ha alcanzado.

2.2.7. FACTORES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Según Amorós (2007), el compromiso con la organización está relacionado con la lealtad y la participación activa con la finalidad de alcanzar los objetivos organizacionales. Este concepto abarca una forma más extensa que la satisfacción laboral, ya que se extiende a todos los aspectos de la organización, promoviendo un sentido de pertenencia y responsabilidad compartida. Por lo tanto, existen varios factores, unos con connotación positiva y otros con connotación negativa.

Según Gómez (2006) citado por Ríos, Telles y Ferrer (2010) hay factores que influyen positivamente en el compromiso organizacional, se ve influenciado por habilidades personales, el estilo de liderazgo y factores como la motivación interna, el impacto laboral, la satisfacción con el trabajo. Estos elementos son cruciales para fomentar un entorno laboral comprometido y productivo. Dentro de la continuidad, también

hay aspectos negativos incidentales, como la ambigüedad de roles, los conflictos laborales y el estrés.

Según Meyer y Allen (1997) y Córdoba (2005) Los factores que influyen en la dimensión afectiva son las características personales: En este apartado encontraron algunas tipologías de los trabajadores como la edad, el género y la antigüedad, Tipologías organizacionales: Respecto a esta subcategoría, los autores mencionaron primero que motivan las percepciones de los trabajadores, las políticas de la entidad. La experiencia dentro de la organización: Como estos autores, hacen referencia la correlación más fuerte se encuentra en este apartado, ya que se considera que los individuos ven que la organización satisface sus expectativas y/o necesidades o que, gracias a ello, los empleados se sienten conectados con su organización de alguna manera para que desarrolle un alto nivel de compromiso emocional. Dentro de la dimensión de continuidad, los elementos a destacar son las alternativas y las inversiones; dentro de la categoría de alternativas encontramos la percepción específica de cada individuo sobre sus habilidades y/o capacidades y su aptitud para transferir dichas habilidades y/o capacidades a la institución. Dentro de la categoría de inversión, encontramos que los individuos tienden a valorar el tiempo y el entusiasmo puesto para adquirir habilidades y capacidades, así como los costos que implica la posibilidad de pasar a otra organización.

2.2.8. CONSECUENCIAS DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Para ello, agruparemos los resultados de las diversas literaturas sobre el compromiso organizacional según las dimensiones. Comenzamos con el compromiso afectivo, destacando correlaciones positivas en áreas de desempeño, interés y filantropía de los empleados hacia la institución, mostrando mayor disposición, complacencia laboral, etc. Por ejemplo, cuanto mayor sea la inversión emocional de un empleado, mejor se desempeñará en la organización. Existe, además una correlación negativa entre rotación y ausentismo, entonces podemos indicar que, a mayor compromiso afectivo, menor es la tasa de ausentismo en la organización. Como decíamos antes, este tipo de

compromiso es el que las organizaciones deben inculcar a sus empleados ya que les reportará el mayor beneficio.

Respecto al compromiso de continuidad, encontramos una relación negativa con la expectativa de retiro lo que llevaría al cambio de trabajo; entonces podemos decir que, a mayor compromiso con la continuidad, menor es la intención de abandono de los empleados, lo que resultara efectivo para la organización. En cambio, tenemos una relación positiva con el ausentismo, el presentismo (físicamente presente en el lugar de trabajo, pero mentalmente ausente). Es obligatorio que los que dirigen la institución detecten de manera oportuna estas señales e intenten buscar soluciones que causen el menor daño a la institución.

Finalmente tenemos el compromiso normativo, que tiene consecuencias similares al compromiso afectivo, pero en mínima medida, porque en este tipo de compromiso el servidor continúa en la empresa porque se siente en deuda con la organización, es decir, está por obligación y no porque lo quiera, como lo haría un trabajador emocionalmente comprometido. Sin embargo, este último al ser menos estudiado no hay consenso con los anteriores. Este parecido se manifiesta en los efectos del compromiso afectivo y normativo; lo que genera críticas hacia el modelo tridimensional de Meyer y Allen.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Ausentismo:** Robbins y Coulter (2014), consideran el ausentismo laboral como una variable dependiente, que resulta de la interacción de diversos factores a nivel individual, grupal y organizacional. Este fenómeno se relaciona con la rotación, la productividad y la satisfacción laboral, reflejando la complejidad del entorno laboral en el que se manifiesta.
- **Convivencia:** Ortega (2007), es un procedimiento de acuerdos que aprueba que la vida en general sea excelente; ello involucra instruirse a interactuar con los otros. Carretero (2008) y la cimentación de relaciones interpersonales efectivas a través de la conexión grupal y colectiva.
- **Dimensión:** Tamayo (2003), son elementos que se logran y se

calculan a partir de variables y se presentan de forma escrita, estos se desglosan en indicadores.

- **Estrategia:** Para Chandler (2003), es la destreza es la audacia del futuro a largo plazo de una empresa, las metas, los objetivos, las acciones a iniciar y la contribución de recursos necesarios para lograr esas metas.
- **Grupo:** Cartwright y Zander (1986), lo precisan como un grupo de personas que trabajan juntos para lograr ciertas metas específicas. Se describe a una clase de entidades sociales que cooperan la peculiaridad de interdependencia entre sus miembros integrantes.
- **Lealtad:** Robbins y Judge (2009), se trata de una expectativa optimista y pasiva de que las circunstancias mejoraran, esto implica hablar en nombre de la organización ante críticas extremas, confiando plenamente en que la dirección está tomando las decisiones adecuadas para enfrentar los desafíos y avanzar hacia un futuro más positivo. Lealtad es el apoyo constante y a largo plazo de una persona, una organización o un área; significa no dejar de respaldarlo a lo que consideras importante en la vida ante cualquier dificultad que se presente, mostrar lealtad significa mostrar respeto y gratitud hacia aquellas personas a las cuales identificas como importantes por todas las cosas que unen a los individuos.
- **Liderazgo:** Alles (2009), es la capacidad de crear responsabilidad y recibir apoyo de los superiores para abordar con triunfo los retos organizacionales, talento para garantizar una correcta gestión de los recursos humanos, el desarrollo del talento, crear y mantener un ambiente organizacional armonioso y estimulante.
- **Motivación:** como nos dice Santrock (2002), es la agrupación de conocimientos por medio del cual los individuos se comportan como lo hacen. La conducta motivada es fuerte, dirigida y sostenida.
- **Organización:** Chiavenato (2000), define organización como la coordinación de las diversas actividades de los contribuyentes individuales, con el fin de efectuar el intercambio planeados en un

determinado contexto.

- **Percepción:** Según Robbins y Judge (2013), es el proceso mediante el cual los individuos organizan y aclaran emociones sensoriales para asignar significado a su entorno.
- **Personal Contratado:** la mayoría de las personas contratadas han sido adscrito a un régimen laboral y esto está dado por la naturaleza de su contrato, por el sector donde laboran entre otros; es así que encontramos diferentes regímenes laborales CAS y otros regímenes laborales.
- **Personal Nombrado:** Un servidor nombrado llamado empleado público es una persona que tiene el Derecho a un empleo estable. Esto significa que ningún empleado puede ser despedido o destituido salvo por las causas previstas por Ley, y según se ha establecido en el procedimiento que le corresponde de acuerdo a su régimen laboral (D.L. N° 276, 728).
- **Personalidad:** Millon (1998), define que es un conjunto confuso de rasgos psicológicos profundamente enraizados, en su mayoría inconscientes y difíciles de cambiar, que se manifiestan automáticamente en diversas áreas de la vida de una persona.
- **Productividad:** Según Robbins y Judge (2013), es la medición del desempeño que incluye la eficacia y eficiencia, se considera que la productividad representa el análisis más profundo del comportamiento organizacional. Una organización es productiva al convertir insumos en productos de manera efectiva y eficiente, alcanzando sus objetivos con el mínimo costo posible.
- **Rotación:** Según Robbins y Judge (2009), es un retiro definitivo de la institución o empresa que puede ser facultativo o inconsciente. La alta rotación conduce a mayores costos de reclutamiento, elección y adiestramiento.
- **Satisfacción en el trabajo:** Según Robbins y Judge (2009), se define como una emoción efectiva hacia un trabajo como resultado de una valoración de sus peculiaridades. La satisfacción laboral tiene que ver con la actitud que con el comportamiento. Se ha demostrado que está relacionado a factores de desempeño y

preferencias de valor de comportamientos organizacionales, donde la creencia de que los empleados satisfechos serán más productivos que los insatisfechos.

2.4. VARIABLES

2.4.1. VARIABLE

Compromiso organizacional entre personal nombrado y contratado.

Dimensiones:

- Compromiso afectivo.
- Compromiso de continuidad.
- Compromiso normativo.

2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 2

Operacionalización de la variable

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
Compromiso organizacional	Compromiso Afectivo	• Emoción • Satisfacción • Pertinencia	Me siento feliz de trabajar en esta institución Me siento emocionalmente bien al trabajar en esta institución Me siento como “parte de la familia” en esta institución Esta institución tiene un gran significado personal para mí Tengo un sentido de pertenencia con esta institución Siento que los problemas de la municipalidad son los míos
	Compromiso de Continuidad	• Necesidad económica • Beneficios	Me siento satisfecho con la remuneración mensual que percibo Considero que el sueldo que percibo satisface mis necesidades y cubre todos mis gastos Gran parte de mi vida sería afectada, si concluyera mi relación laboral con la institución Siento que tengo muy pocas opciones laborales si considerara dejar esta institución
	Compromiso Normativo	• Lo correcto • Lealtad • Deber	Hago las tareas de mi trabajo porque es mi obligación Siento que mi labor en esta institución es hacer lo correcto La institución donde trabajo merece mi lealtad

En algún momento has tenido que elegir entre ser leal a tu institución o a un grupo por intereses personales

No dejaría mi institución ahora, porque tengo un sentido de obligación con las personas que necesitan el servicio

Siento que le debo mucho a esta institución

Nota. La tabla muestra información del cuadro adaptado del esquema de investigación UDH.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio correspondió al tipo de investigación aplicada. Sampieri (2014) se caracteriza por ser más formal y buscar generalizaciones que conduzcan al desarrollo de una teoría fundamentada en principios y leyes.

3.1.1. ENFOQUE

Para la presente investigación usamos el enfoque cuantitativo. Sampieri (2014) señala que la recopilación de datos se emplea para validar hipótesis mediante mediciones numéricas y análisis estadísticos, permitiendo identificar patrones de comportamiento y evaluar teorías.

3.1.2. NIVEL O ALCANCE

El nivel de investigación que se empleó es el descriptivo que nos permitió recolectar, analizar e interpretar la información. Sampieri (2014) busca identificar las propiedades y particularidades de trascendencia de fenómenos bajo estudios. Relata características dentro de un grupo o población.

3.1.3. DISEÑO

El diseño que se empleó fue no experimental, transeccional. Sampieri (2014) lo define como el procedimiento o habilidad desarrollada para conseguir la información que se necesita para la averiguación con la finalidad de dar respuesta al planteamiento del problema.

Además, enfatizó que los diseños transeccionales estudian la prevalencia de las características, tipos o niveles de una o más variables en una población, los cuales son estudios estrictamente descriptivos.

O ————— M

Describe la relación (O M) Donde:

O: Variable de estudio (Comportamiento Organizacional)

M: Personal Nombrado y Contratado (Muestra)

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población para nuestra investigación fueron los servidores nombrados y contratados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

Tabla 3

Cuadro respecto a la población total

Nº	PERSONAL	CANTIDAD
1	Nombrado	114
2	Contratado	133
	TOTAL	247

Fuente. CAP de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

3.2.2. MUESTRA

El tipo de muestreo fue probabilístico estratificado. Sampieri (2014) una muestra es un subgrupo del universo o población del cual se recopila información que tiene que ser representativa. El muestreo probabilístico estratificado, divide a la población en segmentos homogéneos y selecciona una muestra aleatoria de cada uno para obtener una muestra representativa.

En nuestra investigación se ha identificado el tamaño de muestra aplicando fórmula matemática para poblaciones finitas llegando a la conclusión que la muestra será de **151** servidores con un error del **5%** y un nivel de confianza del **95%**.

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

De los cuales, teniendo en cuenta el muestreo probabilístico estratificado, y aplicando la fórmula para la muestra tendremos como resultado 70 servidores nombrados y 81 servidores contratados.

$$ksh = \frac{nh}{Nh} = \frac{151}{247} = 0.6113$$

Tabla 4*Cuadro de muestra*

Estrato	Condición laboral	Total población (fh) = 0.6113 Nh (fh) = nh	Muestra
1	Nombrado	114	70
2	Contratado	133	81
		N = 247	n = 151

Nota. Del resultado de la tabulación para muestra

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS

La técnica que se manejó fue la encuesta, el cual, según Deza y Muñoz (2012), enfatiza que esta técnica es un proceso cognitivo deliberativo, que implica el uso consiente de la percepción sensorial para reformular ideas de manera concisa y efectiva. Que esta dado para nuestro interés en encontrar los datos precisos para remediar un problema investigación.

La técnica que se utilizó para recolectar los datos en este trabajo de investigación fue la encuesta, a realizarse a los trabajadores nombrados y contratados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

3.3.2. INSTRUMENTOS

El instrumento que se manejó en este trabajo fue el cuestionario.

Según Deza y Muñoz (2012), un cuestionario es una herramienta utilizada para recoger información, que consta de un conjunto de interrogantes relacionadas con una variable que se desea evaluar, considerando los problemas de investigación, en esencia existe un diálogo entre el entrevistador y el entrevistado en el que el diálogo es entorno al problema de investigación.

3.4. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Para el estudio, la técnica de recolección de información estuvo desarrollada por la encuesta y su instrumento fue el cuestionario con ítems coherentes a las dimensiones como el compromiso afectivo, de continuidad y normativo, estos fueron dirigidos a los colaboradores de la municipalidad distrital de Yanacancha.

3.5. TÉCNICAS PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

En este estudio, se empleó el procesador de texto Word así mostrar las tablas y las figuras en nuestro informe final, se documentaron los resultados obtenidos al aplicar las encuestas de manera clara, lo que posteriormente permitió generar gráficos con contenido organizado y comprensible.

3.6. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Para el análisis e interpretación de datos se realizó con la estadística básica y sus herramientas pertinentes como el programa informático u hoja de cálculo, para clasificar las respuestas del cuestionario, codificar las preguntas, analizar el resultado de las encuestas, sistematizar los resultados para luego generar una base de datos en nuestra hoja de cálculo a partir de la indagación alcanzada y así presentar los resultados donde se describió el compromiso organizacional con los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Compromiso organizacional

Tabla 5

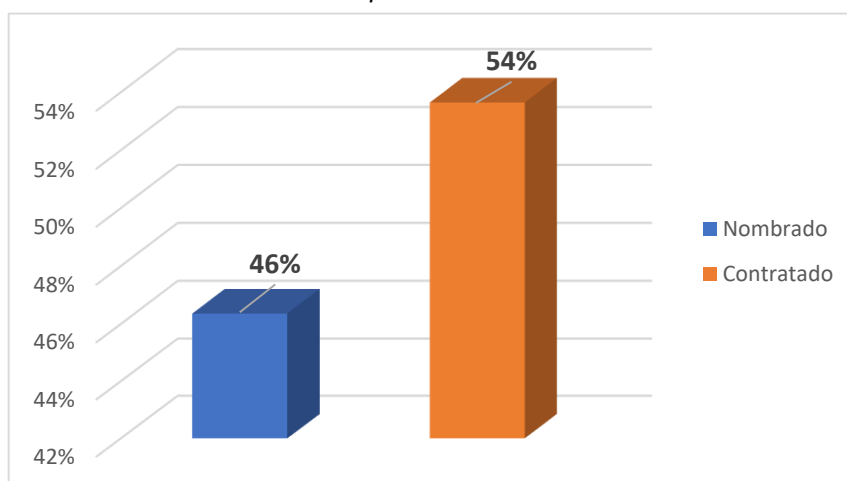
Condición laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha

Opción	Cantidad	%
Nombrado	70	46%
Contratado	81	54%
TOTAL	151	100%

Nota. Información recolectada al aplicar la encuesta en la MDY-2024.

Figura 1

Condición laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha



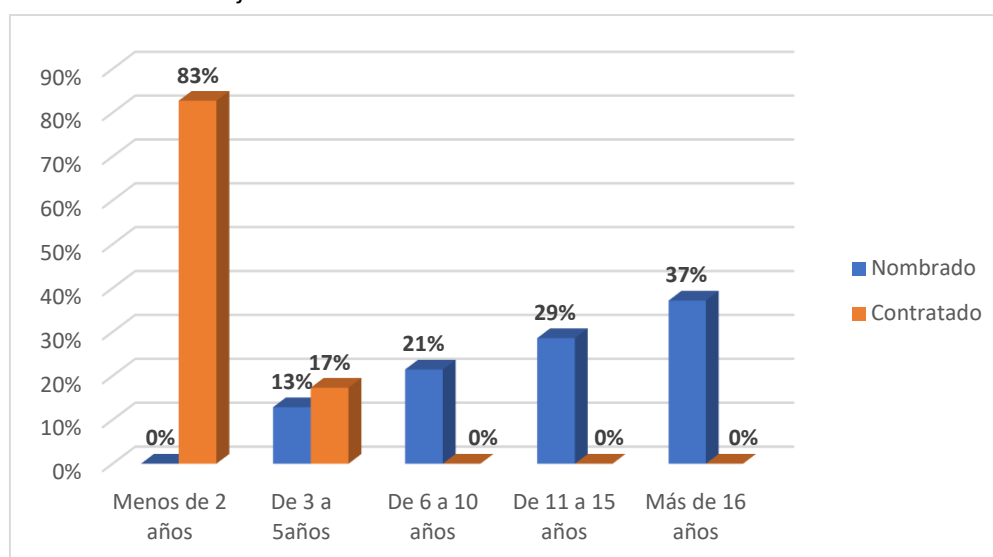
Nota. La figura nos muestra el porcentaje de personal nombrado y contratado en la MDY-2024.

En la tabla 5 y figura 1 se muestra que el 46% del personal tiene la condición de nombrado, mientras que el 54% del personal que labora en la MDY tiene la condición de contratado. Con ello se concluye que la mayor parte del personal es contratado con un porcentaje del 54%.

Tabla 6*Cuántos años trabaja en la MDY*

Opción	Nombrado		Contratado	
	Cantidad	%	Cantidad	%
Menos de 2 años	0	0%	67	83%
De 3 a 5 años	9	13%	14	17%
De 6 a 10 años	15	21%	0	0%
De 11 a 15 años	20	29%	0	0%
Más de 16 años	26	37%	0	0%
TOTAL	70	100%	81	100%

Nota. Información recolectada al aplicar la encuesta en la MDY-2024.

Figura 2*Cuántos años trabaja en la MDY*

Nota. La figura nos muestra la antigüedad en trabajadores de la MDY.

La tabla 6 y figura 2 muestra que el 13% del personal es nombrado y vienen laborando de 3 a 5 años, el 21% vienen laborando de 6 a 10 años, el 29% laboran de 11 a 15 años y el 37% vienen laborando más de 16 años de servicio, mientras que el 83% del personal es contratado vienen laborando menos de 2 años, y el 17% del personal tiene una antigüedad de 3 a 5 años. En conclusión, se puede determinar que el 83% de los colaboradores de la MDY son contratados que tienen menos de 2 años en la institución a diferencia de los nombrados que el 37% tienen una antigüedad de más de 16 años.

Tabla 7

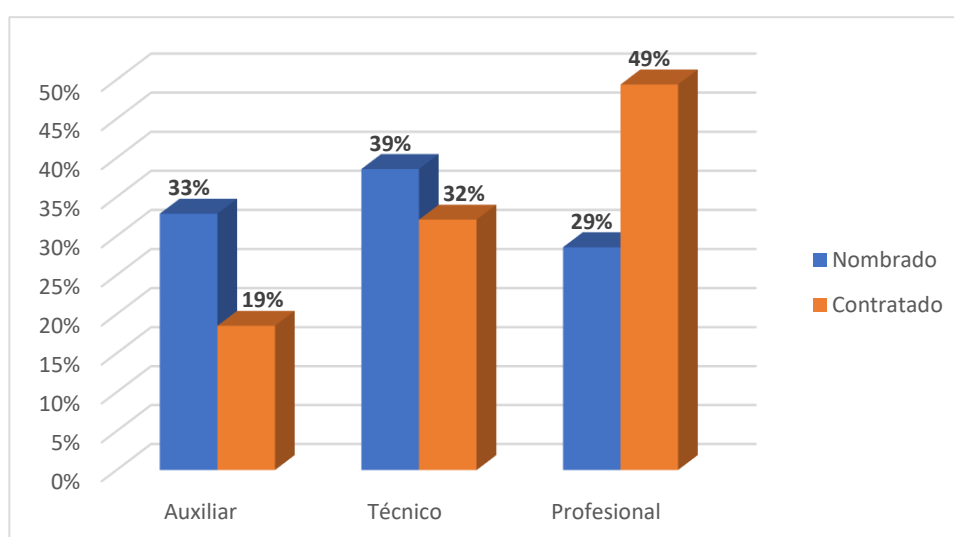
Cuál es su escala laboral en la MDY

Opción	Cantidad nombrados	%	Cantidad contratados	%
Auxiliar	23	33%	15	19%
Técnico	27	39%	26	32%
Profesional	20	29%	40	49%
TOTAL	70	100%	81	100%

Nota. Información recolectada al aplicar la encuesta en la MDY-2024.

Figura 3

Cuál es su escala laboral en la MDY



Nota. La figura nos muestra la información de la escala laboral de los trabajadores de la MDY.

En la tabla 7 y figura 3 nos muestra el 33% del personal nombrado tiene la escala de auxiliar, el 39% es técnico y el 29% es profesional, mientras que el 19% del personal contratado tiene la escala de auxiliar, el 32% es técnico y el 49% es profesional. En conclusión, se determina que el 49% del personal contratado tiene la escala laboral de profesional a diferencia que el 29% del personal nombrado tiene la escala de profesional llegando a ser de esta forma la minoría.

Compromiso Afectivo

Tabla 8

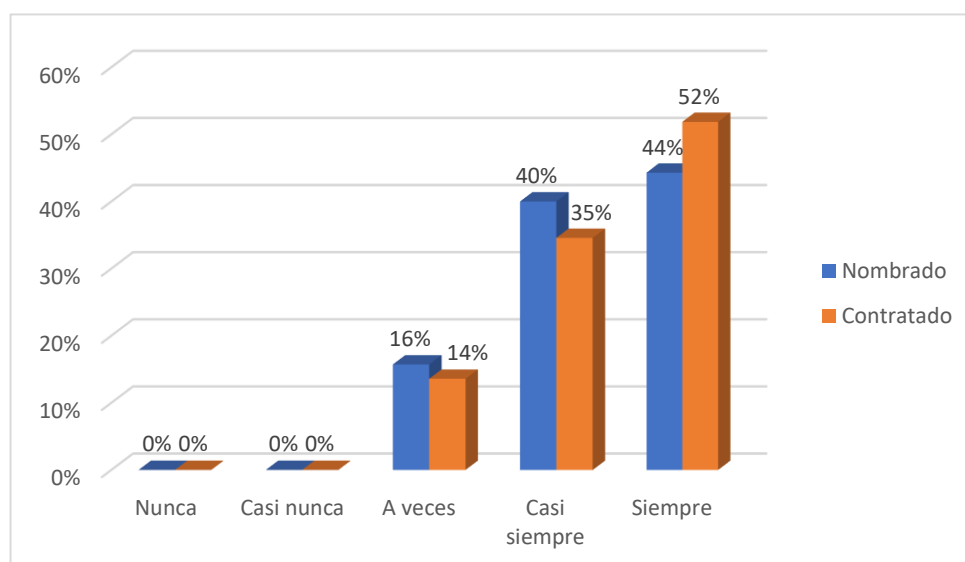
Me siento feliz de trabajar en la MDY

Opción	Cantidad Nombrado	%	Cantidad Contratado	%
Nunca	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	0	0%
A veces	11	16%	11	14%
Casi siempre	28	40%	28	35%
Siempre	31	44%	42	52%
TOTAL	70	100%	81	100%

Nota. Información recolectada al aplicar la encuesta en la MDY-2024.

Figura 4

Me siento feliz de trabajar en la MDY



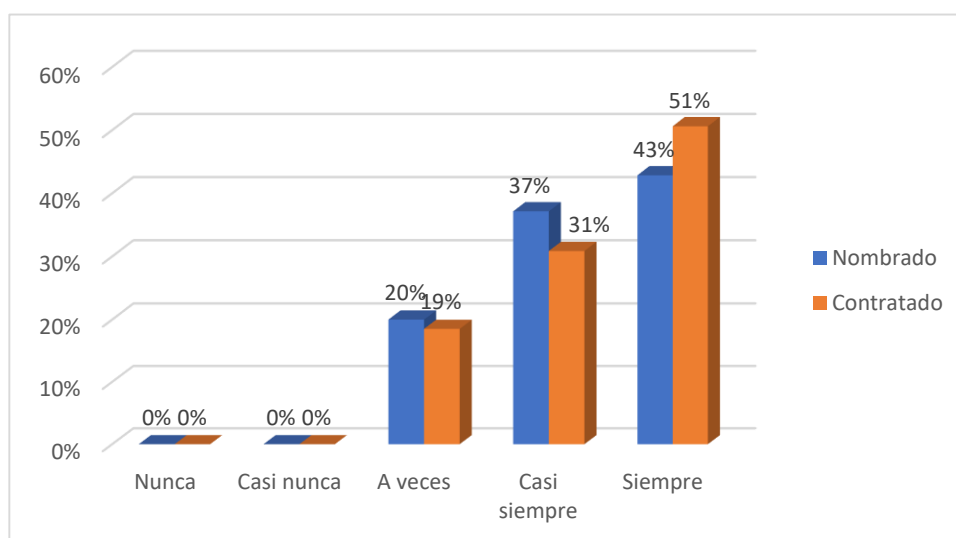
Nota. La figura nos muestra que tan feliz se sienten los trabajadores de la MDY.

En la tabla 8 y figura 4 podemos ver que el 16% del personal a veces se siente feliz de trabajar en la MDY, el 40% casi siempre, el 44% siempre; mientras que el 14% del personal contratado a veces se siente feliz de trabajar en la MDY, el 35% casi siempre y el 52% siempre. Por lo que concluye que el 52% del personal contratado siempre se siente emocionalmente feliz de trabajar en la MDY, frente al 44% del personal nombrado. Haciendo la diferencia podemos ver que un mayor porcentaje del personal contratado se sienten feliz de trabajar en la MDY, frente a los nombrados que son un porcentaje menor.

Tabla 9*Me siento emocionalmente bien al trabajar en la MDY*

Opción	Cantidad Nombrado	%	Cantidad Contratado	%
Nunca	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	0	0%
A veces	14	20%	15	19%
Casi siempre	26	37%	25	31%
Siempre	30	43%	41	51%
TOTAL	70	100%	81	100%

Nota. Información recolectada al aplicar la encuesta en la MDY-2024.

Figura 5*Me siento emocionalmente bien al trabajar en la MDY*

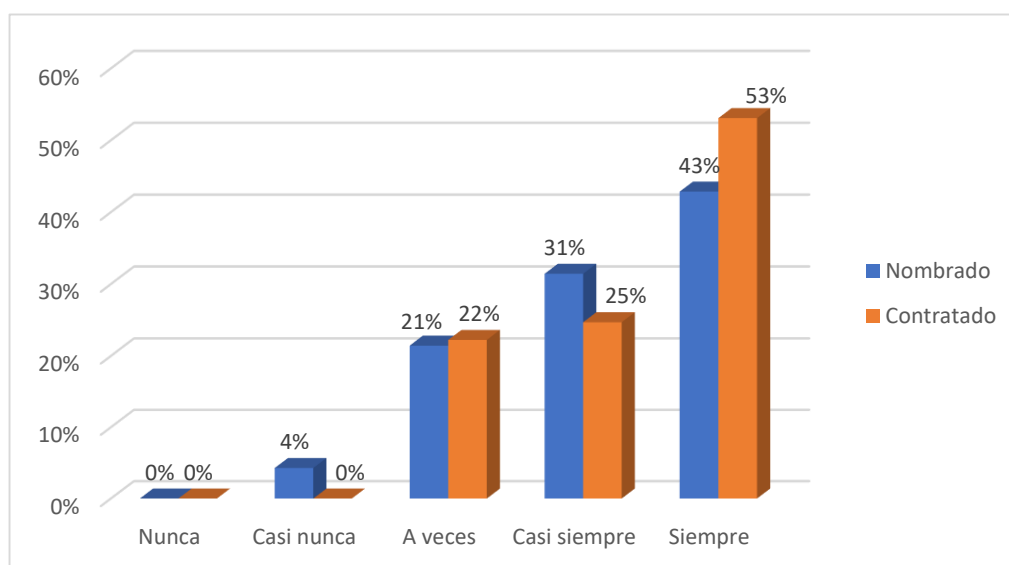
Nota. La figura muestra cómo el personal se siente emocionalmente de trabajar en la MDY.

En la tabla 9 y figura 5 se muestra que el 20% del personal nombrado a veces se siente bien de trabajar en la MDY, el 37% casi siempre se siente bien, el 43% se siente bien; mientras que el 19% del personal contratado se siente bien, el 31% casi siempre y el 51% se siente bien. Llegando a la conclusión de que el 51% del personal contratado se siente emocionalmente bien de trabajar en la MDY, frente a un 43% del personal nombrado. Lo que nos muestra que hay una diferencia de 8% entre ambos, indicándonos que el personal contratado es el que emocionalmente se sienten bien de trabajar para la MDY.

Tabla 10*Me siento como parte de la familia en la MDY*

Opción	Cantidad Nombrado	%	Cantidad Contratado	%
Nunca	0	0%	0	0%
Casi nunca	3	4%	0	0%
A veces	15	21%	18	22%
Casi siempre	22	31%	20	25%
Siempre	30	43%	43	53%
TOTAL	70	100%	81	100%

Nota. Información recolectada al aplicar la encuesta en la MDY-2024.

Figura 6*Me siento como parte de la familia en la MDY*

Nota. La figura muestra si los trabajadores se sienten parte de la familia de la MDY.

En la tabla 10 y figura 6 se muestra que el 4% del personal nombrado casi nunca se siente parte de la familia de la MDY, el 21% solo a veces, el 31% casi siempre, el 43% siempre, mientras que el 22% del personal contratado a veces se siente parte de la familia de la MDY, el 25% casi siempre y el 53% siempre. En conclusión, el 53% del personal contratado se siente parte de la familia de la MDY, en cambio solo el 43% del personal nombrado se sientan parte a la familia de la MDY. Como análisis podemos determinar que el personal contratado se siente más identificado con la MDY, por sentirse parte de la familia de la MDY en comparación de un menor porcentaje del personal nombrado.

Tabla 11

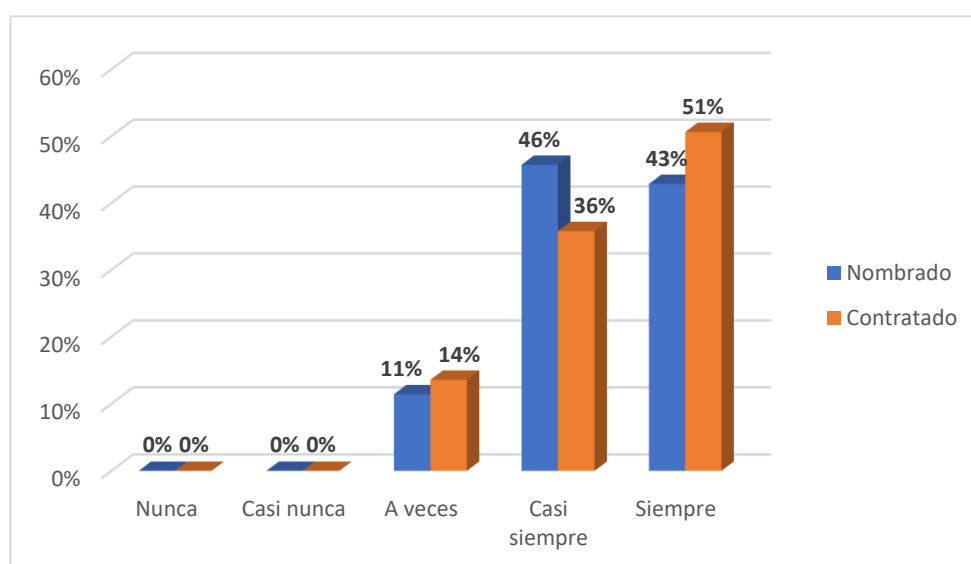
La MDY tiene un gran significado personal para mí

Opción	Cantidad Nombrado	%	Cantidad Contratado	%
Nunca	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	0	0%
A veces	8	11%	11	14%
Casi siempre	32	46%	29	36%
Siempre	30	43%	41	51%
TOTAL	70	100%	81	100%

Nota. Información recolectada al aplicar la encuesta en la MDY-2024.

Figura 7

La MDY tiene un gran significado personal para mí



Nota. La figura nos muestra si la MDY tiene un gran significado personal para los trabajadores.

En la tabla 11 y figura 7 se muestra que para el 11% del personal a veces la MDY tiene un significado personal, para el 46% casi siempre, para el 43% siempre, por otro lado, para el 14% del personal contratado a veces la MDY tiene un significado personal, para un 36% casi siempre y para el 51% siempre. Se llega a la conclusión que solo para un 43% del personal nombrado la MDY siempre tiene un significado personal, mientras que para un 51% del personal contratado que responden que la MDY siempre tiene un significado personal. Demostrando de esta forma que el personal contratado siente mayor complacencia de pertenecer a la MDY, y por ende este tiene un gran significado para este grupo de encuestados.

Tabla 12

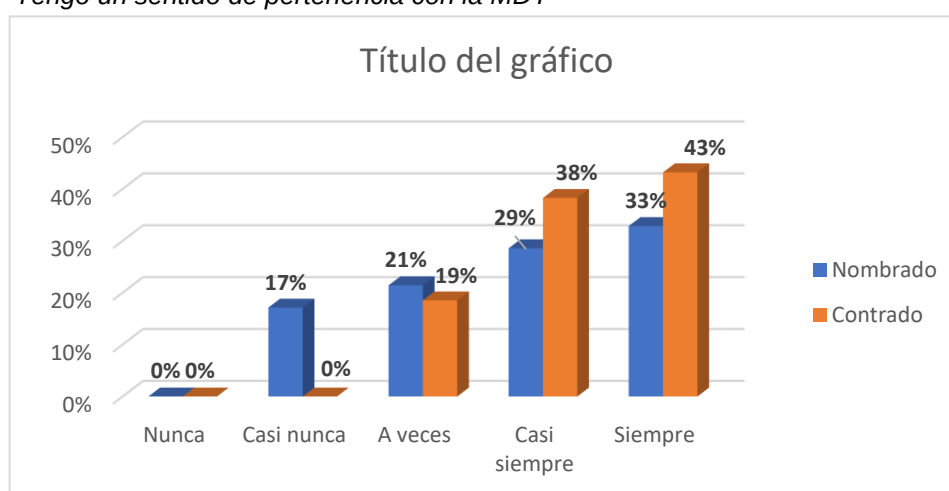
Tengo un sentido de pertenencia con la MDY

Opción	Cantidad Nombrado	%	Cantidad Contratado	%
Nunca	0	0%	0	0%
Casi nunca	12	17%	0	0%
A veces	15	21%	15	19%
Casi siempre	20	29%	31	38%
Siempre	23	33%	35	43%
TOTAL	70	100%	81	100%

Nota. Información recolectada al aplicar la encuesta en la MDY-2024.

Figura 8

Tengo un sentido de pertenencia con la MDY



Nota. La figura nos muestra si los trabajadores tienen un sentido de pertenencia a la MDY.

En la tabla 12 y figura 8 se muestra que el 17% del personal casi nunca tiene un sentido de pertinencia, el 21% a veces, el 29% casi siempre y el 33% siempre, mientras que el 19% del personal contratado a veces tiene un sentido de pertinencia, el 38% casi siempre y el 43% siempre. Por lo que se llega a la conclusión que el 33% del personal nombrado y un 43% del personal contratado siempre tienen un sentido de pertinencia con la MDY. Analizando este resultado podemos determinar que existe discrepancia relevante entre los servidores, esto se debe a que ambos grupos tienen un sentimiento de identidad por considerarse parte de la MDY.

Tabla 13

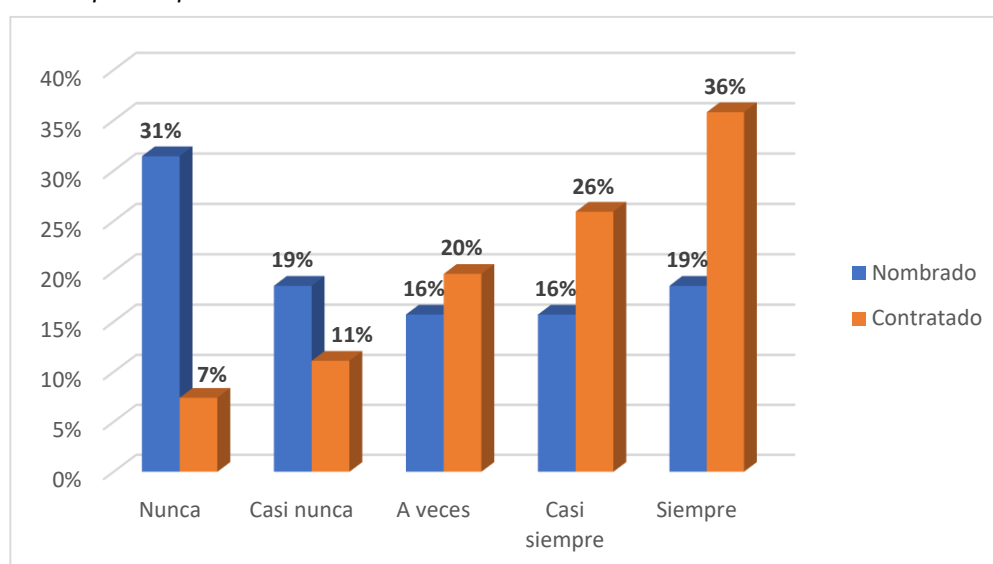
Siento que los problemas de la MDY son los míos

Opción	Cantidad Nombrado	%	Cantidad Contratado	%
Nunca	22	31%	6	7%
Casi nunca	13	19%	9	11%
A veces	11	16%	16	20%
Casi siempre	11	16%	21	26%
Siempre	13	19%	29	36%
TOTAL	70	100%	81	100%

Nota. Información recolectada al aplicar la encuesta en la MDY-2024.

Figura 9

Siento que los problemas de la MDY son los míos



Nota. La figura nos muestra si los problemas de la MDY afectan a los trabajadores de la MDY.

La tabla 13 y figura 9 se muestra que el 31% del personal nombrado nunca siente que los problemas de la MDY como suyos, el 19% casi nunca, el 16% a veces, el 16% casi siempre y el 19% siempre; mientras que el 7% del personal contratado nunca siente que los problemas de la MDY como suyos, el 11% casi nunca, el 20% a veces, el 26% casi siempre y el 36% siempre. Por lo que se llega a la conclusión que el 36% del personal contratado siempre siente que los problemas de la MDY son suyos, caso contrario que sucede con el personal nombrado que en un 19% responde que siempre siente los problemas de la MDY como suyos. Del análisis podemos determinar la gran diferencia de ambos resultados esto se da a razón de que el personal contratado siente a la MDY como

parte de su familia, por tener el sentido de pertinencia con la entidad; mientras que el personal nombrado se siente ajeno a esa realidad por tener la condición de personal nombrado con más antigüedad, haciendo que esto no le afecte.

Compromiso de continuidad

Tabla 14

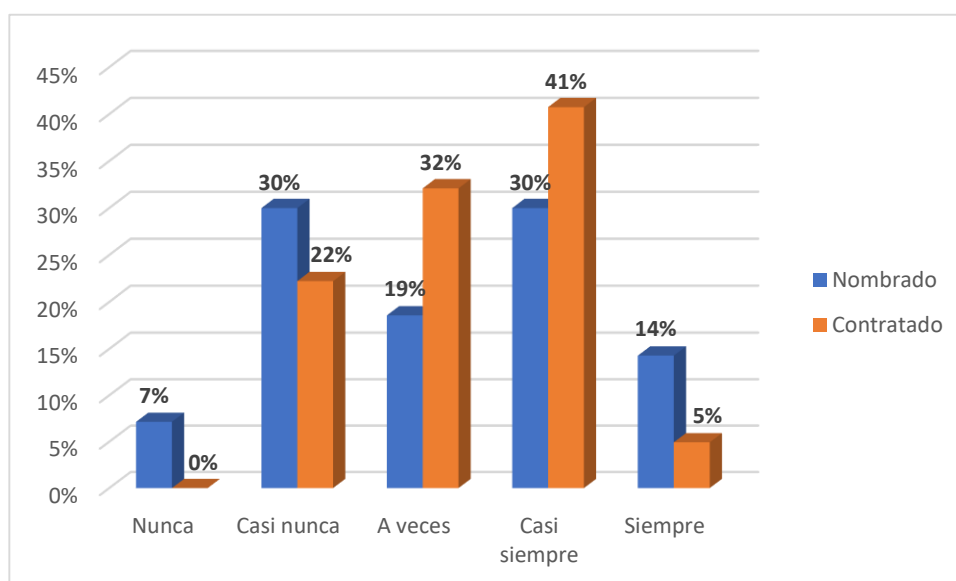
Me siento satisfecho con la remuneración mensual que percibo

Opción	Cantidad Nombrado	%	Cantidad Contratado	%
Nunca	5	7%	0	0%
Casi nunca	21	30%	18	22%
A veces	13	19%	26	32%
Casi siempre	21	30%	33	41%
Siempre	10	14%	4	5%
TOTAL	70	100%	81	100%

Nota. Información recolectada al aplicar la encuesta en la MDY-2024.

Figura 10

Me siento satisfecho con la remuneración mensual que percibo



Nota. La figura nos muestra si los trabajadores de la MDY se sienten satisfechos con la remuneración que perciben.

En la tabla 14 y figura 10 se muestra que el 7% del personal nombrado nunca se siente satisfecho con la remuneración que percibe, el 30% casi nunca, el 19% a veces, el 30% casi siempre y el 14% siempre, mientras que el 22% del personal contratado casi nunca se siente satisfecho con la remuneración que percibe, el 32% a veces, el

41% casi siempre y el 5% siempre. Por lo que se concluye que el 30% del personal nombrado y el 41% del personal contratado casi siempre se sienten satisfechos con la remuneración que perciben. Del análisis podemos determinar que el aspecto económico es muy importante para los trabajadores de la MDY.

Tabla 15

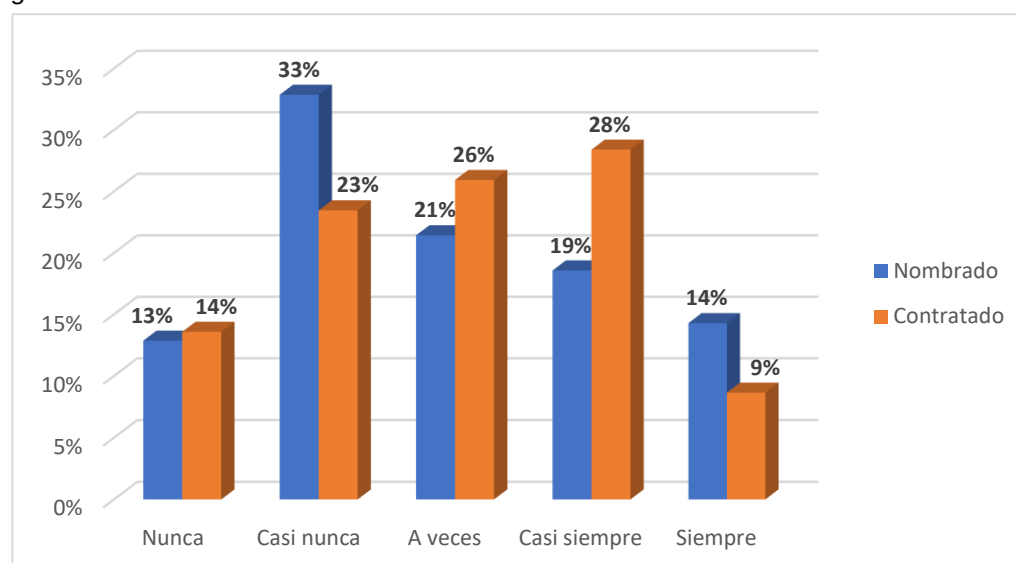
Considero que el sueldo que percibo satisface mis necesidades y cubre todos mis gastos

Opción	Cantidad Nombrado	%	Cantidad Contratado	%
Nunca	9	13%	11	14%
Casi nunca	23	33%	19	23%
A veces	15	21%	21	26%
Casi siempre	13	19%	23	28%
Siempre	10	14%	7	9%
TOTAL	70	100%	81	100%

Nota. Información recolectada al aplicar la encuesta en la MDY-2024.

Figura 11

Considero que el sueldo que percibo satisface mis necesidades y cubre todos mis gastos



Nota. La figura nos muestra si la remuneración que percibe de la MDY satisface sus necesidades.

En la tabla 15 y figura 11 se muestra que el 13% del personal nombrado considera que el sueldo que percibe nunca satisface sus necesidades, el 33% indica que casi nunca, el 21% a veces, el 19% casi siempre y un 14% siempre; asimismo el 14% del personal contratado considera que el sueldo que percibe nunca satisface sus necesidades ni

cubre sus gastos, el 23% casi nunca, el 26% a veces, el 28% casi siempre y para el 9% siempre. En conclusión, 33% del personal nombrado considera que el sueldo que percibe casi nunca satisface sus necesidades y cubre sus gastos; frente a un 23% del personal contratado que considera que casi nunca el sueldo que percibe satisface sus necesidades y cubre sus gastos. Del análisis podemos determinar que para los trabajadores de la MDY la remuneración que perciben muchas veces no cubre su necesidad económica inmaterial; es decir la educación y la recreación, quizá con este aspecto podemos entender el poco compromiso del personal nombrado y en caso del personal contratado, realizan su mejor esfuerzo para mantener su puesto laboral.

Tabla 16

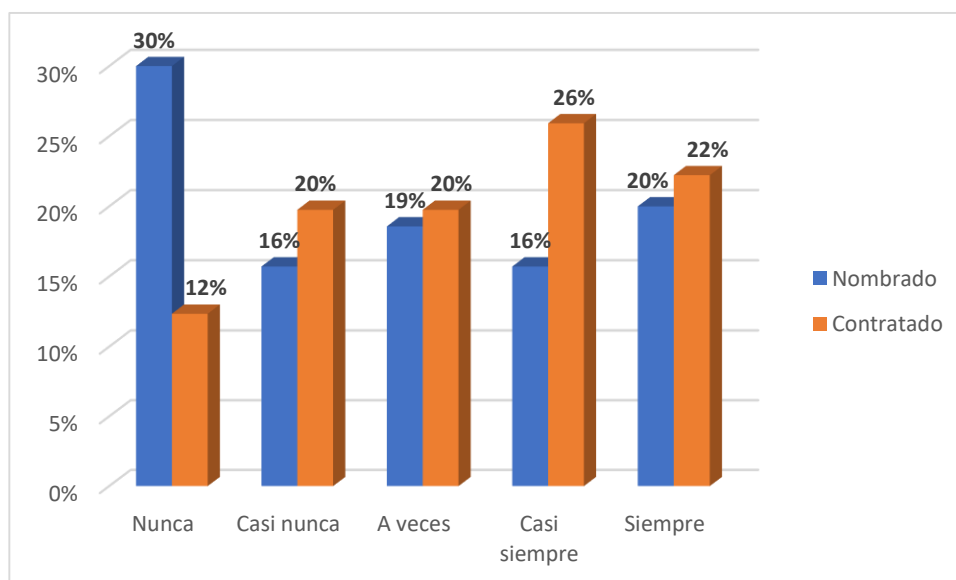
Gran parte de mi vida sería afectada, si concluyera mi relación laboral con la MDY

Opción	Cantidad Nombrado	%	Cantidad Contratado	%
Nunca	21	30%	10	12%
Casi nunca	11	16%	16	20%
A veces	13	19%	16	20%
Casi siempre	11	16%	21	26%
Siempre	14	20%	18	22%
TOTAL	70	100%	81	100%

Nota. Información recolectada al aplicar la encuesta en la MDY-2024.

Figura 12

Gran parte de mi vida sería afectada, si concluyera mi relación laboral con la MDY



Nota. La figura nos muestra los resultados si la relación laboral con la MDY concluyera, su vida se vería afectada.

En la tabla 16 y figura 12 se muestra que el 30% del personal nombrado considera que nunca se vería afectada su vida si su relación laboral con la MDY concluyera, el 16% casi nunca, el 19% a veces, el 16% casi siempre y el 20% siempre; mientras que el 12% del personal contratado considera que nunca se vería afectada su vida si su relación laboral con la MDY concluyera, el 20% considera que casi nunca, el 20% a veces, el 26% casi siempre y el 22% considera que siempre. Concluyendo que el 30% del personal nombrado y 12% del personal contratado consideran que su vida nunca se vería afectados si su relación laboral con la MDY concluyera. Análisis de los resultados obtenidos podemos observar que para el personal nombrado y contratado su vida laboral nunca se vería afectada si concluyera su relación laboral con la MDY, esto a razón que ellos muchas veces se sienten confiados y seguros por la condición de ser nombrados, caso contrario que ocurre con el personal contratado que de los resultados se puede apreciar que solo un 12% opina que sienten que su vida laboral si se vería afectada si su relación laboral con la MDY concluyera, quizá a razón de que tienen pocas oportunidades laborales.

Tabla 17

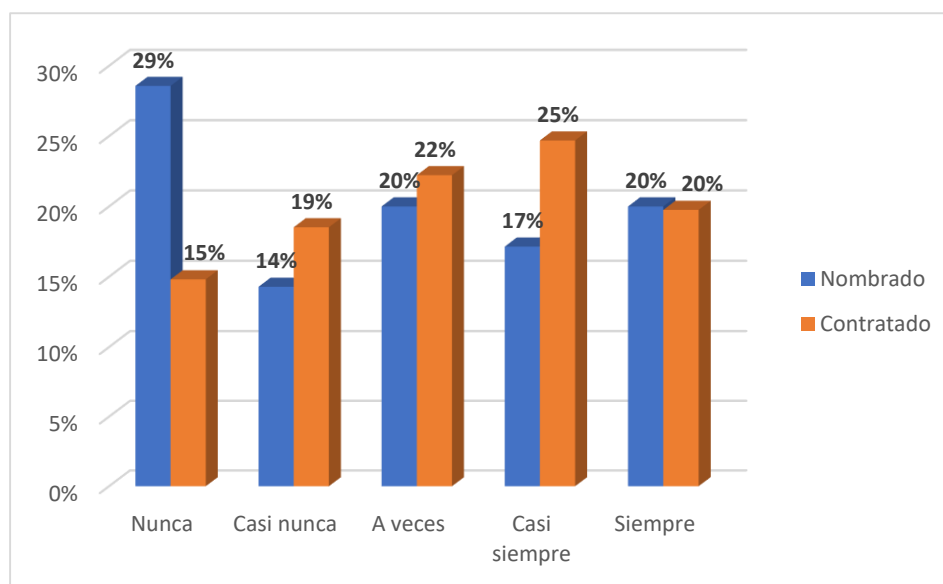
Siento que tengo muy pocas opciones laborales si considerará dejar la MDY

Opción	Cantidad Nombrado	%	Cantidad Contratado	%
Nunca	20	29%	12	15%
Casi nunca	10	14%	18	25%
A veces	14	20%	18	30%
Casi siempre	12	17%	20	21%
Siempre	14	20%	16	10%
TOTAL	70	100%	81	100%

Nota. Información recolectada al aplicar la encuesta en la MDY-2024.

Figura 13

Siento que tengo muy pocas opciones laborales si considerará dejar la MDY



Nota. La figura nos muestra que opciones laborales tienen los trabajadores de la MDY, si estos dejaran la entidad.

En la tabla 17 y figura 13 se muestra que el 29% del personal nombrado considera que nunca tiene pocas opciones laborales si consideraría dejar la MDY, 14% casi nunca, el 20% a veces, el 17% casi siempre, el 20% siempre; por otro lado, el 15% del personal contratado considera que nunca siente que tiene pocas opciones laborales si considera dejar la MDY, el 19% considera que casi nunca, el 22% a veces, el 25% casi siempre y el 20% siempre. En conclusión, el 29% del personal nombrado considera que nunca tendría pocas opciones laborales puesto que cuentan con un puesto laboral seguro por tener la condición laboral de estable, mientras que solo un 15% del personal contratado considera que nunca tiene pocas opciones laborales por tener la condición de contratado. Análisis de los resultados se puede observar que el personal de planta se siente confiado de tener un puesto laboral estable frente al personal contratado que se siente inseguro y confía en que la MDY sería su mejor opción laboral.

Compromiso normativo

Tabla 18

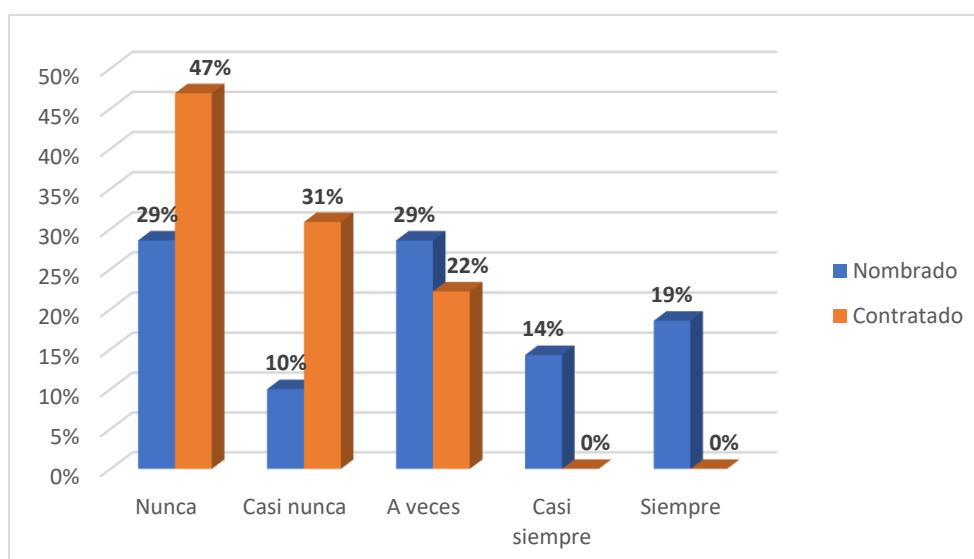
Hago las tareas de mi trabajo porque es mi obligación

Opción	Cantidad Nombrado	%	Cantidad Contratado	%
Nunca	20	29%	38	47%
Casi nunca	7	10%	25	31%
A veces	20	29%	18	22%
Casi siempre	10	14%	0	0%
Siempre	13	19%	0	0%
TOTAL	70	100%	81	100%

Nota. Información recolectada al aplicar la encuesta en la MDY-2024.

Figura 14

Hago las tareas de mi trabajo porque es mi obligación



Nota. La figura nos muestra si los trabajadores de la MDY hacen su trabajo por obligación.

En la tabla 18 y figura 14 se muestra que el 29% del personal nombrado considera que nunca hace las tareas de su trabajo por obligación, un 10% considera que casi nunca, un 29% a veces, un 14% casi siempre, un 19% siempre; mientras que un 47% del personal contratado considera que nunca hace las tareas de su trabajo por obligación, un 31% casi nunca, un 22% a veces. En conclusión, se determina que un 29% del personal nombrado nunca o a veces realiza las tareas de su trabajo por obligación mientras que un 47% del personal contratado nunca realiza su trabajo por obligación. Del análisis podemos

observar que el personal contratado está comprometido con la institución y considera que hacer su trabajo es hacer lo correcto y no por obligación.

Tabla 19

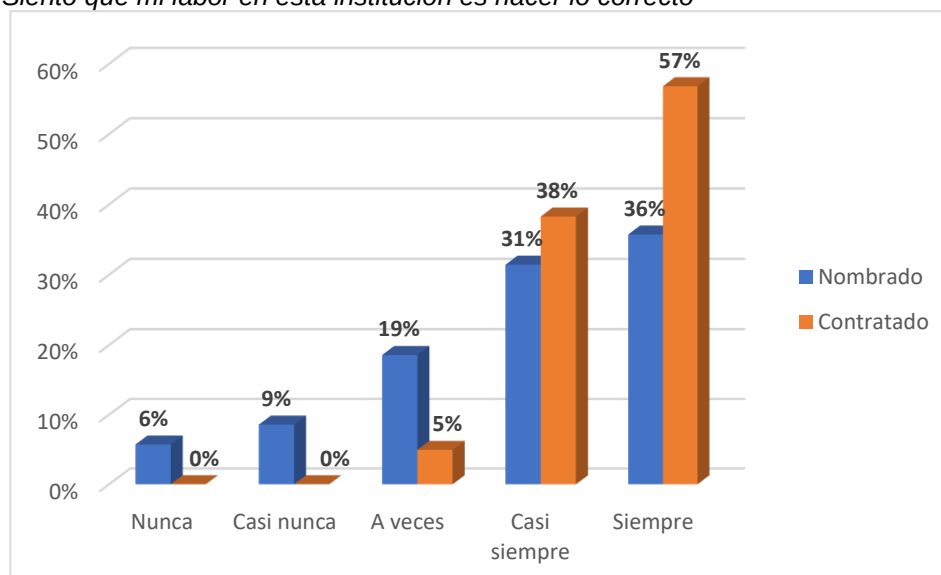
Siento que mi labor en esta institución es hacer lo correcto

Opción	Cantidad Nombrado	%	Cantidad Contratado	%
Nunca	4	6%	0	0%
Casi nunca	6	9%	0	0%
A veces	13	19%	4	5%
Casi siempre	22	31%	31	38%
Siempre	25	36%	46	57%
TOTAL	70	100%	81	100%

Nota. Información recolectada al aplicar la encuesta en la MDY-2024.

Figura 15

Siento que mi labor en esta institución es hacer lo correcto



Nota. La figura nos muestra si los trabajadores de la MDY consideran que su labor es hacer lo correcto.

En la tabla 19 y figura 15 se muestra que el 6% del personal nombrado siente que nunca su labor es hacer lo correcto, el 9% siente que casi nunca, el 19% a veces, el 31% casi siempre, el 36% siempre; mientras que el 5% de trabajadores contratados siente que a veces su labor es hacer lo correcto, un 38% responde que casi siempre y un 57% responde que siempre. Se concluye que solo el 36% del personal nombrado considera que siempre su labor en la MDY es hacer lo correcto; frente a un 57% del personal contratado consideran que siempre su labor en la MDY es hacer lo correcto. Analizando podemos

determinar que el personal nombrado no tiene compromiso con hacer lo correcto, mientras que el personal contratado siempre considera que su labor en la institución es hacer lo correcto y realizan sus labores pensando en el servicio a los usuarios.

Tabla 20

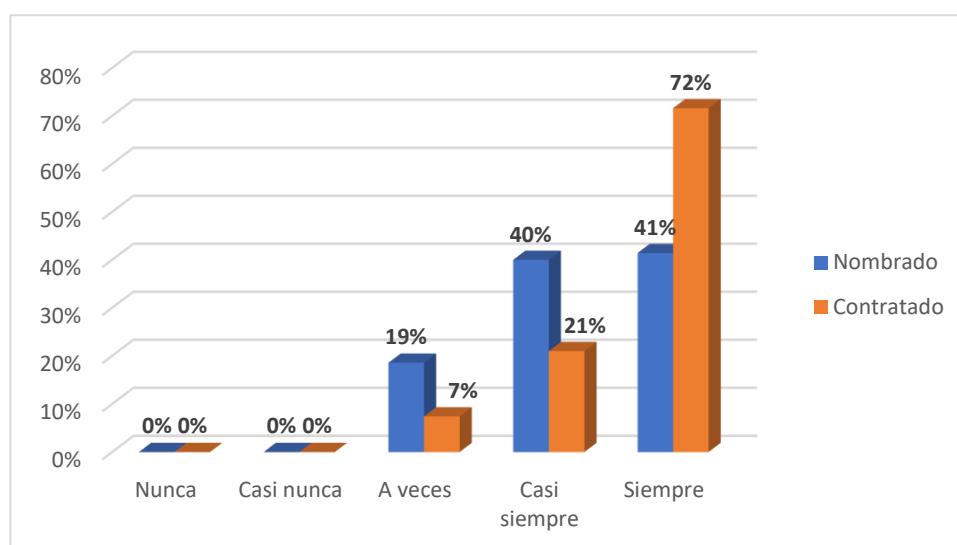
La institución donde trabajo merece mi lealtad

Opción	Cantidad Nombrado	%	Cantidad Contratado	%
Nunca	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	0	0%
A veces	13	19%	6	7%
Casi siempre	28	40%	17	21%
Siempre	29	41%	58	72%
TOTAL	70	100%	81	100%

Nota. Información recolectada al aplicar la encuesta en la MDY-2024.

Figura 16

La institución donde trabajo merece mi lealtad



Nota. La figura nos muestra si la MDY merece la lealtad de sus trabajadores.

En la tabla 20 y figura 16 se muestra que el 19% del personal nombrado considera que a veces la MDY merece su lealtad, el 40% considera que casi siempre, un 41% considera que siempre; mientras que un 7% del personal contratado considera que la MDY merece su lealtad, un 21% casi siempre y un 72% considera que siempre. Se llega a la conclusión de que solo un 41% del personal nombrado considera que la MDY merece su lealtad frente a un 72% del personal contratado que siempre considera que la MDY merece su lealtad; analizando los

resultados se puede determinar que un porcentaje menor del personal nombrado considera que la MDY merece su lealtad frente un porcentaje alto del personal contratado que considera que la MDY siempre merece su lealtad, eso a razón de que estos se sienten más comprometidos con la gestión por ser parte de ella.

Tabla 21

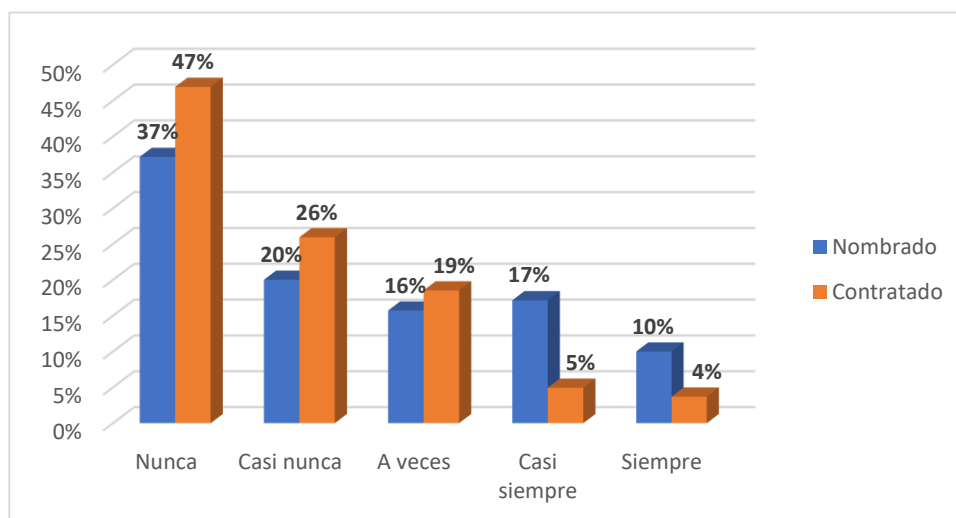
En algún momento has tenido que elegir entre ser leal a tu institución o a un grupo por intereses personales

Opción	Cantidad Nombrado	%	Cantidad Contratado	%
Nunca	26	37%	38	47%
Casi nunca	14	20%	21	26%
A veces	11	16%	15	19%
Casi siempre	12	17%	4	5%
Siempre	7	10%	3	4%
TOTAL	70	100%	81	100%

Nota. Información recolectada al aplicar la encuesta en la MDY-2024.

Figura 17

En algún momento has tenido que elegir entre ser leal a tu institución o a un grupo por intereses personales



Nota. La figura nos muestra si los trabajadores de la MDY han tenido que elegir entre ser leal o su institución.

En la tabla 21 y figura 17 se muestra que el 37% del personal nombrado nunca ha tenido que elegir entre ser leal a su institución o a un grupo por intereses personales, el 20% casi nunca, el 16% a veces, el 17% casi siempre, el 10% siempre; por otro lado, el 47% del personal contratado nunca ha tenido que elegir entre ser leal a su institución o a un grupo por intereses personales, un 26% casi nunca, un 19% a veces,

un 5% casi siempre y un 4% siempre. En conclusión, el 37% del personal nombrado y el 47% del personal contratado nunca tuvieron que elegir entre ser leal a la MDY o a un grupo por intereses personales. Analizando podemos ver que hay una diferencia de 10% entre ambos grupos, con ello podemos demostrar que para el personal contratado se siente más identificado y le es más leal a la MDY.

Tabla 22

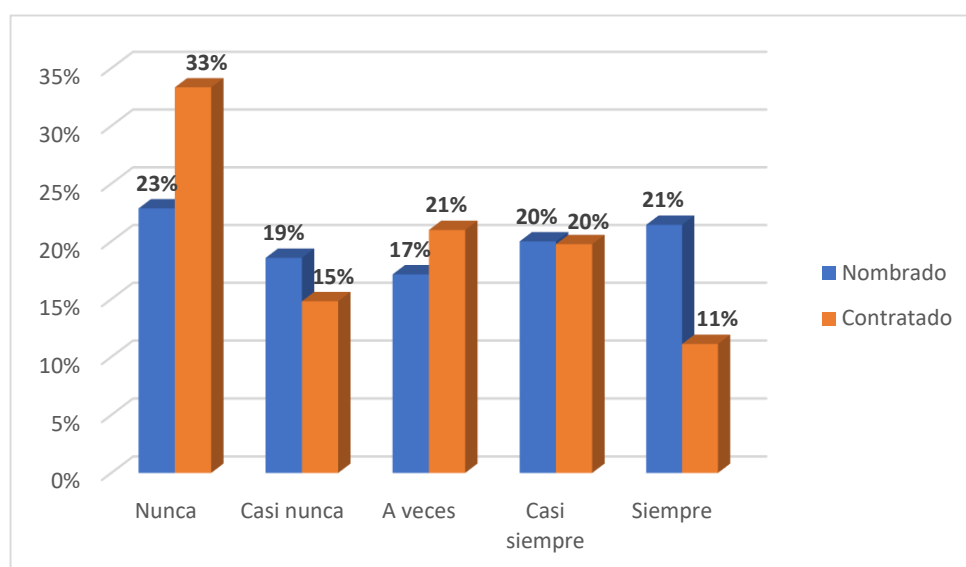
No dejaría mi institución ahora, porque tengo un sentido de obligación con las personas que necesitan el servicio

Opción	Cantidad Nombrado	%	Cantidad Contratado	%
Nunca	16	23%	27	33%
Casi nunca	13	19%	12	15%
A veces	12	17%	17	21%
Casi siempre	14	20%	16	20%
Siempre	15	21%	9	11%
TOTAL	70	100%	81	100%

Nota. Información recolectada al aplicar la encuesta en la MDY-2024.

Figura 18

No dejaría mi institución ahora, porque tengo un sentido de obligación con las personas que necesitan el servicio



Nota. La figura nos muestra si los trabajadores de la MDY tienen un sentido de obligación con los que necesitan su servicio.

En la tabla 22 y figura 18 se muestra que el 23% del personal nombrado nunca dejaría la MDY porque tiene un sentido de obligación con las personas que necesitan el servicio, un 19% casi nunca, un 17% a veces, un 20% casi siempre, un 21% siempre; por otro lado, un 33%

del personal contratado responde que nunca dejaría la MDY, un 15% casi nunca, un 21% a veces, un 20% casi siempre y un 11% siempre. En conclusión, un 23% del personal nombrado y un 33% del personal contratado nunca dejarían la MDY porque tienen un sentido de obligación con las personas que necesitan su servicio. Analizando podemos determinar que hay una diferencia 10% donde el personal contratado está más comprometido con el servicio que brinda a los usuarios que necesitan su servicio.

Tabla 23

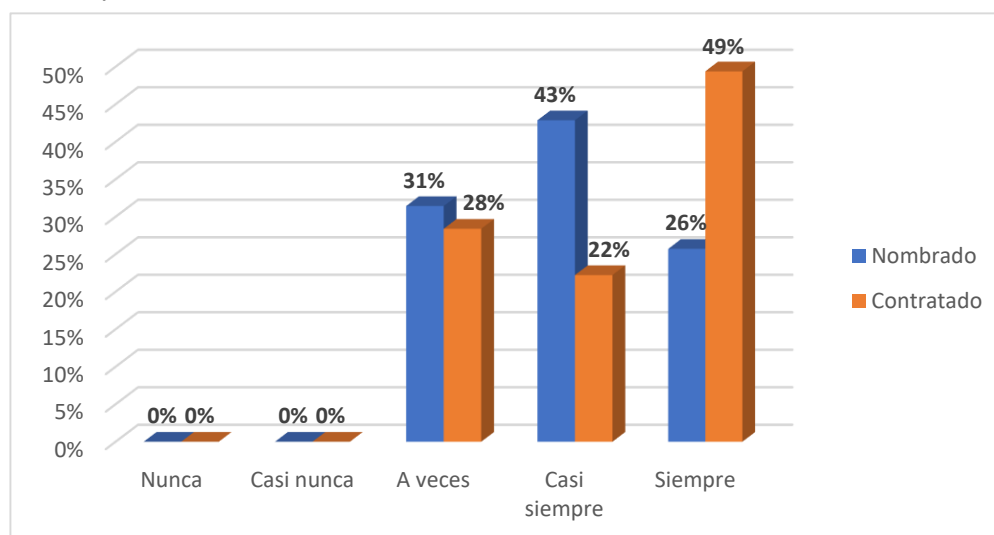
Siento que le debo mucho a la MDY

Opción	Cantidad Nombrado	%	Cantidad Contratado	%
Nunca	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	0	0%
A veces	22	31%	23	28%
Casi siempre	30	43%	18	22%
Siempre	18	26%	40	49%
TOTAL	70	100%	81	100%

Nota. Información recolectada al aplicar la encuesta en la MDY-2024.

Figura 19

Siento que le debo mucho a la MDY



Nota. La figura nos muestra el resultado de si los trabajadores se sienten en deuda con la MDY.

En la tabla 23 y figura 19 se muestra que el 31% del personal nombrado considera que a veces siente que le debe mucho a la MDY, el 43% casi siempre, el 26% siempre; mientras que el 28% del personal contratado considera que a veces siente que le debe mucho a la MDY,

el 22% casi siempre y el 49% siente que siempre le debe mucho a la MDY. En conclusión, podemos observar que un 26% del personal nombrado siempre siente que le debe mucho a la MDY, frente a un 49% del personal contratado muestra que siempre le debe mucho a la MDY. Del análisis podemos determinar que el personal contratado tiene mayor compromiso con la MDY esto se debe al factor deber moral.

Tabla 24

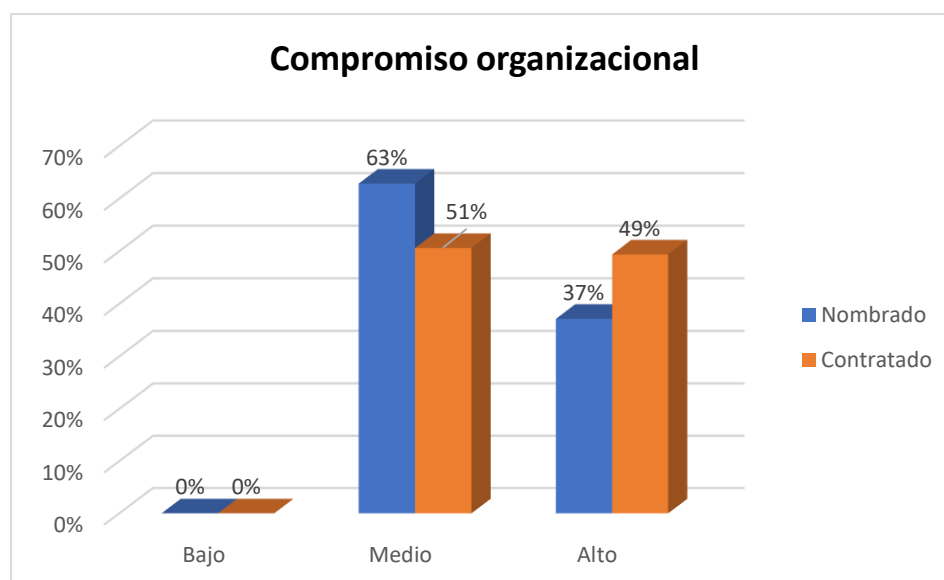
Compromiso organizacional

BAREMO	RANGO:	64	INTERVALO:	21.3333333
Variable Com. Org.				
	NOMBRADO		CONTRATADO	
Nivel - Escala	f	%	f	%
Bajo (16 - 36)	0	0%	0	0%
Medio (37 - 57)	44	63%	41	51%
Alto (58 - 80)	26	37%	40	49%
Total	70	100%	81	100%

Nota. Información obtenida al usar la escala de valoración BAREMO.

Figura 20

Compromiso organizacional



Nota. La figura nos muestra el resultado del compromiso organizacional en la MDY

En la tabla 24 y figura 20 se muestra los resultados obtenidos podemos observar que un 63% del personal nombrado y un 51% del personal contratado se encuentra en un nivel medio, asimismo un 37% del personal nombrado y un 49% del personal contratado se encuentra en un nivel alto en compromiso organizacional. Del análisis los

servidores nombrados de la municipalidad distrital de Yanacancha se encuentran en un nivel medio y los trabajadores contratados se hallan en un nivel medio y alto, lo cual nos demuestra que el compromiso organizacional de los trabajadores contratados es positivo.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En el primer objetivo específico se planteó describir la diferencia del compromiso afectivo entre personal nombrado y contratado de la municipalidad distrital de Yanacancha – 2024, y según los resultados de la tabla 8 el 44% del personal nombrado y el 52% del personal contratado siempre se siente feliz de trabajar en la MDY, así también como se puede apreciar en la tabla 9 donde un 43% del personal nombrado y un 51% del personal contratado siempre se siente emocionalmente bien de trabajar en la MDY, de la misma forma en la tabla 10 se aprecia que un 43% del personal nombrado y un 53% del personal contratado indican que siempre se sienten parte de la familia de la MDY, de la misma forma en la tabla 11 el 43% del personal nombrado y un 51% del personal contratado indica que siempre la MDY tiene un gran significado personal para ellos, así también en la tabla 12 vemos que el 33% del personal nombrado y el 43% del personal contratado siempre tiene un sentido de pertenencia con la MDY, y en la tabla 13 vemos que para el 19% del personal nombrado y el 36% del personal contratado siente que siempre los problemas de la MDY como suyos; dichos resultados podemos contrastar con la investigación desarrollada por Cujilema Mangia y Paste Caiza (2023), donde concluye de la variable del compromiso organizacional los empleados muestran un alto nivel de apego emocional hacia la organización, lo que resalta la dimensión afectiva en su relación laboral y su compromiso con los objetivos de la empresa. Por ello, se puede apreciar que hay una diferencia relevante respecto a los trabajadores nombrados. Donde podemos apreciar que el personal contratado tiende a trabajar para el beneficio y bien de la organización, porque estos sienten que tienen un sentido de apego emocional y de sentimiento afectivo al sentirse parte de la organización; es así que tomando en cuenta lo señalado por Furnham, (2001) el compromiso afectivo está relacionado al aspecto sentimental y la implicación e identificación de los servidores con la organización. Por ello el compromiso afectivo está fuertemente ligado a los

trabajadores contratados, por tener un vínculo afectivo y de pertinencia por sentirse parte de la familia de la MDY demostrando que tienen un significado de identidad personal y apego para con la entidad, al sentirse parte de esta. Demostrando con ello que los indicadores: emoción, satisfacción laboral y pertenencia en los trabajadores contratados muestra un compromiso más notable, frente a los nombrados que tienen un compromiso afectivo menor.

En el segundo objetivo específico se planteó describir la diferencia del compromiso de continuidad entre el personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024, según los resultados de la tabla 14 el 30% del personal nombrado y el 41% del personal contratado casi siempre se siente satisfecho con la remuneración que percibe mientras que según la tabla 15 el 33% del personal nombrado y el 23% del personal contratado considera que casi nunca su sueldo satisface sus necesidades. Asimismo, podemos ver en la tabla 16 que un 30% del personal nombrado y un 12% del personal contratado contesta que nunca su vida se vería afectada si dejara de trabajar para la MDY, también podemos ver que en la tabla 17 que el 29% del personal nombrado y solo el 15% del personal contratado siente que nunca tendría pocas opciones laborales si deja la MDY. esto guarda concordancia con lo mencionado por Robayo Caiza (2020) en el factor continuidad indica que menos del 50% de los encuestados, es decir menos de 86 trabajadores, expresan que se sienten felices de trabajar toda su vida en esta institución. La mayoría no comparte este sentimiento de compromiso a largo plazo con la empresa. Por tanto, tomando como base lo señalado por Rubió (2016), esta dimensión involucra a que el servidor tiene agradecimiento y compromiso que ocasiona a que responda de manera recíproca con la institución por sentir conveniencia por los favores o ganancias que recibe para así mejorar su ambiente laboral; entonces se puede apreciar que hay una diferencia significativa del compromiso de continuidad entre personal nombrado y contratado de la MDY, donde se puede ver que el personal con contrato temporal muestra mayor compromiso continuo. Asimismo, sabe sobre las pocas opciones laborales que tendría si renuncia o deja la institución y por consiguiente el personal contratado siente mayor presión puesto que su condición laboral es inestable a diferencia de los nombrados que tienen la

condición de nombrado. En ese sentido el compromiso de continuidad juega un papel fundamental para los servidores contratados que tienen una relación más insegura; por ende, presenta mayor compromiso de continuidad.

En el tercer objetivo específico se planteó describir la diferencia del compromiso normativo entre el personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, de los resultados que observamos en la tabla 18 nos muestra que un 27% del personal nombrado y 47% del personal contratado nunca realiza su trabajo por obligación, de la misma forma vemos en la tabla 19 que un 36% del personal nombrado y un 57% del personal contratado indica que la labor que realiza siempre es hacer lo correcto, y también vemos en la tabla 20 que un 41% del personal nombrado frente a un mayor porcentaje 72% del personal contratado indica que la MDY siempre merece su lealtad, también en la tabla 21 vemos que un 37% del personal nombrado y un 47% del personal contratado nunca ha tenido que elegir entre ser leal a su institución o a un grupo por intereses personales; del mismo modo en la tabla 22 nos muestra que un 23% del personal nombrado y un 33% del personal contratado responde que nunca deja la MDY por tener obligación con las personas que necesitan su servicio, también en la tabla 23 un 26% del personal nombrado y un 49% del personal contratado siente que siempre le debe mucho a la MDY; por ende de los resultados obtenidos podemos contrastar con lo mencionado por Hurtado Sánchez (2021) donde el 49.3% de los administrativos de la Municipalidad de Pillco Marca muestran un compromiso normativo, lo que se traduce en un buen desempeño laboral, que tiene relación con lo mencionado por Andrade y Paz (2006), el compromiso normativo lo delimitan como la obligación de los servidores a participar y pertenecer a la institución en base a la reciprocidad, lealtad y agradecimiento, impulsados por un sentido de obligación moral de seguir adelante. Así también, según los resultados obtenidos se observa que, en los indicadores de: lo correcto, la lealtad y deber, el personal contratado muestra un nivel de compromiso más relevante frente a los nombrados que también se sienten comprometidos, pero en un nivel más bajo a razón de tener la condición de nombrados.

En el objetivo general se planteó describir la diferencia del compromiso organizacional entre el personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2024, de los resultados se obtuvo según la tabla 24 que el 63% del personal nombrado y el 51% del personal contratado se encuentra en un nivel medio, asimismo un 37% del personal nombrado y un 49% del personal contratado se encuentra en un nivel alto de compromiso organizacional. Esto guarda concordancia con lo mencionado por Atoche Nuñez (2022) donde nos indica de los resultados de su investigación el 27% de los empleados muestra un compromiso organizacional medio, mientras que el 14% alcanza un nivel alto de compromiso con la organización. Por ello como resultado podemos decir que los trabajadores nombrados de la municipalidad distrital de Yanacancha se encuentran en un nivel medio y los trabajadores contratados se encuentran en un nivel medio y alto, lo cual nos demuestra que el compromiso organizacional de los trabajadores contratados es positivo; en ese sentido Meyer y Allen (1991), nos dice que este compromiso organizacional se considera se define en las habilidades, actitudes y sentido de pertinencia que desarrollan los empleados hacia la organización que los alberga. Su labor se centra en cumplir los valores, metas y objetivos de la organización. En este contexto se puede apreciar que el compromiso organizacional en el personal contratado es más significativo frente al personal nombrado, esto a razón de que los trabajadores contratados tienen mayor compromiso por tener un vínculo de identificación, de pertenecer y permanecer en la MDY.

CONCLUSIONES

1. Luego de la investigación realizada del compromiso organizacional entre personal nombrado y contratado en la municipalidad distrital de Yanacancha – 2024, podemos concluir que, los trabajadores nombrados se ubican en un nivel medio, por otro lado los trabajadores contratados se encuentran en un nivel medio y alto con lo cual podemos determinar que el personal contratado se encuentra más comprometido que el personal nombrado, logrando identificar, además, que los servidores con contrato temporal demuestran un mayor compromiso afectivo y de continuidad. Del mismo modo se demuestra que el personal contratado demuestra un compromiso más relevante en la dimensión normativo frente al personal nombrado que también se siente comprometido, pero en un nivel más bajo.
2. Luego de la investigación realizada respecto a la dimensión del compromiso afectivo que se determinada como una cualidad que enuncia el vínculo emocional entre los individuos y su institución, y como nos muestran las tablas 8, 9, 10, 11, 12 y 13 donde el personal contratado siente mayor afecto y apego emocional al sentirse parte de la MDY. Por ello se pudo determinar que existe una diferencia relevante ya que el compromiso afectivo está fuertemente ligado a los trabajadores contratados por tener un vínculo afectivo, de pertinencia y por sentirse parte de la familia de la MDY, más que los servidores de planta debiéndose a que ellos sienten seguridad por tener estabilidad laboral, demostrándose en que estos se limitan a cumplir un horario de trabajo.
3. Del mismo modo en la dimensión del compromiso de continuidad se determinó que existe una diferencia significativa, lo cual podemos apreciar en las tablas 14, 15, 16 y 17 donde nos manifiesta que los servidores temporales sienten gratitud, compromiso y deseo continuar en la institución ya sea por mantenerse en el trabajo, por el aspecto económico o de comodidad. Mostrando mayor esfuerzo en las labores

encomendadas. Frente a un menor porcentaje del personal nombrado ya que estos se sienten confiados y seguros por la condición laboral.

4. De la misma forma en la dimensión de compromiso normativo se determinó que existe una diferencia relevante entre el personal contratado frente al personal nombrado. Como nos demuestran las tablas 18, 19, 20, 21, 22 y 23 que los trabajadores con contrato temporal tienen un mayor compromiso de participación y pertenencia por razones de reciprocidad, lealtad o gratitud hacia la MDY y realizar lo correcto por considerarlo como un deber. En relación al personal de planta que también están comprometidos, pero en un nivel más bajo.

RECOMENDACIONES

1. A la municipalidad distrital de Yanacancha se recomienda crear un plan de desarrollo de personas que contribuya a fomentar y fortalecer el compromiso organizacional entre los trabajadores nombrados y contratados.
2. A la municipalidad distrital de Yanacancha se recomienda realizar cursos de capacitación para los servidores en general, orientadas al fortalecimiento de capacidades en relación al compromiso afectivo y las habilidades blandas. Esto permitirá a los trabajadores establecer relaciones afectivas que satisfagan sus necesidades y expectativas, mejorando así su desempeño y bienestar en el entorno laboral.
3. Se recomienda a la municipalidad distrital de Yanacancha diseñar planes de incentivos económicos que acceden a las diferentes necesidades de su capital humano, para contribuir efectivamente a fortalecer el compromiso de continuidad y así lograr las metas y objetivos de la institución.
4. Se recomienda a la municipalidad distrital de Yanacancha realizar actividades que contribuyan a fomentar lazos de confraternidad entre el personal nombrado y contratado, a fin de concientizarlos con la finalidad de llegar a identificarse y comprometerse con la actividad laboral que realizan, para así contribuir en alcanzar las metas y objetivos de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, F., & Guerrero, A. (2013). Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los Centros de Educación Básica Alternativa Estatales de la jurisdicción de la UGEL N° 04, 2013. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9429>
- Amorós, E. (2007) Comportamiento organizacional, Escuela de Economía, Perú, <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Atoche Nuñez, W. Y. (2022). *“Compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2020”*, (tesis de pregrado de la Universidad Privada del Norte), repositorio institucional <https://hdl.handle.net/11537/32618>
- Bedoya Cerrón, M. (2023). *“La satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022”*, (tesis de pregrado, Universidad de Huánuco), repositorio institucional UDH <http://repositorio.udh.edu.pe/20.500.14257/4017>
- Betanzos, D. N. Andrade, P. P. y Paz, R. F. (2007), Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos, vol. 23, núm.2, 207-210
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: Socialization Of Managers In Work Organizations The socialization of managers in work organizations (Construcción del compromiso organizacional: socialización de los gerentes en las organizaciones laborales), 19, 533-546
- Chiavenato, I (2009) Administración de recursos humanos (5º edición) Editorial Mc Graw Hill, 235-264
- Chiavenato, I. (2002) Administración en los nuevos tiempos, Bogotá, 287
- Cujulema Mangia, W. P., y Paste Caiza, M. V. (2023). Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la

cooperativa de ahorro y crédito Maquita. Repositorio institucional:
<http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/11149>

Deza, J., y Muñoz, S. (2012). Metodología de la Investigación Científica. Perú: Universidad Alas Peruanas. Vicerrectorado de Investigación y postgrado

Hernandez-Sampieri, R. (2014) Metodología de la investigación (6º edición), 128-172

Hurtado Sánchez, J. A. (2021) Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2019. URI: <https://hdl.handle.net/20.500.13080/6970>

Johnson, R. y Chang, C. (2006). “I” is to continuance as “we” is to affective: The relevance of the self-concept for organizational commitment. Journal of Organizational Behavior (“Yo” es a la continuidad como “nosotros” es a lo afectivo: la relevancia del auto concepto para el compromiso organizacional), 27, 549 - 570

Maslow, A. (1954) Motivation and Personality (Motivación y personalidad), revista de Psicología, vol. 32, núm.2, 2014, 273

Meyer, J., y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, (conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. Revisión de la gestión de recursos humanos)

Mijares, M. (2011). Principales factores que influyen en el nivel de compromiso organizacional dentro de una empresa de outsourcing (Tesis de maestría) Universidad Autónoma de Nuevo León, México, <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/2601>

Rovayo Caiza, D. P. (2020) El compromiso organizacional en la gestión pública del Ministerio de Transporte y Obras Públicas en la Zona 3. Repositorio institucional: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31911>

Silva Paredes, W. W., y Vásquez Cotrina, L. E. (2020) Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020. URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60464>

Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge. (2009). Comportamiento organizacional. (13° Edición). México. México editorial Pearson, 27-31, 87, 139

Ugarte Bohórquez, J. C. y Oviedo Montalvo, J. (2022). “Compromiso organizacional y trabajo en equipo en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Echarati, la Convención – 2021”, (tesis pregrado de la Universidad Andina del Cusco), repositorio institucional, <https://hdl.handle.net/20.500.12557/5224>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Díaz Monago, N. M. (2024). *Compromiso organizacional entre personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2024* [Tesis de pre grado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Compromiso organizacional entre personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024”

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	UNIDADES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL				Ítems	
¿Cuál es la diferencia del compromiso organizacional entre el personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024?	Describir la diferencia del compromiso organizacional el personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024				%	Tipo de investigación: Aplicada Enfoque de investigación: Cuantitativo Nivel de investigación: Descriptivo Diseño de investigación: No experimental, transeccional Población: 247 trabajadores nombrados y contratados Muestra: 70 trabajadores nombrados 81 trabajadores contratados Técnica:
P1: ¿Cuál es la diferencia del compromiso afectivo entre el personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024?	O1: Describir la diferencia del compromiso afectivo entre el personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024.	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Emoción		
P2: ¿Cuál es la diferencia del compromiso de continuidad entre el personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024?	O2: Describir la diferencia del compromiso de continuidad entre el personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024.			Satisfacción	%	
P3: ¿Cuál es la diferencia del compromiso normativo entre el personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024?	O3: Describir la diferencia del compromiso normativo entre el personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024.			Pertinencia		
				Necesidad económica		
			Compromiso de continuidad	Beneficios	%	
			Compromiso normativo	Obligación moral	%	

y contratado en la
Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024?

contratado en la
Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024.

Lealtad

Moral

Encuesta

Instrumento:

Cuestionario

Técnica para el procesamiento y análisis de la información:

Estadística básica

Nota. La tabla muestra información adaptado del CATP-2024-1

ANEXO 2

CUESTIONARIO

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL NOMBRADO Y CONTRATADO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA

Estimado servidor:

Agradezco anticipadamente por sus respuestas en la presente encuesta para el trabajo de investigación denominado: Compromiso organizacional de los trabajadores nombrados y contratados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, 2024.

El cuestionario es anónimo y confidencial.

INSTRUCCIONES:

- ✓ Marque con un "X", la alternativa que usted considere es la apropiada.
- ✓ Responda con sinceridad, este cuestionario es estrictamente confidencial.
- ✓ No existen respuestas correctas, ni incorrectas.
- ✓ Asegúrese de no dejar ninguna pregunta sin responder.

a) ¿Cuál es su condición laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha?

Nombrado	
Contratado	

b) ¿Cuántos años trabaja en la municipalidad distrital de Yanacancha?

Menos de 2 años	
De 3 a 5 años	
De 6 a 10 años	
De 11 a 15 años	
Más de 16 años	

c) ¿Cuál es su escala laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha?

Auxiliar	
Técnico	
Profesional	

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica, las respuestas serán valoradas con la siguiente escala:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO		1	2	3	4	5
1	Me siento feliz de trabajar en esta institución					

2	Me siento emocionalmente bien al trabajar en esta institución					
3	Me siento como “parte de la familia” en esta institución					
4	Esta institución tiene un gran significado personal para mí					
5	Tengo un sentido de pertenencia con esta institución					
6	Siento que los problemas de la municipalidad son los míos					
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD		1	2	3	4	5
7	Me siento satisfecho con la remuneración mensual que percibo					
8	Considero que el sueldo que percibo satisface mis necesidades y cubre todos mis gastos					
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si concluyera mi relación laboral con la institución					
10	Siento que tengo muy pocas opciones laborales si considerará dejar esta institución					
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO		1	2	3	4	5
11	Hago las tareas de mi trabajo porque es mi obligación					
12	Siento que mi labor en esta institución es hacer lo correcto					
13	La institución donde trabajo merece mi lealtad					
14	En algún momento has tenido que elegir entre ser leal a tu institución o a un grupo por intereses personales					
15	No dejaría mi institución ahora, porque tengo un sentido de obligación con las personas que necesitan el servicio					
16	Siento que le debo mucho a esta institución					

Gracias por su tiempo.

ANEXO 3

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

SUMILLA: Solicito permiso para realizar trabajo de investigación.

SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA

S.A.

Yo, Nancy Marilu Díaz Monago, identificado con DNI N° 41332880, con domicilio en Av. Túpac Amaru N° 525, distrito de Chaupimarca, Provincia y Departamento de Pasco, recorro ante usted para expresarle lo siguiente:

Que, habiendo culminado la Carrera Profesional de Administración de Empresas en la Universidad de Huánuco, solicito permiso para realizar trabajo de investigación y a su vez hacer uso de la información recopilada en la entidad del rubro, para la elaboración del proyecto de investigación titulado "Compromiso organizacional entre personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2024", investigación que servirá para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

POR TANTO:

A usted señor Alcalde solicito acceder a mi petición.

Cerro de Pasco, mayo 6 de 2024.


Nancy M. DIAZ MONAGO
DNI N° 41332880



ANEXO 4

AUTORIZACIÓN DE EJECUCIÓN DE PROYECTO



Municipalidad Distrital de Yanacancha

PROVINCIA PASCO; DEPARTAMENTO PASCO
GESTIÓN 2023-2026

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

Yanacancha, 08 de mayo del 2024

CARTA N° 017 -2024-ALC/MDY-PASCO

Señora:
Nancy Marilú DIAZ MONAGO

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

REF. : Solicitud de fecha 09/05/2024.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente a nombre de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Provincia y Departamento de Pasco, asimismo, aprovecho la oportunidad para dar respuesta al documento presentado por su persona, solicitando autorización para el uso de la información en la elaboración del proyecto de investigación titulado "Compromiso Organizacional entre personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2024"; por tanto, se AUTORIZA la ejecución de dicho proyecto en los plazos convenidos.

Agradeciendo su puntual asistencia al presente, me suscribo de usted.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA
PASCO
Reg. Julio Cayetano CASHAMAYAN QUESPE
AL CALLEO

Recibido
10-05-2024

Cc.
Archivo:

Avenida Las Américas S/N - Yanacancha - Pasco - 063-793932

Julio
PROVINCIA DE PASCO
DEPARTAMENTO PASCO

