

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA



TESIS

**“Compromiso organizacional de los servidores públicos de la
Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA: Morales Silva, Yesabel Heydy

ASESOR: Acencio Malpartida, Larry Franklin

HUÁNUCO – PERÚ

2024

U

D

H



TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Psicología Organizacional
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Psicología

Disciplina: Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual y otras discapacidades físicas mentales)

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de licenciada en psicología

Código del Programa: P05

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI):73611213

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI):45723125

Grado/Título: Maestro en educación, mención:
investigación y docencia superior

Código ORCID: 0000-0002-4442-9082

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Miraval Tarazona, Lincoln Abraham	Magíster en psicología educativa	22404062	0000-0003-0269-8599
2	Calero Bravo, Roberto Angelo	Magíster en economía	71586889	0000-0002-7060-7866
3	Barrueta Santillan, Mercedes Vilma	Magíster en psicología educativa	22503206	0000-0003-3880-5624



Facultad de Ciencias de la Salud
Programa Académico Profesional de Psicología
"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"

**"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE
JUNÍN Y AYACUCHO"**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **08:00 A.M** horas del día 19 del mes de noviembre del año dos mil veinticuatro, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ciudad universitaria La Esperanza en 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:

- MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA
- MG. ROBERTO ANGELO CALERO BRAVO
- MG. MERCEDES VILMA BARRUETA SANTILLAN
- MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI
- **ASESOR DE TESIS. MG. LARRY FRANKLIN ACENCIO MALPARTIDA.**

**PRESIDENTE
SECRETARIO
VOCAL**

(JURADO ACCESITARIO)

Nombrados mediante Resolución N° 3212-2024-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada **"COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE – HUÁNUCO, 2023"**; Presentado por la Bachiller en Psicología, Sra. **MORALES SILVA, YESABEL HEYDY**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**.

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, declarándolo (a)..... *aprobado* por..... *unanimidad* con el calificativo cuantitativo de..... *18* y cualitativo de..... *muy bueno*

Siendo las, *9:06 am* Horas del día..... *19* del mes de *noviembre* del año *2024*, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA
Orcid.org/0000-0003-0269-8599 – DNI 22404062
PRESIDENTE



MG. ROBERTO ANGELO CALERO BRAVO
Orcid.org/0000-0002-7060-7866 - DNI - 71586889
SECRETARIO



MG. MERCEDES VILMA BARRUETA SANTILLAN
Orcid.org/0000-0003-3880-5624 – DNI 22503206
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: YESABEL HEYDY MORALES SILVA, de la investigación titulada “Compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023”, con asesor(a) LARRY FRANKLIN ACENCIO MALPARTIDA, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 719-2023-D-FCS-UDH del P. A. de PSICOLOGÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 23 % 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, 31 de octubre 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

2. Morales Silva, Yesabel Heydy.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

13%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

5%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

4

repositorio.unheval.edu.pe

Fuente de Internet

2%

5

www.scielo.org.mx

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 mi querida madre, cuyo amor incondicional y sacrificios han sido mi mayor impulso. A mí misma, por cada noche de esfuerzo, cada desafío superado y cada lágrima que se ha convertido en logro.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de corazón a mi amada madre, por su apoyo inquebrantable; a mí misma, por persistir a pesar de la lucha interna; a mis hermanos, cuyos abrazos fueron mi refugio; a mi familia por sus palabras de aliento y por ser la fuerza que impulsa mis logros; a la plana docente de la Universidad de Huánuco del Programa Académico de Psicología quienes con su compromiso con el conocimiento y su habilidad para inspirar dejaron una huella imborrable en mi formación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I.....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. DESCRIPCIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	14
1.3. OBJETIVO GENERAL	14
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	15
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	15
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	16
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.7.1. VIABILIDAD TÉCNICA	16
1.7.2. VIABILIDAD ECONÓMICA	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1 INTERNACIONAL.....	18
2.1.2 NACIONAL	20
2.1.3 REGIONAL	21
2.2 BASES TEÓRICAS.....	22

2.2.1	MODELO TRIDIMENSIONAL DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN.....	22
2.2.2	TRES DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: IDENTIFICACIÓN, MEMBRESÍA Y LEALTAD DE CLAURE Y BÖHRT	23
2.2.3	LA SATISFACCIÓN Y EL BIENESTAR PSICOLÓGICO COMO ANTECEDENTES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MAÑAS, SALVADOR, BOADA, GONZÁLEZ Y AGULLO.....	24
2.2.4	MOTIVOS Y FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE HERNÁNDEZ, RUIZ, RAMÍREZ, SANDOVAL Y MÉNDEZ	24
2.2.5	JORNADA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE ÁLVAREZ	26
2.2.6	LA PARADOJA DEL COMPROMISO DE LITTLEWOOD	26
2.2.7	COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES DE SALVADOR.....	27
2.2.8	COMPROMISO ANTES Y DESPUÉS: UNA EVALUACIÓN Y RECONCEPTUALIZACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE COHEN (2007)	28
2.2.9	DETERMINANTES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE WOLOWSKA	31
2.2.10	UN MODELO DE PROCESO DUAL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE JEONGKOO Y SHANE	32
2.2.11	FACTORES QUE INFLUYEN EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE SURYANI	33
2.2.12	TIPOLOGÍA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MUTHUVELOO Y CHE ROSE.....	36
2.3	DEFINICIONES CONCEPTUALES	37
2.3.1	COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	37
2.3.2	COMPROMISO AFECTIVO.....	37
2.3.3	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	37
2.3.4	COMPROMISO NORMATIVO	37
2.4	HIPÓTESIS.....	38
2.4.1	HIPÓTESIS GENERAL.....	38

2.4.2	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS.....	38
2.5	VARIABLE ÚNICA	38
2.6	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE	39
CAPÍTULO III.....		40
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		40
3.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	40
3.1.1	ENFOQUE.....	40
3.1.2	ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN	40
3.1.3	DISEÑO.....	41
3.2	POBLACIÓN Y MUESTRA	41
3.2.1	POBLACIÓN.....	41
3.2.2	MUESTRA	42
3.3	TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
	43	
3.3.1	PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	43
3.3.2	PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	44
CAPÍTULO IV		45
RESULTADOS		45
4.1	PROCESAMIENTO DE DATOS	45
4.2	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	51
CAPÍTULO V		55
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		55
CONCLUSIONES		57
RECOMENDACIONES.....		58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		59
ANEXOS		63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variable compromiso organizacional	39
Tabla 2 Cantidad total de población.....	42
Tabla 3 Funcionarios públicos según sexo	45
Tabla 4 Dimensión afectiva del compromiso organizacional	46
Tabla 5 Dimensión continuidad del compromiso organizacional	47
Tabla 6 Dimensión normativa del compromiso organizacional.....	48
Tabla 7 Compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle	49
Tabla 8 Compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle	51
Tabla 9 Dimensión afectiva del compromiso organizacional	52
Tabla 10 Dimensión continuidad del compromiso organizacional	53
Tabla 11 Dimensión normativa del compromiso organizacional.....	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Funcionarios públicos según sexo	45
Figura 2 Dimensión afectiva del compromiso organizacional.....	46
Figura 3 Dimensión continuidad del compromiso organizacional	47
Figura 4 Dimensión normativa del compromiso organizacional	48
Figura 5 Compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle	49

RESUMEN

El presente estudio lleva como título Compromiso Organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - Huánuco, 2023, tuvo como objetivo determinar el nivel de Compromiso Organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023. La metodología fue de tipo básica, se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, utilizó un alcance de investigación descriptivo con diseño no experimental transeccional descriptivo. De acuerdo al muestreo no probabilístico se contó con la participación de 38 servidores públicos, para el recojo de información se utilizó el Inventario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (2002). Los resultados demostraron que los servidores públicos se encuentran en el ranking media de compromiso organizacional, de esta manera, se aprobó la hipótesis nula, de igual manera en la dimensión afectiva, de continuidad y normativa.

Palabras clave: Compromiso, compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo.

ABSTRACT

The present study is titled Organizational Commitment of the public servants of the District Municipality of Santa María del Valle – Huánuco, 2023, its objective was to determine the level of Organizational Commitment of the public servants of the District Municipality of Santa María del Valle – Huánuco, 2023. The methodology was basic type, it was developed from a quantitative approach, it used a descriptive research scope with a descriptive transectional non-experimental design. According to non-probabilistic sampling 38 public servants participated; Allen and Meyers Organizational Commitment Inventory (2002) was used to collect information. The results showed that public servants are in the medium level of organizational commitment, which is why the null hypothesis was approved, in the same way in the affective, continuity and normative dimension.

Keywords: Organizational, organizational commitment, affective commitment, continuity commitment, normative commitment.

INTRODUCCIÓN

El transcurso y desarrollo del presente estudio se llevó a cabo conforme a los protocolos establecidos por la comunidad científica. Por ello, se detalla minuciosamente cada procedimiento realizado

En el capítulo I, iniciamos con el recorrido y nos centramos en el problema de investigación, así como su descripción, planteamiento y formulación. Se presentan los objetivos tanto el general como los específicos, establecemos la justificación teórica, práctica y metodológica, reconocemos las limitaciones y la viabilidad del estudio.

En el capítulo II, exploramos el marco teórico, donde se presentan los antecedentes internacionales, nacionales y regionales, las bases teóricas que respaldan la investigación. También, se presentan las hipótesis tanto el general como los específicos.

En el capítulo III, conocemos la metodología de la investigación, describiendo al tipo de investigación al que pertenece tanto en el enfoque, alcance y diseño. Así mismo, la población y muestra con la que se ha trabajado. Añadiendo, la técnica e instrumentos de recolección de datos y técnicas para el procesamiento de la misma.

En el capítulo IV, explicamos los resultados de la investigación, se presenta la descripción y análisis de los hallazgos estadísticos. Así mismo, se añade la contrastación de hipótesis.

En el capítulo V, se presenta la discusión de resultados con otros autores.

Finalmente, se describen las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El compromiso organizacional tiene vital importancia en el éxito de cualquier organización. Meyer y Allen (1991) señalaron, que el compromiso organizacional es una condición psicológica que sobresale en la relación del empleador con la organización. Los trabajadores que se encuentran comprometidos desarrollan su labor con buena motivación, tienen mejor producción y presentan mayor interés en permanecer en la organización. Sin embargo, en muchas organizaciones el compromiso del personal es bajo.

Continuando con Meyer y Allen (1997) dieron a conocer que entender el desarrollo del compromiso es de suma importancia tanto en la actualidad como en sus inicios. Cada vez más, las organizaciones adoptan enfoques para mantener a personas esenciales en la organización. Añaden, que la subcontratación de empleadores también genera inquietud por el compromiso organizacional y que el compromiso surge de manera espontánea.

A nivel internacional, Betanzos et al. (2006) expresaron, que el compromiso organizacional es una construcción teórica que genera interés en profesionales como psicólogos y los que trabajan con el personal de la organización. Los expertos investigaron cuáles son los factores que lo conforman y lo mantienen. A pesar de ello, hay revisiones teóricas que demuestran que todavía existen diferencias en la manera en que se entiende y mide el compromiso organizativo.

Así mismo, Alicia y Florencia (2008) refirieron, que el compromiso afectivo se relaciona de manera positiva con la antigüedad y el género, pero negativamente con el cargo, el nivel educativo y el tamaño de la empresa. De hecho, el compromiso normativo se relaciona positivamente con todas las variables sociodemográficas, mientras que el compromiso calculativo no tiene relación significativa con ninguna.

Por su parte, Álvarez (2009) colaboró en la erradicación de la idea de que los empleados de tiempo parcial no están tan comprometidos con la organización que los empleados de tiempo completo. Existen factores como la satisfacción que son importantes tanto como para el empleador a tiempo parcial y el empleador a tiempo completo.

Por otro lado, Hernández et al. (2018) indicaron que el compromiso organizacional es importante para que el empleador se sienta partícipe de la organización y se identifique con ella, también recalcan que es crucial que los líderes de las empresas animen y respalden al personal para alcanzar los objetivos y metas definidos por la organización manteniendo la importancia de tener en cuenta los indicadores para asegurar una mejora constante. Determinaron los elementos influyentes en el compromiso organizativo, las cuales son: La comunicación, la motivación, la satisfacción laboral, la identidad, el trabajo en equipo y el liderazgo. Es fundamental que los empleadores estén contentos con su trabajo y las oportunidades que se le presenten porque esto aumentará su compromiso, motivar e involucrar al personal en el proceso es una excelente manera de fomentar su permanencia en la organización. En la misma línea, explicaron que los empleadores que trabajan en la organización durante un largo período suelen estar más comprometidos que los que laboran por períodos cortos.

A nivel nacional, López (2021) en cuanto a estudios sobre compromiso organizacional en servidores públicos señaló, que los servidores públicos no se sienten contentos de formar parte de la Municipalidad porque no han desarrollado vínculos emocionales con la organización y no disfrutan de su permanencia. Aunque hayan invertido tiempo, dinero y esfuerzo, no se sienten comprometidos con la institución y podrían buscar otras oportunidades de trabajo. No obstante, sienten una obligación moral de permanecer debido a la responsabilidad social y el compromiso normativo que implica pertenecer a la entidad por haberles dado una oportunidad. Añaden, que comúnmente se observa la falta de compromiso en instituciones públicas debido a que los empleadores son seleccionados por su apoyo político en campañas. Esto lleva al favoritismo político y familiar en la administración pública, lo que ha llevado a empleados deshonestos a colocar a sus parientes en puestos importantes para beneficiarse del presupuesto público.

A nivel regional, Hurtado (2021) en investigaciones referente al compromiso organizacional en administrativos Municipales, sostuvo que los dirigentes muestran un fuerte compromiso con el éxito de la organización, y este compromiso ejerce una influencia significativa en el rendimiento laboral. Afirma que el compromiso organizacional y cada una de sus dimensiones tales como el compromiso afectivo, normativo y continuo influyen en el desempeño laboral.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuál es el nivel de compromiso afectivo de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023?

¿Cuál es el nivel de compromiso de continuidad de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023?

¿Cuál es el nivel de compromiso normativo de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar el nivel de compromiso afectivo de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023.

Describir el nivel de compromiso de continuidad de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023.

Establecer el nivel de compromiso normativo de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Bernal (2016) cada vez que se emprende una investigación se tiene un objetivo en mente, ya sea para descubrir nuevos conocimientos o para solucionar un problema en específico. En cualquier caso, es importante justificar por qué se lleva a cabo la investigación. De esta manera, se asegura que el tiempo y los recursos invertidos en el proyecto sean eficaces y eficientes. Considerando lo expuesto, existen tres tipos de justificación: teórica, práctica y metodológica.

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La presente investigación se enfocó en evaluar el nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023. El compromiso que tienen los empleadores con la organización refleja un impacto significativo en su desempeño, por lo que se requirió corroborar dicha afirmación.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

En el presente estudio, se utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional con el objetivo de respaldar su enfoque pragmático y riguroso desde una perspectiva científica. A través de los hallazgos, se buscó facilitar la creación de estrategias de intervención que permitan llevar a cabo acciones efectivas para evaluar la presencia de niveles significativos de compromiso organizativo en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle. Esta prueba psicométrica fue empleada para determinar la presencia de niveles considerables de compromiso en la organización.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Las acciones que se llevaron a cabo en esta investigación se fundamentaron en el ámbito de la investigación científica, utilizando rigurosos mecanismos para asegurar la veracidad de los datos obtenidos. Esto contribuirá al avance científico y proporcionará datos confiables derivados de la aplicación de la estadística en las ciencias sociales. Al emplear el Cuestionario de Compromiso Organizacional, se determinó el grado de compromiso que los empleados tienen hacia la organización. Una vez verificado, este resultado sirve como punto de referencia en futuras investigaciones que aborden el mismo tema.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Dificultad para la aplicación del cuestionario debido al desinterés de algunos trabajadores.

Dificultad para trabajar con la población completa.

Dificultad para encontrar antecedentes de investigación de una sola variable.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación presentó viabilidad, ya que se contó con el apoyo de las autoridades de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, quienes amablemente accedieron a ser la población y muestra que requiere la investigación. Además, fue factible llevar a cabo la investigación, debido a que se contó con las siguientes viabilidades:

1.7.1. VIABILIDAD TÉCNICA

El instrumento que se utilizó presenta validez y confiabilidad requerida para su correcta aplicación, lo que garantiza que los datos recolectados sean precisos.

1.7.2. VIABILIDAD ECONÓMICA

En cuanto a los materiales y recursos que se utilizaron en esta investigación, es importante destacar que no generaron un gran gasto económico. Esto significa que no se requirieron grandes inversiones para llevar a cabo el estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. INTERNACIONAL

Treviño-Reyes y López-Pérez (2022) en su artículo Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral en docentes de México, tuvo como objetivo analizar cómo el empoderamiento estructural y las recompensas salariales influyen en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral, utilizando el empoderamiento psicológico como puente entre estos elementos. Utilizó el enfoque cuantitativo, alcance correlacional, explicativo, con diseño no experimental, transversal. Contó con una muestra de 167 docentes. Para recopilar datos, los investigadores emplearon una serie de instrumentos de evaluación. El Cuestionario de Condiciones de Efectividad Laboral se utilizó para analizar las condiciones de trabajo. La Escala de Empoderamiento Psicológico se aplicó para medir el empoderamiento psicológico de los empleados. La satisfacción laboral se evaluó mediante el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Melia y Peiro. El compromiso organizacional se midió utilizando el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. El Inventario de Agotamiento de Maslach se empleó para evaluar el agotamiento laboral. Finalmente, se utilizaron las Encuestas de Madero para medir la efectividad de las remuneraciones en los empleados. Los resultados evidencian que alcanzaron exitosamente el objetivo general de la investigación a través de la aplicación de un riguroso modelo de ecuaciones estructurales. Llegaron a las siguientes conclusiones, que, a través del Empoderamiento Psicológico, existe relación positiva y significativa entre el Empoderamiento Estructural en la Satisfacción Laboral. Además, los resultados mostraron una relación significativa entre las remuneraciones y el compromiso organizacional. Sin embargo, no se encontró evidencia

de un impacto negativo del empoderamiento estructural o psicológico, ni de las remuneraciones, en el agotamiento laboral.

Ávila y Pascual (2020) en su artículo Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio, tuvieron como objetivo primordial enfocarse en la exhaustiva discusión y la elaboración de una innovadora propuesta para un nuevo modelo de estudio del Compromiso Organizacional. Estudio cualitativo. Las conclusiones fueron las siguientes: El modelo unidimensional del compromiso organizacional hace referencia al compromiso afectivo de los trabajadores en la realización de actividades que les gustan para alcanzar los objetivos de la empresa. El vínculo emocional con el empleador es más relevante que los motivos psicológicos. El compromiso normativo y de continuidad no forma parte del compromiso organizacional, ya que el primero está presente en el individuo comprometido consigo mismo y el segundo debido a que el deseo de lo mejor para la organización implica un compromiso intrínseco.

Coronado-Guzmán et al. (2020) en su artículo Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias, en México, realizaron un estudio cualitativo. En revisión de 50 artículos, llegaron a los siguientes resultados: Identificaron diversas variables antecedentes del compromiso organizacional y las clasifican en manipulables y no manipulables por la organización. Las conclusiones fueron: La organización debe aprovechar las variables manipulables para generar compromiso en diferentes formas y niveles, con el fin de alcanzar los resultados deseados. Para las variables no manipulables, sugieren desarrollar planes de acción para aumentar o disminuir sus efectos. El compromiso organizacional es un concepto complejo debido a las consecuencias que generan ciclos y que influyen en sus antecedentes.

2.1.2. NACIONAL

Anchelia-Gonzales et al. (2021) en su artículo La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas, el estudio se basó en evaluar la conexión entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en empleados del ámbito educativo. Siguieron el paradigma positivista con enfoque cuantitativo. Se clasifica como un estudio básico, de diseño no experimental, corte transversal, correlacional y aplicaron el método hipotético deductivo. Contó con una población de 88 empleadores. Emplearon el Cuestionario para evaluar la Gestión Administrativa y el Cuestionario de Compromiso Organizacional, ambos elaborados por los autores. Los resultados confirmaron la existencia de la relación favorable y significativa entre las variables, asumiendo que, si existe una buena gestión, el compromiso de los trabajadores se incrementará. Concluyeron afirmando que, existe una correlación positiva y relevante entre ambas variables, indicando que a medida que la gestión mejora, el compromiso de los empleados aumenta de manera gradual.

Atencio et al. (2020) en su artículo Compromiso Organizacional desde la perspectiva del personal docente, tuvieron como objetivo investigar el grado de compromiso organizacional desde el punto de vista docente de la Institución Educativa Mata de Plátano del Municipio Canalete. El paradigma de investigación fue positivista de enfoque cuantitativo, contando con el tipo de investigación descriptivo con diseño no experimental y de campo. Contaron con una población de 18 trabajadores, para la recolección de datos aplicaron un cuestionario de opciones múltiples. Llegaron al siguiente resultado: Los educadores poseen un nivel medio de compromiso afectivo, mientras que en el compromiso de continuidad y normativo presentaron niveles altos. Se evidenció que el personal docente muestra un nivel considerable de compromiso organizacional.

Hernández et al. (2020) en su artículo Marketing interno y compromiso organizacional de centros de entretenimiento del Perú, su objetivo fue establecer la influencia del marketing interno y el compromiso organizacional. Investigación de tipo básico, enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, diseño no experimental de corte transversal correlacional. Contaron con la participación muestral de 150 empleadores. Utilizaron el Cuestionario de Marketing Interno de Bohnenberger (2005) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1998). El resultado dio a conocer que entre el marketing interno y el compromiso organizacional existe una relación positiva, lo que indica que a medida que se incrementan las estrategias, técnicas, métodos y atenciones dirigidas a los trabajadores, también aumentará su nivel de compromiso.

2.1.3. REGIONAL

Cuadro y Gómez (2022) en su trabajo de investigación La ergonomía ambiental y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria- oficina zonal Huánuco, 2021, tuvieron como objetivo analizar cómo la ergonomía ambiental se vincula con el compromiso organizacional de los empleados. Investigación de tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental transversal. La muestra consistió en 78 colaboradores. Utilizaron el Cuestionario de Ergonomía Ambiental y el Cuestionario de Compromiso Organizacional. Llegaron al siguiente resultado: La correlación entre ambas variables es significativa. Sus conclusiones señalan que, a medida que se presta atención a una buena ergonomía ambiental, aumenta el compromiso organizacional. Un buen ambiente térmico, sonoro y lumínico están asociados a un mayor compromiso organizacional.

Chávarri (2021) en su trabajo de investigación Clima Organizacional y su relación con el Compromiso Laboral en el personal del Puesto de Salud Alto Perú 2020, tuvo como objetivo analizar la

relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral. Utilizando un diseño de investigación correlacional y descriptivo, se examinó una muestra de 40 trabajadores. Para la recolección de datos, se emplearon el Inventario del clima organizacional y una Escala de compromiso laboral. Los resultados demostraron una correlación significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral. En conclusión, se encontró una relación positiva y directa entre estas dos variables, lo que sugiere que un clima organizacional favorable fomenta un mayor compromiso laboral.

Hurtado (2021) en su trabajo de investigación Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2019, tuvo como objetivo investigar la influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad de Pillco Marca. Utilizando un enfoque relacional, prospectivo, observacional, transversal y analítico, con un diseño correlacional, se estudió una muestra de 69 participantes. Se empleó el Inventario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer para medir el compromiso. Los resultados mostraron que los líderes de la ciudad de Pillco Marca demuestran un fuerte compromiso con el éxito de la organización, y este compromiso tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral de los administrativos. Se concluyó que el compromiso organizacional, incluyendo sus dimensiones afectiva, normativa y continua, influye positivamente en el desempeño laboral de la muestra estudiada.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. MODELO TRIDIMENSIONAL DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN

Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional es la condición psicológica que prevalece en la relación de los trabajadores y la institución, o cuál puede representar un riesgo para la toma de

decisiones del empleador y su continuidad en el trabajo. Acorde a ello, identificaron tres tipos:

- Compromiso afectivo: Este tipo de compromiso implica un vínculo emocional, de identidad con la organización, así como una participación activa por parte del empleador.
- Compromiso de continuidad: El empleador es consciente de los riesgos que conlleva abandonar la organización, por lo que se siente comprometido a permanecer en ella.
- Compromiso normativo: Este tipo de compromisos está basado en el sentimiento de lealtad y obligación que el empleador siente hacia la organización, lo que lo lleva a permanecer en ella.

2.2.2. TRES DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: IDENTIFICACIÓN, MEMBRESÍA Y LEALTAD DE CLAURE Y BÖHRT

Claure y Bohrt (2004) siendo el compromiso organizacional un concepto clave para el ámbito laboral, ya que hace referencia a los sentimientos y las actitudes que los trabajadores experimentan hacia su organización y su disposición para permanecer en ella. Se compone de tres elementos esenciales que son la identificación, la membresía y la lealtad.

- Identificación: Hace referencia a la coincidencia de metas y objetivos entre el empleador y la entidad, lo que implica que el trabajador se sienta comprometido con los objetivos de la organización.
- Membresía: Hace referencia a la sensación de pertenencia que el empleador experimenta hacia la organización, lo que se traduce en un deseo de permanecer en ella y formar parte de su comunidad laboral.
- Lealtad: Se relaciona con las acciones que el empleador lleva a cabo para defender y respetar a la organización, demostrando así su compromiso y fidelidad hacia ella. En este sentido, los trabajadores leales están dispuestos a actuar en beneficio de la

empresa, incluso en momentos difíciles, y a mantener una actitud positiva hacia ella en todo momento.

El compromiso organizativo es uno de los factores clave para que cualquier organización tenga éxito, ya que implica una mayor motivación y productividad por parte de los trabajadores, así como una mayor estabilidad y fidelidad hacia la organización.

2.2.3. LA SATISFACCIÓN Y EL BIENESTAR PSICOLÓGICO COMO ANTECEDENTES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MAÑAS, SALVADOR, BOADA, GONZÁLEZ Y AGULLO

Mañas et al. (2007) realizaron un análisis exhaustivo acerca del nivel del compromiso del personal del sector público, así como su influencia en la organización en la que se desempeñan. Indican que, los componentes del bienestar psicológico son los factores más influyentes en el compromiso organizacional. Estos componentes incluyen: trabajar bajo presión, sentir que el trabajo que se realiza es importante y tener una sensación general de felicidad. Aunque a primera vista pueda parecer contradictorio que trabajar bajo presión sea un factor clave para que los empleados se comprometan con la organización, esto adquiere sentido si se consideran los resultados previos que indican que los empleados no quieren que el trabajo sea aburrido. Además, es importante tener en cuenta el contexto en el que se realiza el análisis, que es la Administración Pública, donde no existe un control detallado del desempeño laboral de los empleados.

2.2.4. MOTIVOS Y FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE HERNÁNDEZ, RUIZ, RAMÍREZ, SANDOVAL Y MÉNDEZ

Hernández et al. (2018) los líderes de las organizaciones juegan un papel crucial en la motivación y el apoyo de sus empleados para alcanzar los objetivos y metas de la empresa, siempre buscando la mejora continua. Para lograr este objetivo, es esencial comprender los factores que influyen en el compromiso organizacional de los empleados, como

son: la comunicación, la motivación, la satisfacción laboral, la identidad, el trabajo en equipo y el liderazgo.

- La comunicación: Es importante para el buen funcionamiento de la empresa ya que integra todas las funciones de gestión y es necesaria para fijar y comunicar objetivos, desarrollar planes, organizar recursos, seleccionar, desarrollar y evaluar a los miembros de la organización, liderar, dirigir y motivar, y crear un entorno en el que las personas quieran contribuir y controlar los resultados. Además, la comunicación facilita las funciones de gestión y conecta a la empresa con el entorno externo a través del intercambio de información. Es importante que la comunicación se produzca en diferentes direcciones: abajo, arriba y horizontal. La comunicación horizontal implica el intercambio de mensajes entre amigos y colegas y puede tener lugar dentro o entre departamentos. El propósito de la comunicación horizontal no es sólo brindar información sino también solicitar apoyo y coordinar actividades.
- La motivación: Explica cómo los empleados eligen comportamientos para satisfacer sus necesidades y determinar si sus elecciones son efectivas.
- Satisfacción laboral: Los empleados deben tener un cierto nivel de satisfacción y calidad de las alternativas de empleo y de inversión, lo que conduce al compromiso organizacional y por ende, a la perseverancia mantenida dentro de una organización o institución para alcanzar una meta.
- La identidad: El compromiso organizacional es la fuerza del compromiso de un empleado con la organización y cómo se relaciona con ella. Los empleados que permanecen en la organización durante mucho tiempo tienden a permanecer en la empresa más que aquellos que permanecen en la organización por un período de tiempo más corto.
- Trabajo en equipo y el liderazgo: Son esenciales para involucrar a los empleados con la organización y alcanzar los objetivos.

2.2.5. JORNADA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE ÁLVAREZ

Álvarez (2007) mediante la comparación empírica entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial en cuanto al grado de compromiso organizacional, se han identificado los principales determinantes de dicho compromiso. El análisis de regresiones jerárquicas reveló que trabajar a jornada parcial no necesariamente implica un menor compromiso por parte del trabajador, siempre que se consideren otros factores relevantes. El estudio también encontró que la empresa puede aumentar el compromiso de sus empleados mediante acciones que fomenten una buena relación laboral y mejoren las perspectivas de promoción dentro de la organización.

2.2.6. LA PARADOJA DEL COMPROMISO DE LITTLEWOOD

Littlewood (2020) el compromiso afectivo y normativo demostraron una relación negativa con la renuncia psicológica. Los empleados que valoran y se sienten orgullosos de la organización, y perciben que han recibido consideraciones y tratos especiales, muestran un mayor compromiso y dedicación en su trabajo. Asimismo, ambos tipos de compromiso se relacionan positivamente con el bienestar, lo que implica que los empleados comprometidos no evitan su trabajo, sino que informan de un mejor estado de salud y bienestar general. Por otro lado, los empleados con un alto nivel de compromiso continuo tienden a permanecer en la organización, pero esto tiene un costo significativo para la misma. Estos empleados tienen más probabilidades de evitar el trabajo y retirarse psicológicamente de las tareas que los empleados con niveles más bajos de compromiso continuo.

Las personas que están comprometidas emocionalmente con su organización tienden a evitar la resignación y tienen mayores niveles de felicidad. Por el contrario, las personas que no tienen una fuerte conexión emocional con la organización para la que trabajan tienden a evitar el trabajo y tienen niveles más bajos de felicidad y salud.

En cuanto a la evaluación subjetiva del desempeño, los resultados mostraron que estaba más relacionada con el compromiso emocional, la humildad psicológica y el bienestar emocional.

Por lo tanto, es importante confirmar estos hallazgos comparándolos con medidas objetivas de desempeño organizacional e individual que son altamente valoradas por los formuladores de políticas. En cuanto a la base teórica de estos hallazgos, se apoyó el modelo tridimensional de compromiso organizacional propuesto por Allen y Meyer.

Sin embargo, no se respalda la afirmación de que estas tres dimensiones contribuyen al esfuerzo y al compromiso de los empleados con la organización y su trabajo.

Sólo el compromiso emocional está directamente relacionado con el desempeño organizacional y está inversamente relacionado con el cumplimiento psicológico. Por otro lado, el compromiso normativo se relaciona inversamente con la renuncia psicológica. En contra de la teoría, el compromiso continuo se correlaciona positivamente con la renuncia psicológica, lo que genera la paradoja.

En consecuencia, en contraposición a lo que se esperaba, los empleados que se comprometen por necesidad económica-laboral tienen paradójicamente una tendencia a evadir el trabajo y sus responsabilidades comparados con aquellos empleados que están comprometidos de manera afectiva y normativa. Este descubrimiento está respaldado por una secuencia que comienza con el compromiso afectivo, continúa con una baja disposición a renunciar psicológicamente y concluye con un elevado bienestar emocional.

2.2.7. COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES DE SALVADOR

Salvador (2019) la estabilidad es un factor esencial para los trabajadores, ya que contribuye a aumentar los niveles de compromiso organizacional. La comunicación juega un papel crucial, no solo en el compromiso organizacional, sino también en la reducción de los riesgos

psicosociales. Si bien no existen dos, tres o cuatro factores específicos que determinen una alta o baja influencia en el individuo y generen un impacto positivo o negativo en su desempeño, se pueden identificar dos situaciones clave:

- Primeramente, comprender las necesidades individuales no debe considerarse sencillo porque cada persona tiene una personalidad única.
- Asimismo, la exposición prolongada a altos niveles de riesgos psicosociales puede empeorar la salud de una persona a través de síntomas de estrés, fatiga crónica, depresión, adicción y enfermedades relacionadas, como problemas cardíacos, diabetes e hipertensión.

Es fundamental que las organizaciones se preocupen constantemente por construir relaciones sólidas con sus trabajadores. Esto se puede lograr creando un ambiente laboral positivo que fortalezca los lazos entre la empresa y sus empleados, fomente el compromiso organizacional y proteja la salud de los trabajadores, al mismo tiempo que se controlan los factores de riesgo psicosocial. Es importante recordar que alcanzar este objetivo no se logra con una fórmula única, sino que requiere la combinación de elementos relacionados con el entorno laboral y las estrategias de recursos humanos.

2.2.8. COMPROMISO ANTES Y DESPUÉS: UNA EVALUACIÓN Y RECONCEPTUALIZACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE COHEN (2007)

LA TEORÍA SUGERIDA: UN MODELO DE COMPROMISO DE CUATRO COMPONENTES

- El compromiso como actitud. Uno de los objetivos del modelo de adherencia de cuatro componentes desarrollado en este estudio es reducir la asociación entre el compromiso y las posibles consecuencias conductuales de este.
- El compromiso como concepto bidimensional - tiempo y naturaleza:

- Tiempo y compromiso. Compromiso antes de ingresar a la organización y compromiso después de ingresar a la organización: El factor tiempo juega un papel decisivo en el compromiso, provocando dos aspectos: compromiso tendencial antes de ingresar a la organización y compromiso real después de ingresar a la organización. La voluntad de involucrarse se refiere a la disposición general para involucrarse con una organización, mientras que el post-compromiso se refiere a un compromiso efectivo con una institución específica.
- La naturaleza del compromiso, instrumental vs. afectivo: La Naturaleza del Compromiso divide este concepto en dos vertientes: compromiso instrumental, basado en el intercambio de beneficios materiales, y compromiso normativo y afectivo, basado en la conexión emocional e interiorización de las metas y valores de la organización.

FORMAS DE COMPROMISO

- Predisposición al compromiso – Predisposiciones normativas e instrumentales: La predisposición al compromiso normativo es una obligación moral general hacia la organización, que refleja la probabilidad de comprometerse con ella. La tendencia a participar instrumentalmente surge de expectativas compartidas sobre la calidad de los intercambios con la organización. Este intercambio se basa en los beneficios y recompensas esperados que se pueden obtener de la organización.
- Compromiso instrumental y afectivo: El compromiso instrumental proviene de la percepción de la calidad del intercambio percibido entre la contribución del individuo y la recompensa recibida de la organización. El compromiso afectivo es un vínculo emocional con una organización a la que una persona está apegada, se apega emocionalmente y tiene un fuerte sentido de pertenencia.

PROPUESTA DE MODELO DE DESARROLLO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El proceso comienza antes de que el empleado se una a la organización y continúa a lo largo de los años en el empleo.

- Proceso de compromiso previo a la entrada: Describe el proceso de predisposición al compromiso antes de la incorporación. La predisposición al compromiso normativo se ve influenciada por características personales como valores y creencias. La predisposición al compromiso instrumental se ve influenciada por las características de la elección laboral y las expectativas sobre él.
- El desarrollo del compromiso organizacional posterior: La segunda parte del modelo describe el proceso de compromiso efectivo después de la incorporación, que resulta en niveles más altos o más bajos de compromiso instrumental y afectivo. Un empleado con una alta predisposición al compromiso normativo es más propenso a desarrollar un alto nivel de compromiso afectivo. Un empleado con una alta predisposición al compromiso instrumental es más propenso a desarrollar un alto nivel de compromiso instrumental. El compromiso instrumental se ve influenciado por las experiencias en la organización en términos de calidad del intercambio y el cumplimiento de las expectativas previas sobre dicho intercambio, así como por la socialización organizacional. El compromiso afectivo se ve influenciado por variables como el liderazgo transformacional, la percepción de justicia y el apoyo organizacional, que representan intercambios de mayor nivel. Las tácticas de socialización organizacional tienen un efecto positivo en el compromiso instrumental y afectivo.

El compromiso instrumental está influenciado de manera positiva por el compromiso afectivo.

El compromiso afectivo e instrumental se convierten en antecedentes de las predisposiciones al compromiso y afectan a estas predisposiciones.

2.2.9 DETERMINANTES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE WOLOWSKA

Wolowska (2014) su estudio se basó en el Modelo de Compromiso Organizacional de Tres Componentes desarrollado por Meyer y Allen.

Entre los factores considerados como determinantes del compromiso organizacional se identificaron los siguientes: variables demográficas, diferencias individuales, experiencia profesional, así como alternativas e inversiones.

- Variables demográficas: Las correlaciones con las variables demográficas suelen ser generalmente bajas. La edad y la permanencia tanto en la organización como en el puesto de trabajo se correlacionaron de manera débil pero positiva con los tres componentes del compromiso. Sin embargo, investigaciones realizadas en países fuera de América del Sur revelaron una correlación fuerte entre la edad y el componente de continuidad que con el componente normativo. Por otro lado, la correlación entre la permanencia y el compromiso normativo fue más débil en los países fuera de América del Norte.
- Diferencias individuales: El compromiso se correlaciona con el locus de control y la autoeficacia en la tarea. El locus de control externo se correlacionó de manera negativa con el componente afectivo, mientras que la autoeficacia en la tarea mostró una correlación positiva débil.
- Experiencia profesional: Resultados de la investigación revelaron correlaciones fuertes entre el compromiso organizacional y las variables relacionadas con la experiencia profesional en comparación con las variables de diferencias individuales. Los estudios realizados de América del Norte demostraron correlaciones fuertes entre el compromiso afectivo y la percepción de un rol de trabajo ambivalente y conflictivo, mientras que en América del Norte el conflicto de roles estaba estrechamente relacionado con el componente de compromiso normativo.

- Alternativas e inversiones: Se correlacionaron de manera óptima con el componente de continuidad que con los componentes afectivos o normativos. Además, fue encontrada una correlación positiva entre el componente de compromiso de permanencia y la universalidad de las habilidades y la educación en el mercado laboral.

2.2.10. UN MODELO DE PROCESO DUAL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE JEONGKOO Y SHANE

Jeongkoo y Shane (2002) desarrollaron y probaron un nuevo modelo de compromiso que combina ideas de dos programas de investigación independientes: la satisfacción laboral y el apoyo organizacional.

Este modelo sugiere que el compromiso organizacional y la satisfacción laboral son procesos afectivos cognitivos igualmente importantes que se derivan de diversas características laborales y personales.

La satisfacción laboral se puede entender como una forma de emoción positiva dirigida hacia la organización.

A su vez, el apoyo organizacional percibido se puede considerar como una creencia destacada de que la organización se preocupa por el bienestar de sus empleados. En este sentido, el apoyo organizacional puede fortalecer la conexión entre la organización y el empleado, convirtiendo la pertenencia a la organización en un aspecto central de la identidad individual.

Por lo tanto, este estudio representa una aplicación práctica de la teoría de la cohesión relacional y proporciona más evidencia sobre la importancia de los procesos cognitivos y emocionales que se sabe que generan compromiso.

2.2.11. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE SURYANI

Suryani (2018) el compromiso organizacional puede verse afectado por diversos factores desde las perspectivas de los empleadores y empleados.

Factores que afectan el compromiso organizacional desde el punto de vista del empleador:

- Ambigüedad de rol: El papel laboral es fundamental para tener una comprensión clara de quién es responsable de una tarea específica en la organización. Esta ambigüedad juega un papel importante en el compromiso afectivo. Cuando el rol laboral es claro, es más probable que los empleados se comprometan de manera natural. Por otro lado, cuando el rol laboral es vago y conflictivo, el compromiso hacia la organización disminuye.
- Control en el trabajo: Los empleados que tienen mayor autonomía y participación en la toma de decisiones tienden a mostrar un mayor nivel de compromiso.
- Inseguridad laboral: La inseguridad laboral, al igual que el control en el trabajo, puede predecir el nivel de compromiso de los empleados. Cuando los empleados perciben que no hay garantía en cuanto a su futuro laboral en la organización, es probable que busquen otras oportunidades. Como resultado, pueden prestar menos atención y compromiso a su trabajo asignado.
- Avance en la carrera: El avance profesional es importante para que los empleados planifiquen su carrera. Tener un camino claro de desarrollo profesional y el respaldo total de los empleadores ayuda a los empleados a alcanzar sus metas laborales. Se ha demostrado una correlación entre el avance profesional y el compromiso organizacional.
- Evaluación del desempeño: La evaluación del desempeño es una herramienta fundamental de gestión de recursos humanos que permite evaluar el rendimiento de los empleados. Diversos estudios han demostrado que, entre todas las prácticas de gestión

de recursos humanos, la evaluación del desempeño es la que presenta una correlación significativa con el compromiso organizacional.

- Experiencia positiva en equipos: Las experiencias positivas en equipos tienen un impacto en el nivel de compromiso en una organización. La investigación también ha señalado que una experiencia positiva en equipos implica relaciones sociales en las que los miembros se apoyan mutuamente, se unen y se respetan.
- Apoyo de la dirección y ambiente laboral: Además de contar con el respaldo total de la gerencia, el ambiente laboral también puede predecir el nivel de compromiso del personal a través del clima psicológico percibido como positivo en el trabajo. Una gestión flexible y alentadora, una descripción clara del trabajo y del rol, así como la capacidad de expresión y compartir conocimientos, generan una sensación positiva en los empleados que mejora aún más su nivel de compromiso.

Factores que afectan el compromiso organizacional desde el punto de vista del empleado:

- Locus de control: El locus de control se refiere a la creencia de una persona en el grado de control sobre los acontecimientos de su vida. Puede ser externo o interno. Locus de control externo significa que los eventos en la vida de una persona están influenciados por fuerzas externas, mientras que locus de control interno significa que una persona tiene control sobre los eventos y resultados. Aquellos con un alto locus de control interno creen que el avance en su carrera, los beneficios y los aumentos salariales están bajo su control. Además, perciben que pueden controlar su entorno laboral, lo que los hace sentir más conectados con la organización y, por lo tanto, aumenta su nivel de compromiso. Por otro lado, aquellos con un locus de control externo creen que tienen menos control sobre su entorno y tienen pocas oportunidades de encontrar otro trabajo, por lo que prefieren quedarse en su empleo actual.

- Edad y permanencia en la organización: Estudios han demostrado que la edad y el tiempo pueden influir en el compromiso organizacional en los tres componentes del compromiso. El componente de continuidad tiene la mayor influencia. El compromiso se refleja en la disposición de sacrificar la vida actual para adaptarse al trabajo y en la decisión de permanecer en la organización debido a las dificultades para encontrar otro empleo. Aquellos que llevan varios años en una organización estarían dispuestos a sacrificar voluntariamente su vida para cumplir con los objetivos de una organización, ya que a medida que pasa el tiempo, se siente un mayor sentido de pertenencia. Por otro lado, las personas mayores preferían quedarse en la organización en lugar de mudarse a otro lugar debido a que los nuevos trabajos normalmente tienen límites de edad.
- Autoeficacia en la tarea: La autoeficacia en la tarea se define como la confianza que una persona tiene en su capacidad para completar las tareas asignadas. Este factor afecta el compromiso laboral, especialmente en el componente afectivo. Aquellos con alta autoeficacia en la tarea tienden a tener un mayor nivel de compromiso interno. El compromiso proviene de los sentimientos genuinos y positivos que una persona experimenta al desempeñar su trabajo. A mayor autoeficacia en la tarea, mayor será el nivel de compromiso de una persona.
- Cultura: La cultura, también desempeña un papel importante en la predicción del nivel de compromiso que una persona tiene hacia la organización. En este estudio, se examina el componente cultural de la distancia al poder y el individualismo frente al colectivismo. Se ha observado que las personas provenientes de países con un alto grado de individualismo suelen tener un compromiso mayor en el componente normativo debido a su responsabilidad de cumplir con sus deberes asignados. Al cumplir con dicha responsabilidad, experimentan alegría y satisfacción. El colectivismo también se relaciona con un alto nivel de

compromiso normativo, pero solo se manifiesta en países donde el poder está más concentrado en los hombres y donde se valora más la meta del grupo que las metas individuales.

- Satisfacción laboral: Se ha comprobado que la satisfacción laboral es un factor crucial en el compromiso de los empleados, ya que está relacionada con un mejor desempeño en el trabajo, menores tasas de ausentismo y rotación.
- Compromiso de los empleados: Consta de dos elementos, el compromiso con el trabajo y el compromiso con la organización. Diversas investigaciones han establecido una conexión entre el compromiso de los empleados y el compromiso organizacional.

2.2.12. TIPOLOGÍA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MUTHUVELOO Y CHE ROSE

Muthuveloo y Rose (2005) realizaron avances para la comprensión del compromiso y la dedicación organizacional, tanto desde un punto de vista conceptual como, de manera más práctica, en términos de las consecuencias positivas que tiene para las organizaciones contar con empleados comprometidos. Encontrar la relación entre las prácticas de gestión de recursos humanos, el rendimiento financiero de las empresas y el compromiso del personal tiene implicaciones importantes para mejorar la integración de la investigación en diversas disciplinas de las escuelas de negocios. La evidencia aclara que las inversiones en los empleados pueden tener consecuencias financieras positivas tanto para las empresas como para sus accionistas, y pueden contribuir a ampliar su perspectiva limitada del mundo. Basándose en la revisión de la literatura sobre el compromiso organizacional, los autores identifican que la percepción de los empleados es el fundamento de la motivación de los mismos, lo cual a su vez conduce a un mayor compromiso organizacional, y que la percepción de los empleados constituye el precursor del compromiso organizacional. Una percepción positiva por parte de los empleados conlleva a una mayor motivación de los mismos, lo cual, a su vez, se traduce en un mayor compromiso organizacional.

Dado que la educación, la raza y la religión son factores clave que influyen en la percepción de los empleados, resulta fundamental contar con una comprensión clara del significado del compromiso organizacional por parte de todas las personas involucradas, como investigadores, encuestados, profesionales y académicos.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional es un estado psicológico que gobierna la relación de un empleado con la organización.

Ávila y Pascual (2020) el compromiso organizacional es el vínculo emocional que une a un empleado con la organización, motivándolo a actuar con gran esfuerzo y dedicación para alcanzar las metas y objetivos de la empresa.

Como resultado de esta conexión emocional, la rotación de empleados es menos probable.

2.3.2. COMPROMISO AFECTIVO

Meyer y Allen (1991) el compromiso afectivo en el ámbito laboral se refiere a la conexión emocional que el empleado establece con la organización, así como a su sentimiento de identificación y participación activa en la misma.

2.3.3. COMPROMISO DE CONTINUIDAD

Meyer y Allen (1991) el compromiso de continuidad hace referencia a la consideración de los gastos relacionados con la salida de la empresa.

2.3.4. COMPROMISO NORMATIVO

Meyer y Allen (1991) el compromiso normativo demuestra la sensación del deber de mantenerse en el puesto de trabajo.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H1: Los servidores públicos presentan niveles altos de compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en Huánuco-2023.

H0: Los servidores públicos no presentan niveles altos de compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en Huánuco-2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

H1: Los servidores públicos presentan niveles altos de compromiso afectivo en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en Huánuco-2023.

H0: Los servidores públicos no presentan niveles altos de compromiso afectivo en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en Huánuco-2023.

H2: Los servidores públicos presentan niveles altos de compromiso de continuidad en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en Huánuco-2023.

H0: Los servidores públicos no presentan niveles altos de compromiso de continuidad en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en Huánuco-2023.

H3: Los servidores públicos presentan niveles altos de compromiso normativo en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en Huánuco-2023.

H0: Los servidores públicos no presentan niveles altos de compromiso normativo en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en Huánuco-2023.

2.5. VARIABLE ÚNICA

Compromiso organizacional.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Tabla 1

Operacionalización de variable compromiso organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso Organizacional	Condición psicológica que prevalece en la relación de los trabajadores con la institución. Meyer y Allen, (1991)	Determinado por los datos obtenidos del Inventario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer.	Compromiso Afectivo	Integración emocional. Sentimiento de pertenencia.	(1, 2, 3, 4, 5, 6, 7)	Escala Compromiso Organizacional	Totalmente en desacuerdo.
			Compromiso Normativo	Lealtad. Obligación personal de permanencia.	(8, 9, 10, 11, 12, 13)		En desacuerdo.
			Compromiso de Continuidad	Permanencia. Interés económico. Opciones laborales.	(14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21)		Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
							De acuerdo.
							Totalmente de acuerdo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación fue básica, según Arias y Covinos (2021), también referida como investigación pura, se caracteriza por su enfoque en la búsqueda de conocimiento sin la necesidad inmediata de resolver problemas específicos. Su función primordial radica en proporcionar una sólida base teórica que sustente y alimente investigaciones posteriores en diversas áreas. En lugar de abordar cuestiones prácticas inmediatas, se dedica a la exploración de conceptos y principios subyacentes, contribuyendo así al desarrollo y avance del conocimiento científico y académico.

3.1.1. ENFOQUE

Hernández et al. (2014) este estudio se basó en un enfoque cuantitativo, el cual se centra en la recopilación de datos numéricos para probar hipótesis mediante análisis estadísticos. El objetivo era identificar patrones de comportamiento y validar teorías existentes.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Desde el punto de vista de Hernández et al. (2014) el nivel de investigación fue descriptivo, ya que, se determina las propiedades, rasgos y perfiles de personas, conjuntos, comunidades, procedimientos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a evaluación. En otras palabras, el propósito es cuantificar y recolectar datos de forma autónoma o combinada acerca de los conceptos o variables que guardan relación.

3.1.3. DISEÑO

El diseño del presente trabajo fue no experimental transeccional descriptivo, de acuerdo con Hernández et al. (2014) tiene como propósito explorar cómo las modalidades o niveles de una o más variables afectan a una población. Este método consiste en elegir un conjunto de personas, seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos o comunidades, y describirlos en función de una o varias variables. Estos estudios son únicamente descriptivos, y si se formulan hipótesis, estas también tienen un carácter descriptivo.

El esquema del diseño es el siguiente:

M  O1

Leyenda

M = Muestra

O1 = Medición de la variable única.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

López (2004) sostiene que la población es un conjunto de personas o elementos que son objeto de análisis en un estudio o investigación.

La población estuvo conformada por 48 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023.

Tabla 2*Cantidad total de población*

Áreas	Servidores Públicos	%
Alcaldía	1	2.08%
Concejo Municipal	5	10.42%
Gerencia Municipal	2	4.17%
Oficina General de Administración	10	20.83%
Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	2	4.17%
Oficina General de Asesoría Jurídica	2	4.17%
Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria	1	2.08%
Oficina de Desarrollo Económico	8	16.67%
Gerencia de Desarrollo Territorial e Infraestructura	4	8.33%
Gerencia de Gestión Ambiental	8	16.67%
Gerencia de Desarrollo Social	5	10.42%
Total	48	100.01%

3.2.2. MUESTRA

Hernández et al. (2014) la muestra es un grupo más pequeño que representa a la población que se está estudiando. La selección de la muestra debe ser precisa y representativa de la población en cuestión. El objetivo del investigador es aplicar los resultados en la muestra a la población completa. Es fundamental que la muestra sea estadísticamente representativa para garantizar la validez de los resultados.

MUESTREO NO PROBABILÍSTICO

Hernández et al. (2014) la muestra no probabilística se caracteriza por la selección de participantes que no se basan en la probabilidad, sino en las características específicas del estudio.

En este caso, la muestra inicial estuvo compuesta por los 48 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, coincidiendo con la población total debido al tamaño reducido de la muestra, sin embargo, 10 trabajadores optaron por no participar en el estudio. Es por ello que al final la muestra se conformó de 38 trabajadores.

3.3. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que se utilizó para recopilar datos fue a través de encuestas mediante la aplicación de cuestionarios.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre: Inventario de Compromiso Organizacional.

Autor: Allen y Meyer.

País: Estados Unidos.

Año: 2002.

Estandarización peruana: Hurtado (2022) Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Administración: Individual o colectiva.

Tiempo: 10 – 15 minutos.

Composición: 21 ítems.

Dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.

Psicometría: Alfa de Cronbach de 0.9.

Escala: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo.

Escala valorativa en base al valor asignado a cada ítem:

Bajo: 21 a 49.

Medio: 50 a 78.

Alto: 79 a 105.

En Huánuco - Perú, Hurtado (2021) realizó la validación del instrumento mediante juicio de expertos, aplicó el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach a esta herramienta, obteniendo una puntuación de 0.9, confirmando su validez. Para evaluar la Confiabilidad del instrumento, realizó una evaluación mediante el coeficiente KR-20 (Kuder – Richardson), y obtuvo un valor calculado de 0.9, lo que demuestra su confiabilidad y resistencia. Su población de estudio estuvo conformada por un total de 69 empleados administrativos que trabajan en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco.

3.3.2. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

El procesamiento no fue inferencial, sino descriptivo, no se predice datos solo se describe. No amerita utilizar estadígrafos.

Hernández et al. (2014) señalan, que, en la estadística descriptiva, se lleva a cabo una presentación meticulosa de los datos, estructurándolos de forma lógica y empleando gráficos y tablas de frecuencia con el propósito de lograr una representación detallada y científicamente sólida.

La hipótesis descriptiva, cuando se analizan datos descriptivos de una única variable permite afirmar o refutar, pero no se establecen relaciones. La comprobación de este tipo de hipótesis es sencilla, ya que implica evaluar si la variable analizada, a través de sus indicadores, se manifiesta de manera significativa en la población de estudio, ya sea a través de porcentajes, tasas o mediante la observación directa de del fenómeno. La hipótesis se va a respaldar en los datos porcentuales que se presentarán en los resultados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

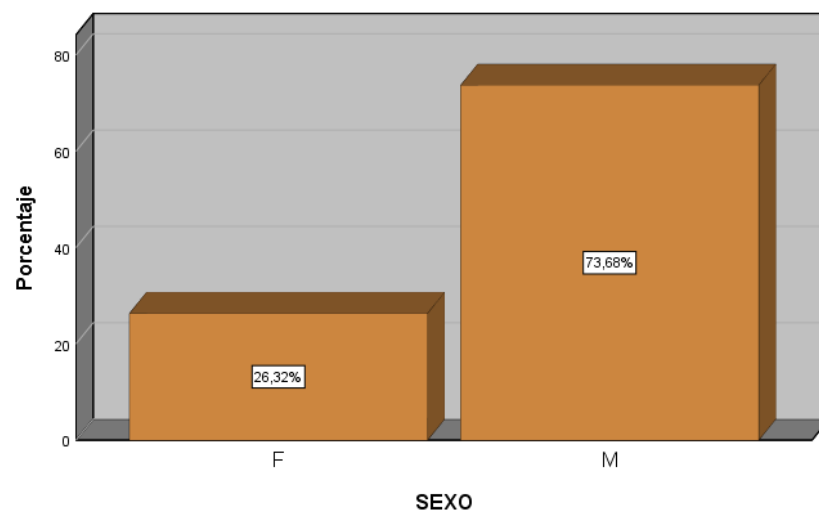
Tabla 3

Funcionarios públicos según sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	F	10	26,3	26,3	26,3
	M	28	73,7	73,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Figura 1

Funcionarios públicos según sexo



Interpretación:

De acuerdo a la tabla 3 y figura 1, se puede ver que los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle el 73.7% son del sexo masculino y el 26.3% representan del sexo femenino.

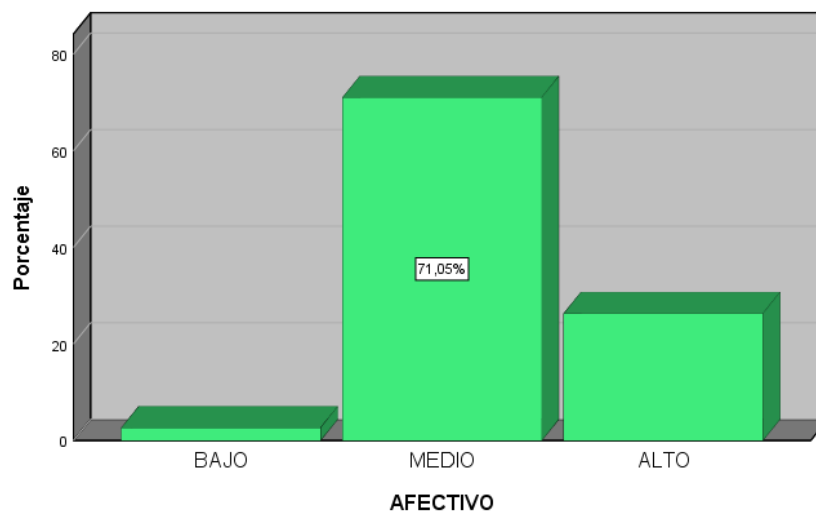
Tabla 4

Dimensión afectiva del compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	2,6	2,6	2,6
	MEDIO	27	71,1	71,1	73,7
	ALTO	10	26,3	26,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Figura 2

Dimensión afectiva del compromiso organizacional

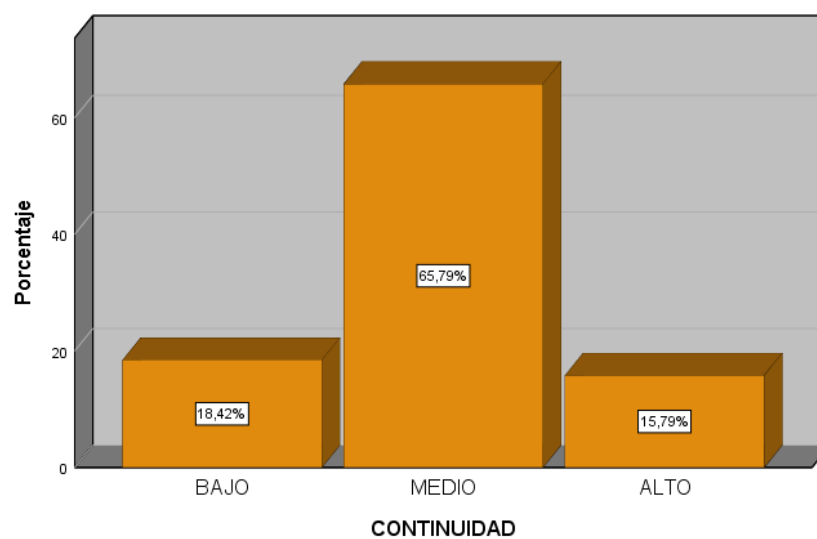


Interpretación:

De acuerdo con la Tabla 4 y la Figura 2, se ha podido determinar que, en la dimensión afectiva del compromiso organizacional, el 71.05% se encuentra en la categoría media, seguido del 26.3% en la categoría alta y, finalmente, el 2.6% en la categoría baja.

Tabla 5*Dimensión continuidad del compromiso organizacional*

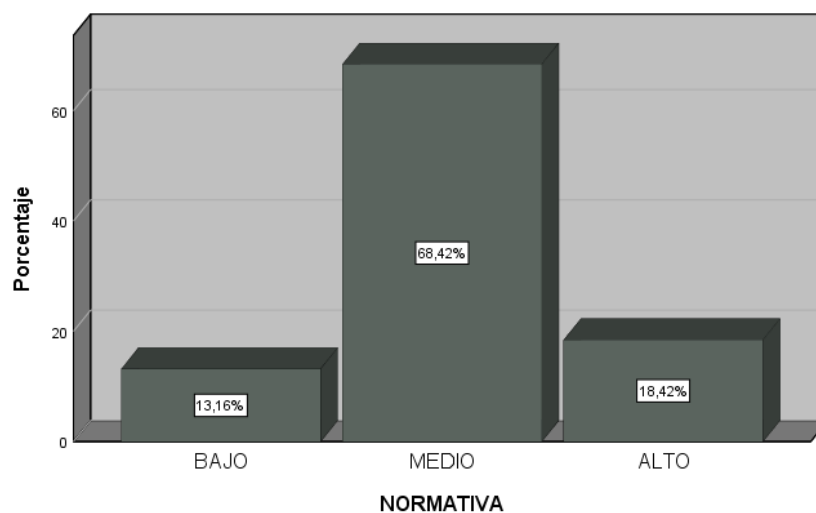
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	7	18,4	18,4	18,4
	MEDIO	25	65,8	65,8	84,2
	ALTO	6	15,8	15,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Figura 3*Dimensión continuidad del compromiso organizacional***Interpretación:**

En el análisis de la Tabla 5 y la Figura 3, respecto a la dimensión de continuidad del compromiso organizacional, el 65.8% se encuentra en la categoría media, seguido del 18.4% en la categoría baja y, finalmente, el 15.8% en la categoría alta.

Tabla 6*Dimensión normativa del compromiso organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	5	13,2	13,2	13,2
	MEDIO	26	68,4	68,4	81,6
	ALTO	7	18,4	18,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Figura 4*Dimensión normativa del compromiso organizacional***Interpretación:**

En la Tabla 6 y la Figura 4, se puede observar que, en la dimensión normativa del compromiso organizacional, el 68.4% se mantiene en la categoría media, seguido del 18.4% en la categoría alta y, finalmente, el 13.2% en la categoría baja.

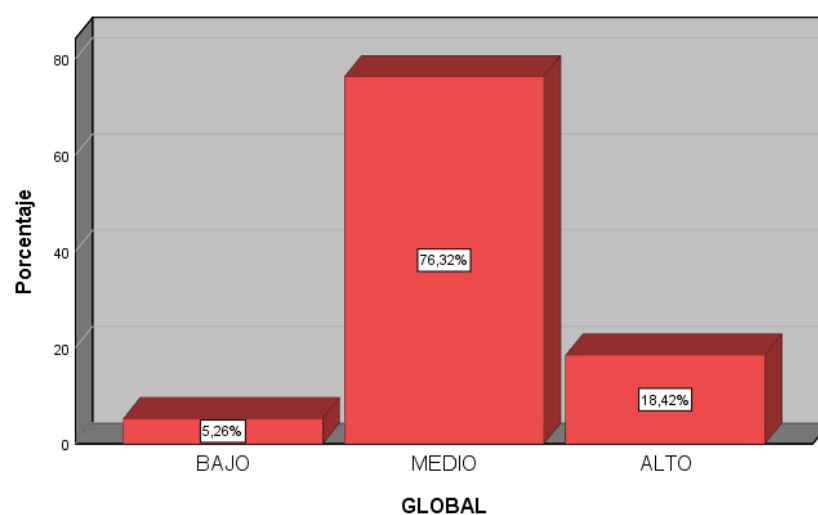
Tabla 7

Compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	5,3	5,3	5,3
	MEDIO	29	76,3	76,3	81,6
	ALTO	7	18,4	18,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Figura 5

Compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle



Interpretación:

En el análisis de la tabla 7 y figura 5, respecto a la valoración global del compromiso organizacional se puede ver que 76.3% se encuentra en la categoría media, seguido del 18.4% de la categoría alta y finalmente el 5.26% en la categoría baja.

Análisis de confiabilidad de los datos.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	21

De acuerdo a la prueba de confiabilidad interno con el estadígrafo del alfa de Cronbach, se ha podido ver que los datos mantienen un coeficiente de 0,885, lo que indica una alta confiabilidad de los datos.

4.1 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

H1: Los servidores públicos presentan niveles altos de compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en Huánuco-2023.

H0: Los servidores públicos no presentan niveles altos de compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en Huánuco-2023.

Tabla 8

Compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	5,3	5,3	5,3
	MEDIO	29	76,3	76,3	81,6
	ALTO	7	18,4	18,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Según los resultados, observamos que los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle se distribuyen en el ranking media de compromiso organizacional, de esta manera, se aprueba la hipótesis nula.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H1: Los servidores públicos presentan niveles altos de compromiso afectivo en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en Huánuco-2023.

H0: Los servidores públicos no presentan niveles altos de compromiso afectivo en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en Huánuco-2023.

Tabla 9

Dimensión afectiva del compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	2,6	2,6	2,6
	MEDIO	27	71,1	71,1	73,7
	ALTO	10	26,3	26,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Según los resultados, observamos que los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle se distribuyen en el ranking media de compromiso afectivo, de esta manera, se aprueba la hipótesis nula.

H2: Los servidores públicos presentan niveles altos de compromiso de continuidad en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en Huánuco-2023.

H0: Los servidores públicos no presentan niveles altos de compromiso de continuidad en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en Huánuco-2023.

Tabla 10

Dimensión continuidad del compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	7	18,4	18,4	18,4
	MEDIO	25	65,8	65,8	84,2
	ALTO	6	15,8	15,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Según los resultados, observamos que los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle se distribuyen en el ranking media de compromiso de continuidad, de esta manera, se aprueba la hipótesis nula.

H3: Los servidores públicos presentan niveles altos de compromiso normativo en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en Huánuco-2023.

H0: Los servidores públicos no presentan niveles altos de compromiso normativo en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en Huánuco-2023.

Tabla 11

Dimensión normativa del compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	5	13,2	13,2	13,2
	MEDIO	26	68,4	68,4	81,6
	ALTO	7	18,4	18,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Según los resultados, observamos que los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle se distribuyen en el ranking media de compromiso normativo, de esta manera, se aprueba la hipótesis nula.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente estudio tuvo como propósito determinar el nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco, 2023. Los resultados muestran que el 76.3% de los trabajadores presentan un nivel medio de compromiso organizacional, indicando que están comprometidos en función del vínculo emocional, los costos asociados con la salida y su permanencia en el puesto de trabajo dentro de la organización. De manera similar, Cuadro y Gómez (2022) hallaron que el 52,6% de los colaboradores se encuentran en la categoría neutra. Por su parte, Chávarri (2021) encontró que el 70.0% de trabajadores presentan un nivel de compromiso laboral alto debido a que se sienten identificados con la institución, el ambiente y las condiciones de trabajo son buenas, comparten metas y desean mantener una relación estable con ella. Este resultado demuestra que los empleadores tienen que prestar mayor atención e importancia al rol que cumplen sus trabajadores para elevar el nivel de compromiso organizacional.

Respecto al primer objetivo específico, que tuvo como propósito determinar el nivel de compromiso afectivo de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco, 2023. Los resultados muestran que el 71.05% de los servidores públicos se encuentran en la categoría media, debido a que cumplen con su labor y se sienten parte de la organización. Según Meyer y Allen (1991) el compromiso afectivo en el ámbito laboral se refiere a la conexión emocional que el empleado establece con la organización, así como a su sentimiento de identificación y participación activa en la misma. Sin embargo, Hernández et al. (2020) hallaron que el 95,3% del personal presenta un compromiso afectivo bajo, debido a que los trabajadores experimentan dificultades en sus relaciones interpersonales por lo que posiblemente no se encuentran satisfechos en su ambiente laboral. Este resultado no concuerda con lo que se obtuvo, ya que los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle participan en

actividades desarrolladas por la entidad lo que establece el adecuado desarrollo de interacción social manteniendo las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo.

En cuanto al segundo objetivo específico, que tuvo como propósito describir el nivel de compromiso de continuidad de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco, 2023. Los resultados demuestran que el 65.8% de los servidores públicos se encuentran en la categoría media, debido a que consideran una desventaja el conseguir trabajo y el costo que supondría dejar la organización en estos momentos. Para Meyer y Allen (1991) el compromiso de continuidad hace referencia a la consideración de los gastos relacionados con la salida de la empresa. Por su parte, Anchelia-Gonzales et al. (2021) hallaron que el 36% de los trabajadores se encuentran con niveles altos. Este resultado no concuerda con lo que se obtuvo, ya que los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle quienes, en menor grado, pero manteniendo su compromiso en categoría media consideran el costo que tendrían al dejar la organización y el no poder encontrar otro trabajo con los beneficios que tienen en dicha entidad.

Finalmente, respecto al tercer objetivo específico, que tuvo como propósito establecer el nivel de compromiso normativo de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco, 2023. Los resultados muestran que el 68.4% de los servidores públicos se encuentran en la categoría media, lo que indica que los trabajadores muestran lealtad, suelen sentir culpa en caso de dimitir a la entidad. Meyer y Allen (1991) quienes señalan que el compromiso normativo demuestra la sensación del deber de mantenerse en el puesto de trabajo. Atencio et al. (2020) hallaron que el 70% de los trabajadores se encuentran en niveles altos. Este resultado no concuerda con lo que se obtuvo, ya que los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, quienes, en menor grado, pero manteniendo su compromiso en categoría media muestran lealtad, deber y responsabilidad a su puesto de trabajo por el cual no dejan la organización.

CONCLUSIONES

No existe nivel alto de compromiso organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle debido a que estadísticamente se obtuvo el 76,3% que se encuentra en la categoría media.

No existe nivel alto de compromiso afectivo en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle debido a que estadísticamente se obtuvo el 71,05% que se encuentra en la categoría media, lo que da a entender que sienten orgullo y se sienten parte de la organización.

No existe nivel alto de compromiso de continuidad en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle debido a que estadísticamente se obtuvo el 65,8% que se encuentra en la categoría media, dando a entender que consideran una desventaja y el costo que conlleva el dejar la organización en estos momentos.

No existe nivel alto de compromiso normativo en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle debido a que estadísticamente se obtuvo el 68,4% que se encuentra en la categoría media, lo que da a entender que muestran lealtad al puesto laboral.

RECOMENDACIONES

A la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle

Ofrecer capacitaciones de manera periódica para que los servidores se involucren en el camino de crecimiento para el beneficio de la organización.

Brindar Feedback constructivo a través de la retroalimentación de manera regular y así apoyar a los trabajadores a mejorar constantemente.

Reconocer y valorar el buen desempeño laboral de los empleados a través de incentivos que actuarán como factor de motivación.

Al Programa Académico de Psicología

Establecer convenios con otras instituciones académicas y organizaciones para facilitar investigaciones y prácticas relacionadas con el compromiso organizacional.

A los investigadores

Realizar estudios sobre el compromiso organizacional en distintas áreas profesionales o instituciones, para luego realizar comparaciones entre las mismas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alicia, O., & Florencia Urteaga, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 13(2), 353-372. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29213210>
- Álvarez Llorente, G. (2007). Jornada laboral y compromiso organizacional. En C. Mercado Idoeta, & E. Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing (Ed.), *Empresa global y mercados locales: XXI Congreso Anual AEDEM, Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, 6, 7 y 8 de junio de 2007* (Vol. 1, pág. 27). España. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2517650.pdf>
- Álvarez Llorente, G. (2009). Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo? *Cuadernos de estudios empresariales*, 18, 73-88. <https://revistas.ucm.es/index.php/CESE/article/download/CESE0808110073A/9307>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y representaciones*, 9, S/N. <https://doi.org/https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Arias González, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Atencio Bravo, E. A., Otero Peña, O., & Peñata Avila, J. (2020). Compromiso Organizacional desde la perspectiva del personal docente. *In Crescendo*, 11(1), 27-50. <https://doi.org/https://doi.org/10.21895/incres>
- Ávila Vila, S., & Pascual Faura, M. (2020). Marco Filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales*(1), 201-226. <https://doi.org/https://doi.org/10.17561/ree.v2020n1.12>

- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (Cuarta ed.). Bogotá: Pearson.
- Betanzos Díaz, N., Andrade Palos, P., & Paz Rodríguez, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045002>
- Chavarri Arevalo, E. (2021). Clima organizacional y su relación con el compromiso laboral en el personal del puesto de salud Alto Perú. *[Tesis para optar el grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud]*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/7620>
- Claure Rocha, M., & Böhrt Pelaez, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 2(1), 77-83. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008&lng=es&tlng=es
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 336-354. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia tecnológica*(60), S/N. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Cuadros Torres, N. S., & Gómez Canta, K. M. (2022). La ergonomía ambiental y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - oficina zonal Huánuco, 2021. *[Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración]*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/8221>
- Hernández Bonilla, B. E., Ruiz Reynoso, A. M., Ramírez Cortés, V., Sandoval Trujillo, S. J., & Méndez Guevara, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE Revista*

- Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), S/N. <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición ed.). Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fuster Guillén, F., Maldonado Leyva, H., Santa María Relaiza, H., Norabuena Figueroa, R., & Ocaña-Fernández, Y. (2020). Marketing interno y compromiso organizacional de centros de entretenimiento del Perú. *Revista de psicología*, 9(2), 55-67. <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/514>
- Hurtado Sanchez, J. A. (2021). Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco - 2019. [Tesis para optar el grado de maestro en gerencia pública]. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/6970>
- Jeongkoo, Y., & Shane R., T. (2002). A Dual Process Model of Organizational Commitment: Job Satisfaction and Organizational Support. *Work and occupations*, 29(1), 97-124. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0730888402029001005>
- Littlewood Zimmerman, H. (2020). La paradoja del Compromiso. *Investigación administrativa*, 49(126), S/N. <https://doi.org/https://doi.org/10.35426/iav49n126.01>
- López, A., & Edy, L. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(95), 655-668. <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.14>
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestro. *Punto cero*, 9(08), 69-74. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Mañas Rodríguez, M. Á., Salvador, C., Boada, J., Gonzáles, E., & Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395-400. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72719306>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*,

- 1(1), 61-89. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. California: SAGE Publications. <https://books.google.es/books?id=WPQoCgAAQBAJ&lpg=PP10&ots=XeSpWudOax&dq=commitment%20in%20the%20workplace%3A%20theory%2C%20research%20and%20aplication&lr&hl=es&pg=PP6#v=onepage&q&f=false>
- Muthuveloo, R., & Rose, R. (2005). Typology of organizational commitment. *American Journal of Applied Science*, 2(6), 1078-1081. <https://pdfs.semanticscholar.org/fe44/2271c4d0670ee320e64ed2d14a3c9d621ec9.pdf>
- Salvador Moreno, J. E. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *San Gregorio*(35), 157-172. <https://doi.org/https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Suryani, I. (2018). FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 9(1), 26-34. <https://jurnal.unsyiah.ac.id/JInoMan/article/view/11418>
- Treviño-Reyes, R., & López-Pérez, J. F. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información tecnológica*, 33(2), 259-268. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>
- Wołowska, A. (2014). Determinants of Organizational Commitment. *Human Resources Management & Ergonomics*, 8(1), 129-146. https://frcatel.fri.uniza.sk/hrme/files/2014/2014_1_10.pdf

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Morales Silva, Y. (2024). *Compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	INDICADORES
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL		✓ Compromiso Afectivo. ✓ Compromiso de Continuidad. ✓ Compromiso Normativo.	TIPO Y NIVEL DE ESTUDIO Tipo cuantitativo. Nivel de estudio descriptivo.	Resultados de la aplicación de la Encuesta de Compromiso Organizacional. Inventario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer.
¿Cuál es el nivel de Compromiso Organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023?	Determinar el nivel de Compromiso Organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023.	H1: Los servidores públicos presentan niveles altos de compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en Huánuco-2023. H0: Los servidores públicos no presentan niveles altos de compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en Huánuco-2023.	VARIABLE ÚNICA COMPROMISO ORGANIZACIONAL		DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental transeccional descriptivo.	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS				
1. ¿Cuál es el nivel de Compromiso Afectivo de los servidores	1. Determinar el nivel de Compromiso Afectivo de los servidores	H1: Los servidores públicos presentan niveles altos de compromiso afectivo en la				

públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023?	públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023.	Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en Huánuco- 2023. H0: Los servidores públicos no presentan niveles altos de
2. ¿Cuál es el nivel de Compromiso de Continuidad de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023?	2. Determinar el nivel de Compromiso de Continuidad de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023.	compromiso afectivo en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en Huánuco- 2023. H2: Los servidores públicos presentan niveles altos de compromiso de continuidad en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en Huánuco-2023.
3. ¿Cuál es el nivel de Compromiso Normativo de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa	3. Determinar el nivel de Compromiso Normativo de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa	H0: Los servidores públicos no presentan niveles altos de compromiso de continuidad en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en Huánuco-2023. H3: Los servidores públicos presentan niveles altos de

María del Valle – Huánuco, 2023?	María del Valle – Huánuco, 2023.	compromiso normativo en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en Huánuco- 2023. H0: Los servidores públicos no presentan niveles altos de compromiso normativo en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle en Huánuco- 2023.
-------------------------------------	-------------------------------------	---

ANEXO 2

ESCALA COMPROMISO ORGANIZACIONAL

TÍTULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE – HUÁNUCO, 2023.

OBJETIVO: Evaluar el nivel de Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023.

En este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes.

El inventario está compuesto por un total de 21 ítems, los cuales se presentan en una escala de la siguiente manera:

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

Responde a todas las preguntas. Recuerda que no hay respuestas buenas o malas.

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Compromiso afectivo					
01	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.					
02	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.					
03	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.					
04	En esta organización me siento en familia.					
05	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.					
06	No me siento emocionalmente unido a esta organización.					
07	Me siento parte integrante de esta organización.					
	Compromiso Normativo					
08	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio.					
09	Creo que debo mucho a esta organización.					
10	Esta organización se merece mi lealtad.					
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.					
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.					
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.					
	Compromiso Continuo					
14	Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.					
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.					
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.					
17	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.					
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.					
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.					
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera.					
21	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.					

ESCALA COMPROMISO ORGANIZACIONAL

TÍTULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE – HUÁNUCO, 2023.

OBJETIVO: Determinar el nivel de Compromiso Organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023.

El cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes.

El inventario está compuesto por un total de 21 ítems, los cuales se presentan en una escala de la siguiente manera:

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

Responde a todas las preguntas. Recuerda que no hay respuestas "buenas" o "malas".

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Compromiso afectivo					
01	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	X				
02	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.		X			
03	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.			X		
04	En esta organización me siento en familia.		X			
05	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.		X			
06	No me siento emocionalmente unido a esta organización.		X			
07	Me siento parte integrante de esta organización.		X			
	Compromiso Normativo					
08	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio.	X				
09	Creo que debo mucho a esta organización.		X			
10	Esta organización se merece mi lealtad.		X			
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.		X			
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.		X			
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.		X			
	Compromiso Continuo					
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.		X			
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	X				
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.		X			
17	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	X				
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	X				
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	X				
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera.		X			
21	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.	X				

ESCALA COMPROMISO ORGANIZACIONAL

TÍTULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE – HUÁNUCO, 2023.

OBJETIVO: Determinar el nivel de Compromiso Organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023.

El cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes.

El inventario está compuesto por un total de 21 ítems, los cuales se presentan en una escala de la siguiente manera:

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

Responde a todas las preguntas. Recuerda que no hay respuestas "buenas" o "malas".

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Compromiso afectivo						
01	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.			X		
02	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.		X			
03	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.			X		
04	En esta organización me siento en familia.				X	
05	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.		X			
06	No me siento emocionalmente unido a esta organización.				X	
07	Me siento parte integrante de esta organización.				X	
Compromiso Normativo						
08	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio.	X				
09	Creo que debo mucho a esta organización.	X				
10	Esta organización se merece mi lealtad.		X			
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.				X	
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	X				
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.		X			
Compromiso Continuo						
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	X				
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.		X			
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.			X		
17	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.			X		
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.			X		
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.				X	
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera.					X
21	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.		X			

ESCALA COMPROMISO ORGANIZACIONAL

TÍTULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE – HUÁNUCO, 2023.

OBJETIVO: Determinar el nivel de Compromiso Organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023.

El cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes.

El inventario está compuesto por un total de 21 ítems, los cuales se presentan en una escala de la siguiente manera:

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

Responde a todas las preguntas. Recuerda que no hay respuestas "buenas" o "malas".

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Compromiso afectivo					
01	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	X				
02	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.				X	
03	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.				X	
04	En esta organización me siento en familia.		X			
05	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.			X		
06	No me siento emocionalmente unido a esta organización.		X			
07	Me siento parte integrante de esta organización.			X		
	Compromiso Normativo					
08	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio.				X	
09	Creo que debo mucho a esta organización.				X	
10	Esta organización se merece mi lealtad.				X	
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.		X			
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.			X		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.			X		
	Compromiso Continuo					
14	Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.				X	
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.				X	
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.		X			
17	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.		X			
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.				X	
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.				X	
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera.		X			
21	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.			X		

3
|

ESCALA COMPROMISO ORGANIZACIONAL

TÍTULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE – HUÁNUCO, 2023.

OBJETIVO: Determinar el nivel de Compromiso Organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023.

El cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes.

El inventario está compuesto por un total de 21 ítems, los cuales se presentan en una escala de la siguiente manera:

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

Responde a todas las preguntas. Recuerda que no hay respuestas "buenas" o "malas".

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Compromiso afectivo						
01	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.			X		
02	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.			X		
03	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	\		X		
04	En esta organización me siento en familia.					X
05	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.				X	
06	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	X			X	
07	Me siento parte integrante de esta organización.				X	
Compromiso Normativo						
08	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio.		X			
09	Creo que debo mucho a esta organización.	X				
10	Esta organización se merece mi lealtad.					X
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.				X	
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	X				
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.			X		
Compromiso Continuo						
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.		X			
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	X				
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.		X			
17	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	X				
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	X				
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	X				
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera.	X				
21	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.		X			

ESCALA COMPROMISO ORGANIZACIONAL

TÍTULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE – HUÁNUCO, 2023.

OBJETIVO: Determinar el nivel de Compromiso Organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023.

El cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes.

El inventario está compuesto por un total de 21 ítems, los cuales se presentan en una escala de la siguiente manera:

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

Responde a todas las preguntas. Recuerda que no hay respuestas "buenas" o "malas".

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Compromiso afectivo					
01	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.			X		
02	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.		P			
03	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.				P	
04	En esta organización me siento en familia.				P	
05	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.				P	
06	No me siento emocionalmente unido a esta organización.		P			
07	Me siento parte integrante de esta organización.				X	
	Compromiso Normativo					
08	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio.			P		
09	Creo que debo mucho a esta organización.				X	
10	Esta organización se merece mi lealtad.				X	
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	P				
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.			P		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.				X	
	Compromiso Continuo					
14	Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	P				
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.			P		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.		P			
17	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.		P			
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.		P			
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	P				
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera.	P				
21	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.	P				

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023. Conducido por MORALES SILVA, Yesabel Heydy estudiante de la Universidad de Huánuco. El objetivo de la investigación es determinar el nivel de Compromiso Organizacional.

Si usted accede a participar de este estudio, se le pedirá completar el cuestionario, que será de manera anónima y le tomará aproximadamente 10 minutos en resolver el cuestionario. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún prejuicio. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él.

Desde ya le agradezco su participación.

Yo _____ con número de Documento Nacional de Identidad (DNI) _____. Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado (a) de los objetivos de este estudio.

Reconozco que la información que provea en el curso de esta información es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio

alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o responsable de la investigación al teléfono 980 452 942.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para ello, puedo contactar al teléfono anteriormente mencionado.

_____ de noviembre de 2023

Firma del participante

Firma del investigador

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA
INVESTIGACIÓN**

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación "Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023." Conducido por MORALES SILVA, Yesabel Heydy estudiante de la Universidad de Huánuco. El objetivo de la investigación es determinar el nivel de Compromiso Organizacional.

Si usted accede a participar de este estudio, se le pedirá completar el cuestionario, que será de manera anónima y le tomará aproximadamente 10 minutos en resolver el cuestionario. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún prejuicio. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él.

Desde ya le agradezco su participación.

Yo _____ con número de DNI _____. Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado (a) de los objetivos de este estudio.

Reconozco que la información que provea en el curso de esta información es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del

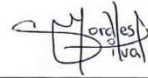
mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o responsable de la investigación al teléfono 980 452 942.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para ello, puedo contactar al teléfono anteriormente mencionado.

13 de noviembre de 2023



Firma del participante



Firma del investigador

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación "Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023." Conducido por MORALES SILVA, Yesabel Heydy estudiante de la Universidad de Huánuco. El objetivo de la investigación es determinar el nivel de Compromiso Organizacional.

Si usted accede a participar de este estudio, se le pedirá completar el cuestionario, que será de manera anónima y le tomará aproximadamente 10 minutos en resolver el cuestionario. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún prejuicio. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él.

Desde ya le agradezco su participación.

Yo [Firma] con número de DNI [Firma]. Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado (a) de los objetivos de este estudio.

Reconozco que la información que provea en el curso de esta información es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del

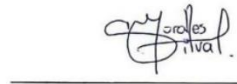
mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o responsable de la investigación al teléfono 980 452 942.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para ello, puedo contactar al teléfono anteriormente mencionado.

13 de noviembre de 2023



Firma del participante



Firma del investigador

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación "Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023." Conducido por MORALES SILVA, Yesabel Heydy estudiante de la Universidad de Huánuco. El objetivo de la investigación es determinar el nivel de Compromiso Organizacional.

Si usted accede a participar de este estudio, se le pedirá completar el cuestionario, que será de manera anónima y le tomará aproximadamente 10 minutos en resolver el cuestionario. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún prejuicio. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él.

Desde ya le agradezco su participación.

Yo [Firma] con número de DNI [DNI]. Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado (a) de los objetivos de este estudio.

Reconozco que la información que provea en el curso de esta información es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del

mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o responsable de la investigación al teléfono 980 452 942.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para ello, puedo contactar al teléfono anteriormente mencionado.

13 de noviembre de 2023


Firma del participante


Firma del investigador

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA
INVESTIGACIÓN**

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación "Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023." Conducido por MORALES SILVA, Yesabel Heydy estudiante de la Universidad de Huánuco. El objetivo de la investigación es determinar el nivel de Compromiso Organizacional.

Si usted accede a participar de este estudio, se le pedirá completar el cuestionario, que será de manera anónima y le tomará aproximadamente 10 minutos en resolver el cuestionario. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él.

Desde ya le agradezco su participación.

Yo [Firma] con número de DNI [Número]. Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado (a) de los objetivos de este estudio.

Reconozco que la información que provea en el curso de esta información es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del

mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o responsable de la investigación al teléfono 980 452 942.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para ello, puedo contactar al teléfono anteriormente mencionado.

13 de noviembre de 2023


Firma del participante
Firma del investigador

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación "Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, 2023." Conducido por MORALES SILVA, Yesabel Heydy estudiante de la Universidad de Huánuco. El objetivo de la investigación es determinar el nivel de Compromiso Organizacional.

Si usted accede a participar de este estudio, se le pedirá completar el cuestionario, que será de manera anónima y le tomará aproximadamente 10 minutos en resolver el cuestionario. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún prejuicio. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él.

Desde ya le agradezco su participación.

Yo _____ con número de DNI _____. Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado (a) de los objetivos de este estudio.

Reconozco que la información que provea en el curso de esta información es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del

5

mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o responsable de la investigación al teléfono 980 452 942.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para ello, puedo contactar al teléfono anteriormente mencionado.

13 de noviembre de 2023


Firma del participante
Firma del investigador

ANEXO 4

CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA DEL VALLE

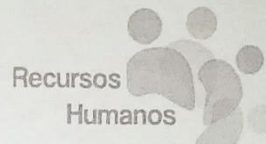
"Inversión Responsable" - Periodo 2023 - 2026

Unidad de Recursos Humanos

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

SANTA MARIA DEL VALLE, 31 DE JULIO DEL 2023

CARTA N° 013 - 2023- URRHH-MDSMV-LCAM.



SEÑORITA:

YESABEL HEYDY MORALES SILVA.

Presente. –

ASUNTO : ACEPTACIÓN PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN (TESIS).

Es grato dirigirme a Ud. para expresarle mi cordial saludo, el motivo de esta carta es para informarle sobre la aceptación del alumno (a) **YESABEL HEYDY MORALES SILVA**, de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco, para la realización del proyecto de investigación (TESIS), que lleva como título "COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA DEL VALLE – HUÁNUCO 2023", para lo cual se autoriza la aplicación de encuesta y/o entrevistas a los trabajadores de esta entidad.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SANTA MARIA DEL VALLE

Econ. Lilia C. Astete Milla
Econ. Lilia C. Astete Milla
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS (E)

Jr. Libertad S/N - Plaza de Armas
Web: www.munisantamariadelvalle@gob.pe
Santa María del Valle - Huánuco - Huánuco

ANEXO 5

FOTOGRAFÍAS

