



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud  
en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL,  
según edad, género y tiempo de servicios, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACÁDEMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTOR**

Br. Fanny Elsa Gutarra Vílchez

**ASESOR:**

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

**SECCIÓN:**

Ciencias administrativas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión del Talento Humano

**PERÚ - 2017**

Página del Jurado

.....

Dr. Rodolfo Talledo Reyes  
Presidente

.....

Dra. Irma Carhuancho Mendoza  
Secretaria

.....

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva  
Vocal del jurado

**Dedicatoria:**

A mi esposo Eloy, por su apoyo constante y compañero de todas mis facetas.

A mis hijos, para que tengan en cuenta que solo la voluntad permite lograr las metas.

**Agradecimiento:**

A mi madre, la maestra de mi vida, y a todos mis profesores por haberme transmitido sus valiosos conocimientos.

## **Declaratoria de Autoría**

Yo, Fanny Elsa Gutarra Vilchez, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “El compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad, género y tiempo de servicios, 2017”, presentada, en 100 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 20 de julio del 2017.

---

Fanny Elsa Gutarra Vilchez

DNI: 06149534

## Presentación

Señor presidente,

Señores miembros del jurado,

Presento la tesis titulada: El compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad, género y tiempo de servicios, 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

Esperando, que los aportes logrados contribuyan a la solución de la problemática de la gestión pública, en especial a los relacionados con el compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo, particularmente en la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo, se expone la introducción. En el segundo capítulo, se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo, se muestran los resultados. En el cuarto capítulo, abordamos la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo, se formulan las recomendaciones. Y, finalmente, en el séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

Por lo cual, esperamos cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.

La autora.

## Índice

	Página
<b>Páginas preliminares</b>	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xiii
Abstract	xiv
<b>I. Introducción</b>	<b>15</b>
1.1 Antecedentes	16
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.3 Justificación	25
1.4 Problema	27
1.5 Objetivos	30
<b>II. Marco metodológico</b>	<b>32</b>
2.1 Variables	33
2.2 Operacionalización de variables	34
2.3. Metodología	34
2.4. Tipo de estudio	35
2.5. Diseño	35
2.6. Población, muestra y muestreo	37
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
2.8 Método de análisis	42
2.9. Aspectos éticos	42
<b>III. Resultados</b>	<b>43</b>
3.1. Descripción de resultados	44
<b>IV. Discusión</b>	<b>58</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>63</b>

<b>VI. Recomendaciones</b>	67
<b>VII. Referencias</b>	70
<b>Anexos</b>	74
Anexo 1: Artículo científico	75
Anexo 3: Matriz de consistencia	87
Anexo 4: Instrumento de medición de la variable compromiso organizacional	89
Anexo 5: Base de datos de la prueba piloto	91
Anexo 6: Base de datos de la muestra	92
Anexo 7: Certificados de validez de contenido	95



## Índice de tablas

		Página
Tabla 1:	Operacionalización de la variable compromiso organizacional.	34
Tabla 2:	Jurados expertos.	40
Tabla 3:	Interpretación del coeficiente de confiabilidad.	40
Tabla 4:	Resultados del análisis de fiabilidad del instrumento que mide la variable compromiso organizacional.	41
Tabla 5:	Descripción de los niveles del compromiso organizacional.	44
Tabla 6:	Nivel de Compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según género.	45
Tabla 7:	Nivel de Compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad.	46
Tabla 8:	Nivel de Compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según tiempo de servicios.	47
Tabla 9:	Niveles de Compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según sus dimensiones.	48
Tabla 10:	Niveles del compromiso afectivo de los Inspectores de Seguridad y Salud de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según género.	49
Tabla 11:	Niveles del compromiso normativo de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según género.	50
Tabla 12:	Niveles del compromiso de continuidad de los Inspectores de Seguridad y Salud de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según género.	51
Tabla 13:	Niveles del compromiso afectivo de los Inspectores de Seguridad y Salud de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad.	52

Tabla 14:	Niveles del compromiso normativo de los Inspectores de Seguridad y Salud de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según la edad.	53
Tabla 15:	Niveles del compromiso de seguimiento o continuidad de los Inspectores de Seguridad y Salud de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad.	54
Tabla 16:	Niveles del compromiso afectivo de los Inspectores de Seguridad y Salud de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según tiempo de servicios.	55
Tabla 17:	Niveles del compromiso normativo de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según tiempo de servicios.	56
Tabla 18:	Niveles del compromiso de seguimiento o continuidad de los Inspectores de Seguridad y Salud de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según tiempo de servicios.	57

## Índice de figuras

		Página
Figura 1:	Diagrama del diseño descriptivo.	36
Figura 2:	Niveles del compromiso organizacional.	44
Figura 3:	Niveles de Compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según género.	45
Figura 4:	Niveles de Compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según la edad.	46
Figura 5:	Niveles de Compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según el tiempo de servicios.	47
Figura 6:	Niveles de Compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según sus dimensiones.	48
Figura 7:	Niveles del compromiso afectivo de los Inspectores de Seguridad y Salud de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según género.	49
Figura 8:	Niveles del compromiso normativo de los Inspectores de Seguridad y Salud de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según género.	50
Figura 9:	Niveles del compromiso de seguimiento o continuidad de los Inspectores de Seguridad y Salud de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según género.	51
Figura 10:	Niveles del compromiso afectivo de los Inspectores de Seguridad y Salud de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según la edad.	52
Figura 11:	Niveles del compromiso normativo de los Inspectores de Seguridad y Salud de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL según la edad.	53

Figura 12:	Niveles del compromiso de seguimiento o continuidad de los Inspectores de Seguridad y Salud de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad.	54
Figura 13:	Niveles del compromiso afectivo de los Inspectores de Seguridad y Salud de la Intendencia de Lima Metropolitana, de la SUNAFIL, según tiempo de servicios.	55
Figura 14:	Niveles del compromiso normativo de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según tiempo de servicios.	56
Figura 15:	Niveles del compromiso de seguimiento o continuidad de los Inspectores de Seguridad y Salud de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según tiempo de servicios.	57

## Resumen

La investigación titulada: El compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad, género y tiempo de servicios 2017, tuvo como objetivo principal determinar el nivel del compromiso organizacional de los Inspectores, según edad, género y tiempo de servicios en el año 2017.

El tipo de investigación fue sustantiva, de nivel descriptivo, y enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 41 Inspectores. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario aplicado a los Inspectores, validado a través de juicio de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Crombach.

Se llegaron a las siguientes conclusiones: a) En la Intendencia de Lima Metropolitana, el 68,3% de los Inspectores de seguridad y Salud, presentaron un compromiso organizacional de nivel moderado, en relación al 29,2% de Inspectores de nivel alto; b) El 69,2% de varones presentó un mayor compromiso, en relación al 66,70% de las mujeres, ambos de nivel moderado; c) El 85,00% de Inspectores de 34 a 47 años, presentaron un mayor compromiso, en relación al 66,70% de Inspectores de 60 a 71 años, y al 50,00% de Inspectores de 48 a 59 años, todos con un compromiso de nivel moderado; y d) El 73,90% de Inspectores de 4 a 10 años de servicios, presentaron mayor compromiso, en relación al 66,70% de Inspectores de 11 a 16 años, ambos de nivel moderado.

*Palabras Clave:* Compromiso organizacional

## Abstract

The research entitled: The Organizational Commitment of the Safety and Health Inspectors at Work of the Municipality of Metropolitan Lima of SUNAFIL, according to age, gender and service time 2017, had as general objective to determine the level of organizational commitment of the Inspectors, according to age, gender and service time in 2017.

The type of research was substantive, descriptive level, and quantitative approach. The sample consisted of 41 Inspectors. The technique used was the survey and the instrument of data collection was a questionnaire applied to the Inspectors, validated through expert judgment and determined its reliability through the Crombach Alpha statistic, which came out very high in said variable: 0.930.

The following conclusions were reached: a) In relation to the general objective, 68.3% of the Inspectors presented a moderate level organizational commitment; b) The male gender presented a 69.2% higher level of moderate commitment, compared to 66.7% of the women who also presented a moderate level; c) The Inspectors aged 34 to 47 years had an 85% higher level of commitment, compared to 66.70% of Inspectors from 60 to 71 years of moderate level; and d) According to the time of services, it was observed that the Inspectors aged 4 to 10 years presented a 73.90% higher organizational commitment of moderate level, in relation to the 66,70% of Inspectors from 11 to 16 years with a level moderate.

Keywords: Organizational Commitment

## **I. Introducción**

## 1.1 Antecedentes:

### 1.1.1. Antecedentes internacionales

Cámara (2012) en su tesis doctoral: *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional*, sustentada en la Universidad de Cádiz, se planteó como objetivo estudiar la relación existente entre la cultura organizacional de los centros educativos, sus tipos de conflicto entre los profesores de cada establecimiento educativo y su nivel de compromiso organizacional. Su estudio se basó en los resultados obtenidos de una muestra de 513 profesores, distribuidos por 63 instituciones escolares de la Región Autónoma de Madeira, aplicándose un instrumento que reúne la Escala de Conflicto Intragrupal (adaptada por Passos & Caetano, 2002), la Escala de Compromiso Organizacional (adaptada por Gomes, 2006) y las Escalas de Medida de Factores de la Cultura Organizacional (Dela Coleta & Dela Coleta, 2005). Sus resultados revelaron la existencia de diferencias al nivel de los tipos de conflicto, dependiendo del género, edad y categoría profesional de los profesores y del tipo de centro educativo, observando también las variaciones significativas en los factores de la cultura organizacional, dependiendo del tipo de los centros educativos y del género y grupo profesional de los profesores. Asimismo, observó que el nivel de compromiso es influenciado de forma positiva por el índice de afiliación, orientación hacia el futuro y tiempo de trabajo en el centro educativo y de forma negativa por el Conflicto de Proceso.

Chiang, Núñez, Martín, y Salazar (2010), en su estudio: *Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad*, determinaron que el compromiso de los trabajadores y el clima organizacional son relevantes en el comportamiento de las personas. Analizaron la relación entre ambos aspectos según género y edad. Su muestra estuvo basada en 64 trabajadores. Realizando un estudio empírico transversal aplicando cuestionarios para compromiso del trabajador de Meyer y Allen (1991) y clima organizacional de Chiang et al. (2008), ambos validados. Los resultados obtenidos demostraron que en cuanto al compromiso y clima organizacional, no hay diferencias relevantes entre ambos géneros y tampoco se presentan al segmentar por edad. Comparados mujeres y hombres, se observó que los hombres presentaban relaciones más significativas entre clima y



compromiso pero de menor intensidad. Al seleccionarse por edad, se mantuvo esta característica solo en el segmento de trabajadores de menos de 40 años.

Córdova (2010), en su tesis *Compromiso Organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT)*, sustentada en la Universidad Católica Andrés Bello, explica que la contratación temporal se da como un mecanismo para reducir los costos de mano de obra y esta nueva situación laboral sitúa al trabajador en una ambigüedad, teniendo a una empresa como su empleador, que le paga su remuneración y sus beneficios, y a otra empresa en la que labora. Se planteó como objetivo general, determinar los grados de compromiso organizacional que desarrolla el trabajador hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria. Trabajó con una muestra de 131 trabajadores de una empresa de trabajo temporal destacados en empresas usuarias mediante un muestreo no probabilístico intencional. Utilizó un diseño no experimental, transaccional; obteniendo como resultado que el compromiso organizacional de los trabajadores desarrollado hacia la empresa de servicio temporal y hacia la empresa usuaria, no tiene diferencia significativa. Además que los trabajadores temporales desarrollan hacia la empresa de trabajo temporal como a la empresa usuaria un nivel medio de compromiso organizacional.

### **1.1.2 Antecedentes nacionales**

Pérez (2014) en su tesis *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*, determinó estudiar el sentido e intensidad de la relación entre motivación y compromiso organizacional en un contexto sociodemográfico y organizacional específico. La Motivación fue medida con la escala de Motivación en el trabajo-MAWS (Gagné et al. 2010) que considera motivación autónoma (MA) y controlada (MC); el compromiso organizacional fue evaluado con la escala de Compromiso Organizacional ECS (Meyer, Allen & Smith, 1993) que incluye al compromiso afectivo (CA), compromiso de continuidad (CC) y compromiso normativo (CN). Utilizó una muestra integrada por personal administrativo (n= 226) de dos universidades de Lima (pública y privada). Obteniendo como resultados que los trabajadores que priorizan la autonomía y

voluntad propia (MA) poseen un compromiso afectivo elevado (CA); en comparación a los trabajadores que esperan recompensas externas (MC) que presentan puntajes altos en torno al alto costo de tiempo y esfuerzo presentes si dejan la organización (CC); así como los trabajadores que perciben la necesidad de permanecer en su organización, lo harán guiados por la obligación y la evitación de culpa (CN). Los hallazgos reportados en su estudio fueron constatados por investigaciones previas; observando que también existen este tipo de relaciones en el contexto peruano-universitario, lo que permite dar un sustento empírico adicional a dichas propuestas (Gagné & Deci, 2005). Al asociar las variables psicológicas estudiadas con las variables socioeconómicas y organizacionales, comparando los dos grupos de estudio observó diferencias significativas entre ellos.

Zegarra (2014), en su tesis de maestría *“Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de Salud del Hospital de San Juan de Lurigancho”*, tuvo como propósito efectuar una descripción del marketing interno, y como ésta se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de salud, (médicos y enfermeras) del Hospital de San Juan de Lurigancho. En su estudio utilizó un diseño descriptivo correlacional, analizando una muestra de 155 profesionales, médicos y enfermeras, aplicando dos instrumentos de evaluación: el Cuestionario de Marketing Interno de María Bohnenberger y el Inventario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer. Dichos instrumentos fueron analizados determinándose que las pruebas fueron válidas y confiables. Obteniendo como resultados que indicaron que existen correlaciones significativas y positivas entre el marketing interno y el compromiso organizacional en la muestra de trabajadores ( $r = 0.77$ ). También obtuvo como resultado, que el personal de salud femenino tuvo puntajes más altos tanto en el marketing interno como en el compromiso organizacional, que los varones.

Loza (2014), en su tesis de maestría: *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular “simón bolívar” de la ciudad de Tarapoto*, revisó los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional como variables que permiten condiciones adecuadas en cuanto se presentan como condiciones fundamentales en el desarrollo organizacional. Su estudio tuvo como objetivo principal, establecer la relación existente entre los

estilos de liderazgo y compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa privada “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto. La población analizada ascendió a 100 docentes, 65% varones y 35% mujeres; 15% con grado académico de magíster, 56% con título de licenciado en educación y 19% provienen de educación superior pedagógica. Siendo el 100% personal contratado con 2 a 3 años de servicio. Obteniendo como resultados que el estilo de liderazgo predominante es el “transaccional”, y el compromiso organizacional predominante es el “afectivo”. Además concluyó que existía relación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional.

## **1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística**

### **Bases teóricas de la variable compromiso organizacional**

#### **Teoría del valor: valores personales y valores empresariales**

En lo referente al constructo del marketing interno, se puede afirmar que está dentro de una fase de consolidación y con perspectiva a un nuevo paradigma. Todo esto se sustenta en el marketing interno y relación al mercado. Desde esta perspectiva se trata de satisfacer las necesidades de los clientes internos y externos de la empresa o negocio. Esta teoría referida al cliente interno a su vez se sustenta en la teoría de la equidad que fue propuesta por Adams en 1963. En esta línea de pensamiento se propone que los empleados o colaboradores evalúen sus propios trabajos y en función a lo que aportan a la empresa y lo que reciben de ella, es decir una de los principales aportes de los empleados es el compromiso organizacional para generar valor a favor de los clientes, lo cual genera cierta relación con la teoría de valor.

Otros estudios se han centrado básicamente en los valores individuales aplicados a la teoría de los valores como por ejemplo Rokeach (1973) citado por Ruiz de Alba (2013), los definió como creencias duraderas y de ahí su importancia para el comportamiento de los empleados en las empresas y también, lógicamente para el comportamiento del consumidor. Asimismo se establece que cada

trabajador aplica sus valores en función a su cosmovisión y también en función al tipo de sociedad en donde vive. En ese sentido también Schwartz (1992), citado por Ruiz de Alba (2013), aplicó la teoría de los valores humanos, la misma que está asociada a la teoría de los valores con el compromiso organizacional. También, se observó que las investigaciones empíricas realizadas en diferentes países encontraron que la apertura al cambio en la práctica se constituía en el valor con mayor impacto sobre el compromiso afectivo

### **Importancia de la variable del compromiso organizacional**

Romo (2011), refiriéndose a la importancia del compromiso laboral manifestó que es necesario este aspecto por las siguientes razones: (a) El compromiso organizacional expresa la implicación intelectual y emocional de los colaboradores o trabajadores así como su contribución individual y colectiva al éxito de la empresa o compañía, (b) los colaboradores con un alto compromiso afectivo tienden a demostrar una buena predisposición a los cambios organizacionales, (c) un colaborador necesita identificarse con su equipo de trabajo conjuntamente con un buen clima de trabajo, y por otra parte, (d) una empresa no es más que una iniciativa humana que une a varias personas en torno a un sueño, que las anima a expresar sus talentos al máximo.

### **Características de la variable del compromiso organizacional**

Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974), citados por Ávila, Castañón y López. (2016), refiriéndose a las características del compromiso organizacional precisaron que:

El compromiso organizacional como la fuerza relativa de la identificación de un individuo e involucramiento con una organización particular, caracterizada por: (a) una creencia en algo y aceptación de metas organizacionales y valores, (b) disposición para ejercer un esfuerzo individual hacia el logro de metas organizacionales y (c) un fuerte deseo de mantener su membresía en la organización (p. 7).

## **Definiciones de la variable del compromiso organizacional**

Meyer y Allen (1991), citados por Ruiz de Alba (2013), refiriéndose al compromiso organizacional precisaron que, tiene tres componentes o niveles: en el primer componente existe un planteamiento básico que se denomina costo de oportunidad. El mismo que se evidencia como un compromiso muy bajo, basado en lo que perdería el trabajador si no se compromete con la institución, es decir le corresponde la frase “tiene” que estar. En el segundo nivel o componente, se refiere al compromiso afectivo, donde el trabajador tiene sentimientos positivos de pertenencia, lealtad y en la práctica “quiere” estar. Finalmente en el tercer nivel o componente, se produce un compromiso de identificación con los objetivos, misión y visión de la institución. Se produce un compromiso moral, que fundamentalmente es de carácter emocional y hasta cierto punto racional.

Meyer y Allen (1991), citados por Frias (2014), detectaron la falta de acuerdo respecto a qué se entendía por compromiso organizacional y argumentaron que el compromiso es un estado psicológico que tiene al menos tres componentes: a) deseo (compromiso afectivo), b) necesidad (compromiso de continuidad) y obligación (compromiso normativo) de mantener el empleo en el trabajo (p. 11).

Gonzales y Concha (1995), afirmaron que: “En otras palabras, el compromiso laboral se define como un estado psicológico que expresa el deseo compromiso afectivo, la necesidad compromiso continuo y la obligación compromiso normativo que siente el trabajador de colaborar y permanecer en la organización”(p. 4).

Cáceres (2000) citado por Gómez, Santofimio y Segura (2007), afirmaron que: “El concepto de compromiso laboral se incluyen la aceptación de las metas de la organización, la disposición a realizar esfuerzos en pro de ésta y la expresión del deseo de mantenerse como miembro activo de la misma, dentro de una práctica constante” (p. 10).

La práctica constante es la mejor muestra de que el trabajador quiere permanecer en la empresa y sobre todo se compromete con el trabajo y con la

ejecución de las tareas en forma eficiente y eficaz.

Juaneda y Gonzales (2007), refiriéndose al compromiso organizacional precisaron que: “Nuestro punto de partida en esta definición es la delimitación del compromiso organizativo como el vínculo de un individuo a una organización y por lo tanto, una reducción de la probabilidad de abandono. Por ello, consideramos el compromiso como un sentimiento del individuo hacia la organización que le condiciona hacia un particular comportamiento o línea de actuación y que disminuye la probabilidad de abandono de la organización” (p. 20).

Cuando se evidencia el compromiso de un trabajador por la institución o empresa, es porque al mismo tiempo se reducen las posibilidades de abandono de dicha organización. El comportamiento o actitud que sigue el trabajador es consistente.

Becker (1960), citado por Juaneda y Gonzales (2007) afirmó que “El compromiso surge cuando una persona, por la realización de inversiones para el mantenimiento de ciertos intereses, permanece con una consistente línea de actuación” (p. 20).

El compromiso se evidencia en la persistencia y perseverancia del trabajador con su organización. Además siente que sus intereses son comunes al de la empresa.

Asimismo, O’Reilly y Chatman (1986), citados por Juaneda y Gonzales (2007), afirmaron que el compromiso organizacional es un: “Vínculo psicológico sentido por una persona hacia una organización, que reflejará el grado con el cual el individuo interioriza o adopta características o perspectivas de la organización”. (p. 3)

El involucramiento con la institución por parte del trabajador significa que se conoce la misión y visión. Y los considera como suyos y ayuda con buena actitud al logro de las metas y en la ejecución de las tareas o actividades de la organización.

Ávila, Castañón y López (2016), sostuvieron que: “El compromiso

organizacional es una perspectiva que reconoce las percepciones, sentimientos y actitudes de los trabajadores y su involucramiento con la organización, este concepto incluye la relación que tiene el individuo con los diferentes grupos que la integran” (p. 5).

En efecto, el compromiso organizacional implica no solamente deseo de participar sino en la práctica evidencias de involucramiento con los objetivos y metas de la empresa o institución.

Martínez (2016), refiriéndose al compromiso organizacional precisó que el: “compromiso organizacional se refiere al grado de identificación y pertenencia que un individuo tiene con la empresa. La relación entre empresa y empleado es crucial para que todo funcione correctamente, por lo que una de las tareas más importantes de la empresa es la gestión del compromiso” (pàrr.1).

La gestión del compromiso organizacional de una empresa o institución debe considerar las relaciones interpersonales de los trabajadores y los jefes inmediatos y los recursos que le ofrece y facilita para la ejecución de sus actividades laborales.

## **Dimensiones de la variable compromiso organizacional**

### **Dimensión compromiso afectivo**

Según Meyer y Allen (1991), citados por Gómez, Santofimio y Segura (2007), refiriéndose al compromiso afectivo afirmaron que: “El compromiso afectivo se refiere a la asociación emocional de un empleado con la organización, de manera que éste continúa en el empleo porque así lo desea” (p. 9).

Los colaboradores con un alto compromiso afectivo tienden a manifestar una mejor actitud para adaptarse a los cambios organizacionales, se involucran en ellos y están dispuestos a trabajar más de lo que está establecido, actitudes que son altamente deseables por los gerentes de la compañía y los directores generales.

Romo (2011), afirmó que “El compromiso afectivo se refiere a la asociación emocional de un empleado con la organización, de manera que éste continúa

en el empleo porque así lo desea” (pàrr.4). El compromiso afectivo de los colaboradores aumenta o mejora cuando éstos se les conceden mayor autonomía, responsabilidad y significado de su trabajo. Se puede decir entonces que un colaborador que tiene un alto compromiso afectivo es aquel que percibe que conoce hacia dónde va su empresa y en qué medida su trabajo diario repercute en los objetivos organizacionales, tiene una percepción de un trabajo seguro y estable en el futuro, su empresa le faculta para tomar decisiones que repercuten sobre su trabajo diario y, además, siente que su trabajo le llena como persona.

Martínez (2016) refiriéndose al compromiso afectivo manifestó que: “Compromiso afectivo. Hace referencia a los vínculos emocionales que los empleados crean con la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso están orgullosos de pertenecer a la organización”(pàrr. 5).

### **Dimensión compromiso de seguimiento o continuidad**

Según Meyer y Allen (1991), citados por Gómez, Santofimio y Segura (2007), este compromiso “se refiere a la conciencia de los costos asociados a dejar la organización, de manera que los empleados permanecen porque consideran que necesitan el empleo” (p. 9).

El compromiso organizacional depende del deseo de permanencia del trabajador con la institución o empresa, pero a su vez está asociado a la remuneración que percibe, las oportunidades de desarrollo personal y profesional.

Martínez (2016) cuando se refirió al compromiso de continuidad, afirmó que el “Compromiso de continuación. Se refiere a los lazos establecidos resultantes del apego de carácter material. El empleado está vinculado con la empresa porque ha invertido tiempo, esfuerzo, e incluso, dinero en la organización y dejarla sería perderlo todo” (pàrr. 6).

No necesariamente el compromiso del trabajador involucra que dejar su trabajo implicaría perder todo lo ganado, porque la permanencia en el trabajo se da por otros aspectos que también dependen de las oportunidades de crecimiento



profesional y personal además de la posibilidad de obtener una remuneración que le genere bienestar. Porque si al trabajador le ofrecen un empleo con mayor remuneración y mayores oportunidades de desarrollo personal y profesional que las de su actual trabajo, aceptará el nuevo empleo.

### **Dimensión compromiso normativo**

Según Meyer y Allen (1991), citados por Gómez, Santofimio y Segura (2007), afirmaron que el compromiso normativo “se asocia con el sentimiento de obligación, debido a lo cual los empleados sienten que deben permanecer en la organización. Los autores sugieren que los individuos pueden experimentar cualquiera de estos tres componentes del compromiso, en grados variables” (p. 9).

Entonces este sentimiento se refuerza naturalmente, cuando el trabajador asume liderazgo, y recibe buen trato y adecuado y participa de alguna forma en la toma de decisiones de la empresa o institución.

Para Martínez (2016) el compromiso normativo “tiene que ver con el sentimiento individual de obligación de permanecer en la empresa. Es algo propio del empleado, con origen en los valores inculcados desde la infancia o incluso en las primeras experiencias laborales” (pàrr. 7).

El compromiso normativo se promueve, cuando el trabajador se siente comprometido por diferentes factores y por las experiencias laborales que son importantes para su desarrollo personal y profesional.

### **1.3 Justificación**

Para el desarrollo de este aspecto se ha tenido en consideración lo siguiente:

#### **Justificación teórica**

La presente investigación, tiene como propósito contribuir al conocimiento que sobre el tema del presente estudio existe, en relación a la variable compromiso organizacional. Dado que en nuestro país, hay pocas investigaciones al respecto,

y en sus organizaciones sobre todo públicas, todavía no se fomenta una cultura organizacional que ayude a mejorar el compromiso organizacional de los trabajadores. Esto, debido a las limitaciones que se tienen a nivel empresarial o institucional sobre el conocimiento teórico del compromiso organizacional. Por estas razones la presente investigación, pretende sentar los primeros cimientos, para que en un futuro no muy lejano, se investigue a mayor profundidad que es lo que está pasando con el compromiso organizacional de los trabajadores de las empresas públicas y privadas del Perú. En ese sentido, deberíamos preguntarnos: ¿Por qué se generan conflictos entre los trabajadores y los empleadores en las organizaciones públicas y privadas en el Perú? y ¿Se concretan políticas en las organizaciones públicas y privadas para lograr el compromiso organizacional de sus trabajadores?. Todo esto, es parte de la reflexión necesaria para que se genere un cambio, y se implementen mejores condiciones de vida laboral de los trabajadores y el involucramiento de estos con la organización en un clima organizacional transparente con la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.

### **Justificación Práctica**

Este estudio tuvo como propósito investigar la percepción del compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según la edad género y su tiempo de servicios. En ese sentido, la proyección de esta investigación, es que pueda constituirse en un antecedente para la gestión del compromiso organizacional de los trabajadores en el sector público y en la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, y por lo tanto, para que las instituciones públicas puedan establecer objetivos y gestionar estrategias para implementar mayores oportunidades de desarrollo profesional y personal de sus trabajadores. En el entendido de que un trabajador que llega y sale feliz del trabajo puede mejorar o elevar su desempeño laboral, así como su nivel de compromiso de seguimiento o continuidad y su compromiso organizacional afectivo y normativo. Desde esta perspectiva se plantearán procedimientos, sugerencias y recomendaciones, para que la Intendencia de Lima Metropolitana, gestione el compromiso organizacional de los Inspectores del Trabajo, para que se sientan orgullosos de pertenecer a su

organización, fortaleciendo su vínculo afectivo y compromiso, en el marco de una comunicación horizontal, que coadyuve a un mejor clima laboral.

### **Justificación Metodológica**

Utilizamos el diseño de investigación descriptiva porque es importante tener una visión general del compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Intendencia de Lima Metropolitana, de tal forma que se evalúen sus hábitos y comportamiento dentro de la organización de la SUNAFIL.

Desde el punto de vista metodológico este estudio adquiere relevancia, dado que el instrumento utilizado para medir la variable compromiso organizacional, puede ser utilizado o referenciado en estudios similares. Asimismo, el diseño utilizado puede ampliarse en futuras investigaciones, para establecer la influencia de factores en el compromiso organizacional de los Inspectores del Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL. Por otra parte, se busca con esta investigación generar un impacto positivo en las organizaciones públicas, en los funcionarios y demás trabajadores de la institución, para que en el corto y mediano plazo se gestione e implementen medidas que conlleven a mejorar el compromiso organizacional de los trabajadores en general.

## **1.4 Problema**

### **Planteamiento del problema**

En la actualidad, a nivel mundial, la globalización económica, la inestabilidad política y económica aunada a factores climatológicos y naciones divididas política y culturalmente, presentan una realidad laboral con cambios constantes impactada por la tecnología que avanza rápidamente y que se encuentra inmersa en todas las actividades y sectores económicos. Estos son aspectos que generan ansiedad e incertidumbre en los trabajadores que ven amenazados su entorno laboral, por lo que el compromiso organizacional global del trabajador ha disminuido.

Similares circunstancias se presentan en nuestro país. Además, de que cada

gobierno no continua con las políticas y planes laborales de sus antecesores, todo lo contrario, cada nuevo gobierno trae consigo cambio de nuevos planes, objetivos y capital humano, generando inestabilidad y desconocimiento de los procesos de la organización, sustituyendo a trabajadores de mayor edad por trabajadores más jóvenes, sobre todo en las empresas privadas, y a trabajadores con experiencia por trabajadores sin expertiz, sobre todo en las instituciones públicas; este último fenómeno se presenta también con cada cambio de gestión, inclusive en un mismo gobierno en las instituciones públicas. Estos aspectos contribuyen a la disminución del compromiso organizacional de los trabajadores.

El compromiso organizacional, es un aspecto importante para la organización y el desarrollo profesional y personal del trabajador. En ese sentido, en los últimos años, se vienen realizando estudios con el propósito de mejorar el compromiso organizacional de los trabajadores y el clima laboral en las empresas. En nuestro país, y en los países de la región en particular, se han realizado constructos desde diferentes perspectivas, para entender el compromiso organizacional. Pero lo evidente es que existen un conjunto de factores o variables que están asociados al compromiso organizacional tales como: la motivación, clima laboral, los salarios, el desarrollo profesional, el perfil organizacional, entre otros. Los mismos que hacen que el estudio del compromiso organizacional, se oriente al campo de la complejidad por los diferentes tipos de modelos de gestión de los recursos humanos.

El compromiso organizacional tiene efectos positivos en el desarrollo de las organizaciones privadas y públicas, dado que aumentan los niveles de productividad y desempeño laboral. Por lo que es necesario que las organizaciones reconozcan a sus trabajadores como sus aliados estratégicos, y a sus derechos laborales y de seguridad y salud en el trabajo como una inversión que revertirá en el fortalecimiento de las empresas públicas y privadas generando mayor productividad económica.

En la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, se han presentado hechos como constantes cambios de gestión de los directivos, retraso en el desarrollo de los planes y objetivos establecidos, deficiente atención al usuario,

retraso en la entrega de tareas y alta rotación del personal administrativo, escasas expectativas de los trabajadores para su crecimiento personal y profesional, deficiente nivel de comunicación con los trabajadores, carencia de reglas de convivencia y un bajo involucramiento de algunos Inspectores con los objetivos institucionales.

Por las razones que hemos expuesto, ha sido necesario investigar acerca de la problemática que presentó la Intendencia de Lima Metropolitana, con el propósito de proponer sugerencias y recomendaciones que ayuden a comprender mejor el contexto laboral de los trabajadores, y por ende mejorar el compromiso organizacional de los Inspectores del Trabajo con la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL. En ese sentido, nos planteamos el problema: ¿Cuál en el nivel del compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad, género y tiempo de servicios, 2017?.

#### **1.4.1 Formulación del Problema:**

Para realizar la presente investigación, se han planteado los siguientes problemas:

##### **Problema General**

¿Cuál es el nivel del compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad, género y tiempo de servicios, 2017?.

##### **Problemas específicos:**

##### **Problema específico 1**

¿Cuál es el nivel del compromiso afectivo de los Inspectores de Seguridad y

Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad, género y tiempo de servicios, 2017?.

### **Problema específico 2**

¿Cuál es el nivel del compromiso de seguimiento o continuidad de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad, género y tiempo de servicios, 2017?.

### **Problema específico 3**

¿Cuál es el nivel del compromiso normativo de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad, género y tiempo de servicios, 2017?

### **1.5 Hipótesis:**

El presente estudio no presenta hipótesis, dado que es de alcance descriptivo, sobre el compromiso organizacional.

### **1.6 Objetivos**

#### **Objetivo General:**

Determinar el nivel del compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad, género y tiempo de servicios, 2017.

#### **Objetivos Específicos:**

##### **Objetivo específico 1**

Determinar el nivel del compromiso afectivo de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad, género y tiempo de servicios, 2017.

**Objetivo específico 2**

Determinar el nivel del compromiso de seguimiento o continuidad de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad, género y tiempo de servicios, 2017.

**Objetivo específico 3**

Determinar el nivel del compromiso normativo de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad, género y tiempo de servicios, 2017.

## **II. Marco metodológico**



## **2.1. Variables:**

Hernández, Fernández y Baptista (2010) refiriéndose a la variable afirman que: “una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p.93).

### **Definición conceptual:**

#### **Definición conceptual de la variable compromiso organizacional**

Según Meyer y Allen (1991), citados por Ruiz de Alba (2013), refiriéndose al compromiso organizacional precisaron que, tiene tres componentes o niveles: en la primera componente existe un planteamiento básico que se denomina costo de oportunidad. El mismo que se evidencia como un compromiso muy bajo, basado en lo que perdería el trabajador si no se compromete con la institución, es decir le corresponde la frase “tiene” que estar. En el segundo nivel o componente, se refiere al compromiso afectivo, donde el trabajador tiene sentimientos positivos de pertenencia, lealtad y en la práctica “quiere” estar. Finalmente en el tercer nivel o componente, se produce un compromiso de identificación con los objetivos, misión y visión de la institución. Se produce un compromiso moral, que fundamentalmente es de carácter emocional y hasta cierto punto racional.

#### **Definición operacional compromiso organizacional**

La variable compromiso organizacional, se define mediante tres dimensiones: compromiso afectivo (08 ítems), compromiso de seguimiento o continuidad (08 ítems) y compromiso normativo (08 ítems).

Reynolds (986), citado por Hernández, *et al* (2014), precisó que “una definición operacional constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado” (p. 120).

## 2.2. Operacionalización de las variables:

Según Hernández, et al (2010) la operacionalización de las variables es: “el proceso que sufre una variable (o un concepto en general) de modo tal que a ella se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento en la práctica” (p. 77).

Tabla 1

### *Operacionalización de la variable compromiso organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rango
<b>Compromiso afectivo</b>	Claridad del rol y de los objetivos del trabajador	De 1 a 8	Siempre (5)	Bajo (24 - 56)
	Cohesión entre los empleados			
	Grado de desafío de las tareas			
	Legitimidad y confiabilidad			
<b>Compromiso de seguimiento o continuidad</b>	Participación de la toma de decisiones.	De 9 a 16	Casi siempre (4)	Moderado (57 - 88)
	Retroalimentación sobre el desempeño del trabajador.			
	Trato justo a los empleados.			
	Disponibilidad percibida			
<b>Compromiso normativo</b>	Adquisición de habilidades propias	De 17 a 24	Casi nunca (2)	Alto (89 - 120)
	Percepción de una inversión perdida si se deja el empleo.			
	Retribución justa al grado académico obtenido			
	Auto inversión			
	Reubicación geográfica			
	Lealtad a la institución			
	Influencia familiar y cultural			
	Percepción de la equidad o inequidad existente.			
	Creencias normativas interiorizadas.			

## 2.3. Metodología:

En la presente investigación, se buscó información acerca del compromiso organizacional, para lo cual se revisaron los antecedentes nacionales e internacionales. Luego se revisaron las teorías atinentes a la variable y se pudo dimensionarla en relación a un constructo teórico. Asimismo, se buscó mayor información teórica sobre la variable compromiso organizacional y sus correspondientes dimensiones.

De la teoría realizada acerca de cada una de las dimensiones de la variable, salieron los indicadores, a partir de los cuales se elaboraron los ítems del cuestionario. La técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario fue elaborado a escala ordinal (tipo Likert). Para la validez se aplicó el juicio de expertos, teniendo en cuenta la validez de contenido, con tres criterios: relevancia, claridad y pertinencia de cada uno de los ítems. Finalmente para la fiabilidad del instrumento se aplicó la prueba estadística alfa de Cronbach, con la cual se demostró que el instrumento es altamente confiable.

### **Tipo de estudio:**

El tipo de estudio se encuentra dentro de la investigación básica, y al respecto, Valderrama expresa que la investigación básica:

Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico –científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes (2013, p.164).

Algunos autores la denominan investigación dogmática y se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

### **2.4. Diseño**

El diseño de la presente investigación es no experimental, descriptiva, transversal. Para lo cual hemos establecido las siguientes definiciones:

## Diseño no experimental

Hernández, et, al. (2010). Señalan: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.” (p.149).

## Diseño no experimental transversal

Hernández, et. al. (2010). Señalan: “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.” (p.151).

Este tipo de diseño se ajusta a la investigación que desarrollamos dado que la elaboración de la investigación tiene un tiempo limitado y toda la información fue recolectada en un solo momento.

## Diseño descriptivo:

Hernández, *et. al* (2014), sostuvieron que:

Los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., y proporcionar su descripción. (p.155)



Figura 1. Diagrama del diseño descriptivo

Dónde: *m* es la muestra y *OX* es la observación de la variable compromiso organizacional.

## **2.5. Población, muestra y muestreo:**

### **Población**

Según Hernández, et al (2010), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones [...] Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p.235).

La población del presente estudio estuvo constituida por 41 Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL en el año 2017.

### **Muestra**

Según Bernal (2006), “la muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.165).

La muestra del presente estudio fue no probabilística y estuvo constituida por 41 inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL en el año 2017.

### **Muestreo**

El muestreo del presente estudio fue no probabilístico.

### **Unidades de muestreo**

La unidad primaria de muestreo son Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL.

## 2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### Técnicas:

Morone, refiriéndose a las técnicas de investigación afirma que:

Las técnicas son los procedimientos e instrumentos que utilizamos para acceder al conocimiento. Encuestas, entrevistas, observaciones y todo lo que se deriva de ellas. (2012, p.3).

### Técnica la encuesta

Asimismo Bernal (2010), sobre la encuesta afirmó que: la “Encuesta es una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas” (p. 194).

Para la recolección de datos de la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta, por lo que se administró a la muestra de Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, un cuestionario con escala de medición tipo Likert.

### Instrumento

Grinnell, Williams y Unrau (2009), citados por Hernández, *et al* (2014), afirmaron que “un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente” (p. 199).

Todo investigador debe poner mucha atención en la creación o formulación de la calidad de sus instrumentos de evaluación ya que un instrumento inadecuado provoca una distorsión de la realidad.

### Cuestionario:

Según Bernal (2010) el cuestionario es un conjunto de preguntas que se elaboran con el propósito de obtener información acerca de las personas o aspectos de la realidad.

**Ficha técnica del instrumento:**

Nombre del instrumento: compromiso organizacional

Autor y Año: Fanny Elsa Gutarra Vilchez, 2017

Universo de estudio:	Intendencia de Lima Metropolitana- SUNAFIL
Nivel de confianza	95.0%
Margen de error	5.0%
Tamaño muestral	41
Tipo de técnica	Encuesta
Tipo de instrumento	Cuestionario
Fecha trabajo de campo	Julio de 2017
Escala de medición	Ordinal
Tiempo utilizado	15 minutos

Determinar el nivel del compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana según edad, género y tiempo de servicios en el año 2017.

**Validación y confiabilidad del instrumento:****Validez**

Para Hernández, et al (2010), “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p.201).

En razón a que la consistencia de los resultados de una investigación presenta un valor científico, los instrumentos de medición deben ser confiables y válidos, por ello, para determinar la validez de los instrumentos antes de aplicarlos fueron sometidos a un proceso de validación de contenido.

En el presente estudio se ha realizado el proceso de validación de contenido, en donde se han tenido en cuenta tres aspectos: relevancia, pertinencia y claridad de cada uno de los ítems de los instrumentos.

Tabla 2

*Jurados expertos*

<b>Experto</b>	<b>Experto</b>	<b>Aplicabilidad</b>
Dr. Hugo Agüero	Metodólogo	Aplicable
Dr. Noel Alcas Zapata	Temático	Aplicable
Dra. Luzmila Garro Aburto	Temático	Aplicable

**Confiabilidad**

Para establecer la confiabilidad de los cuestionarios, se aplicó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, a una muestra piloto de 41 Inspectores. Luego se procesaron los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 24.0.

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Tabla 3

*Interpretación del coeficiente de confiabilidad*

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Ruíz (2007).

Como podemos observar, la tabla 3 nos permite analizar los resultados de la prueba Alfa de Cronbach para cada una de las variables en estudio y sus correspondientes dimensiones.



Tabla 4

*Resultados del análisis de fiabilidad del instrumento que mide la variable compromiso organizacional*

<b>Dimensión/variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de ítems</b>
Compromiso afectivo	0,792	8
Compromiso normativo	0,929	8
Compromiso de seguimiento o continuidad	0,856	8
Compromiso organizacional	<b>0,930</b>	24

Como se observa en la tabla 4: la dimensión compromiso afectivo tiene fiabilidad moderada. También el compromiso normativo y el compromiso de seguimiento o continuidad presentan fiabilidad muy alta. Finalmente la variable compromiso organizacional tiene fiabilidad muy alta. Por lo tanto podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

## **2.7. Procedimientos de recolección de datos**

Se realizó un estudio piloto con la finalidad de determinar la confiabilidad del instrumento, en 18 Inspectores con las mismas características de la muestra de estudio, quienes fueron seleccionados y a quienes se les aplicaron los cuestionarios con escala tipo Likert sobre la variable compromiso organizacional.

La fiabilidad del instrumento a partir de la muestra piloto, se estableció por dimensiones y para la variable, cuyos resultados han sido mostrado e interpretados en la tabla 4.

Una vez probada la validez y fiabilidad del instrumento de estudio, se procedió a aplicarlo a la muestra de 41 Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana. Quienes respondieron en un tiempo aproximado de 15 minutos.

Luego, se analizaron los datos obtenidos de la muestra de 41 Inspectores, a través del programa estadístico SPSS versión 24.0. Asimismo los resultados pertinentes al estudio, han sido mostrados mediante tablas y figuras, con su

correspondiente interpretación, de acuerdo a los objetivos planteados en la presente investigación.

## **2.8. Método de análisis e interpretación de datos:**

En el presente estudio se utilizó el método cuantitativo o método tradicional, al respecto Bernal (2010) precisó que:

El método cuantitativo o método tradicional: Se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Este método tiende a generalizar y normalizar resultados. (p. 60)

## **2.9. Aspectos éticos**

Este trabajo de investigación ha cumplido con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, que sugieren a través de su formato el camino a seguir en el proceso de investigación. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia a los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que conlleva.

Las interpretaciones de las citas corresponden a la autora de la tesis, teniendo en cuenta el concepto de autoría y los criterios existentes para denominar a una persona “autor” de un artículo científico. Además de precisar la autoría de los instrumentos diseñados para el recojo de información, así como el proceso de revisión por juicio de expertos para validar instrumentos de investigación, por el cual pasan todas las investigaciones para su validación antes de ser aplicada.

### **III. Resultados**

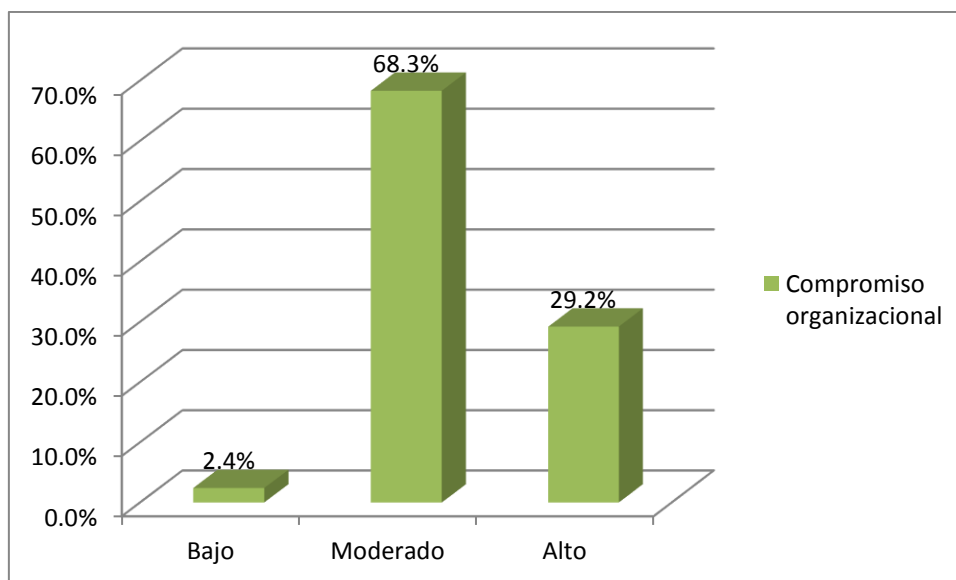
### 3.1 Descripción de resultados de la variable compromiso organizacional

#### Compromiso organizacional

**Tabla 5**

*Descripción de los niveles del compromiso organizacional*

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Bajo	1	2,4
Moderado	28	68,3
Alto	12	29,3
Total	41	100,0



*Figura 2.* Niveles del compromiso organizacional.

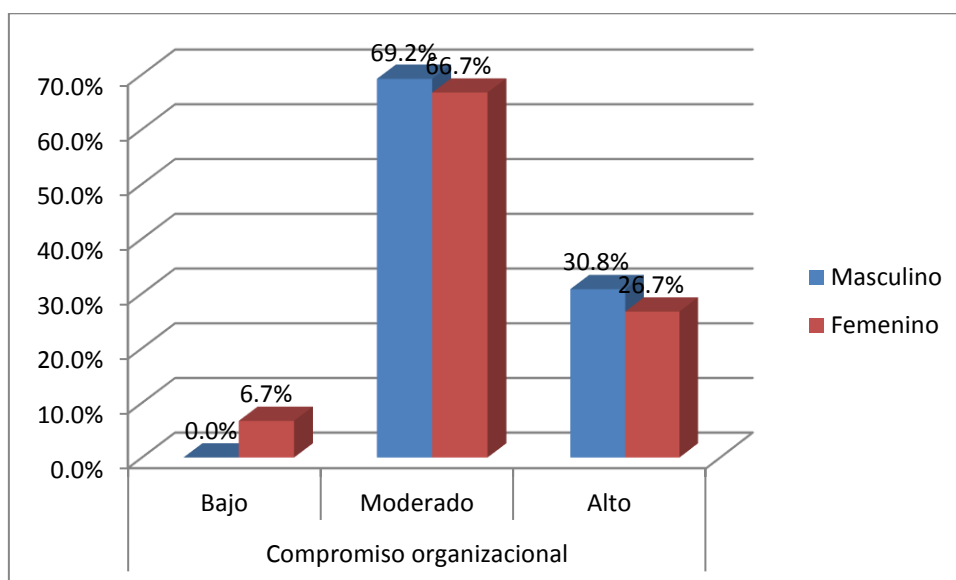
En la tabla 5 y figura 2, se observa que el 68,3% de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana presentaron un nivel de compromiso organizacional moderado, en relación al 29,2% de Inspectores que presentaron un nivel alto, y al 2,4% de Inspectores que presentaron un nivel bajo.

## Compromiso organizacional según género

**Tabla 6**

*Nivel de Compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según género*

Compromiso organizacional	Género				Total
	Femenino		Masculino		
	F	%	F	%	
Bajo	1	6,7%	0	0,0%	1
Moderado	10	66,7%	18	69,2%	28
Alto	4	26,7%	8	30,8%	12
Total	15	100,0%	26	100,0%	41



*Figura 3.* Niveles de Compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según género.

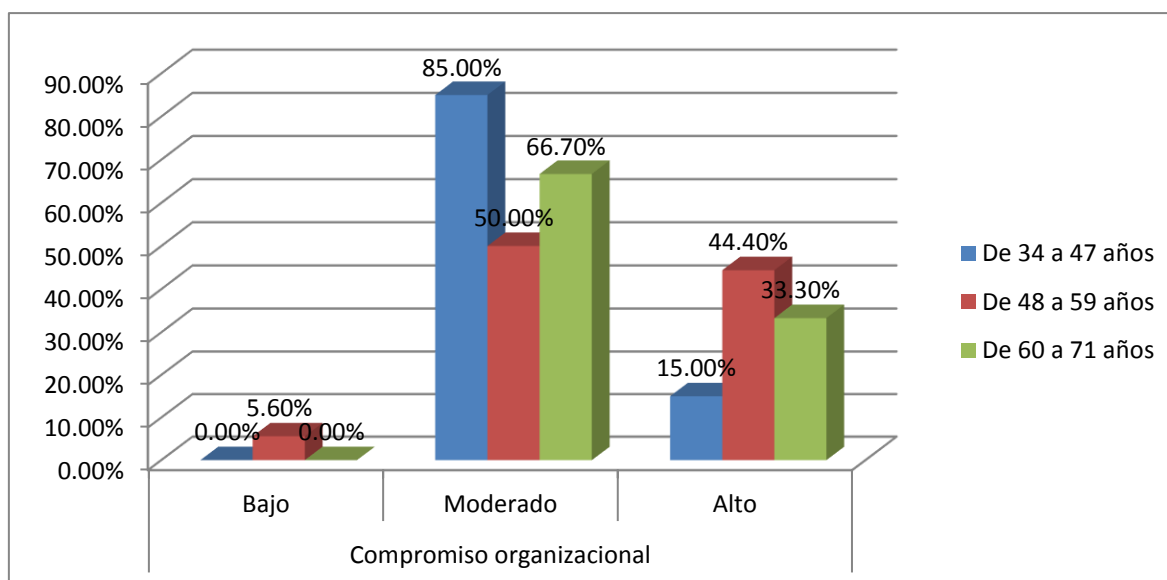
En la tabla 6 y figura 3, se muestran los niveles de compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según el género. Presentando el género masculino un mayor nivel moderado con un 69,2% de los hombres, en relación al 66,7% de las mujeres que presenta también un nivel moderado.

## Compromiso organizacional según la edad

**Tabla 7**

*Nivel de Compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según edad*

Compromiso organizacional	Edad						Total
	De 34 a 47 años		De 48 a 59 años		De 60 a 71 años		
	F	%	F	%	F	%	
Bajo	0	0,0%	1	5,6%	0	0,0%	1
Moderado	17	85,0%	9	50,0%	2	66,7%	28
Alto	3	15,0%	8	44,4%	1	33,3%	12
Total	20	100,0%	18	100,0%	3	100,0%	41



*Figura 4. Niveles de Compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana según la edad.*

En la tabla 7 y figura 4, se muestran los niveles de compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según edad. Se puede observar que, los Inspectores que tienen edades de 34 a 47 años presentan un 85,00 % de compromiso de mayor nivel, en relación al 66,70% de Inspectores de 60 a 71 años que presentan un nivel de compromiso organizacional también moderado. Asimismo, el 50,0% de los

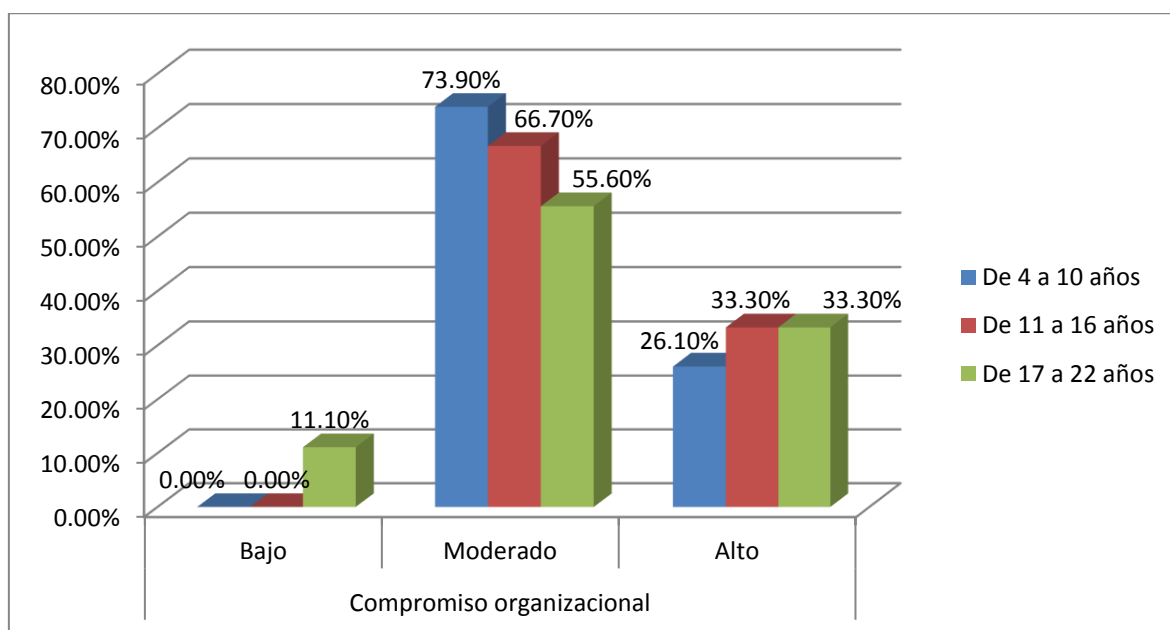
Inspectores que tienen edades de 48 a 59 años presentaron compromiso organizacional moderado.

### Compromiso organizacional según tiempo de servicios

**Tabla 8**

*Nivel de Compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según tiempo de servicios*

Compromiso organizacional	Tiempo de servicios						Total
	De 4 a 10 años		De 11 a 16 años		De 17 a 22 años		
	F	%	F	%	F	%	
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	1	11,1%	1
Moderado	17	73,9%	6	66,7%	5	55,6%	28
Alto	6	26,1%	3	33,3%	3	33,3%	12
Total	23	100,0%	9	100,0%	9	100,0%	41



**Figura 5.** Niveles de Compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según el tiempo de servicios.

La tabla 8 y figura 5, muestran los niveles de compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según el tiempo de servicios. Se puede observar que el 73,90 % de Inspectores

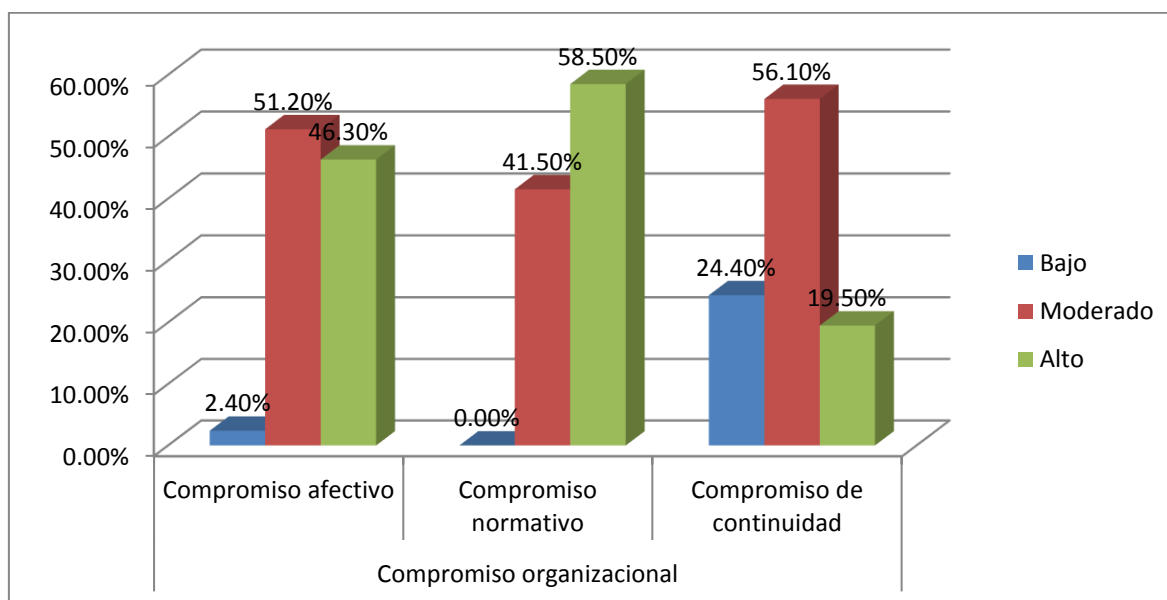
que tienen tiempo de servicios de 4 a 10 años presentan mayor nivel de compromiso organizacional moderado, en relación al 66,70% de Inspectores de 11 a 16 años de tiempo de servicios que presenta un nivel moderado, y al 55,60% de Inspectores de 17 a 22 años de tiempo de servicios que presenta también un nivel moderado.

### Compromiso organizacional según sus dimensiones

**Tabla 9**

*Niveles de Compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según sus dimensiones*

Niveles	Compromiso organizacional					
	Compromiso afectivo		Compromiso normativo		Compromiso de continuidad	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	1	2,4%	0	0,0%	10	24,4%
Moderado	21	51,2%	17	41,5%	23	56,1%
Alto	19	46,3%	24	58,5%	8	19,5%
Total	41	100,0%	41	100,0%	41	100,0%



*Figura 6. Niveles de Compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según sus dimensiones.*



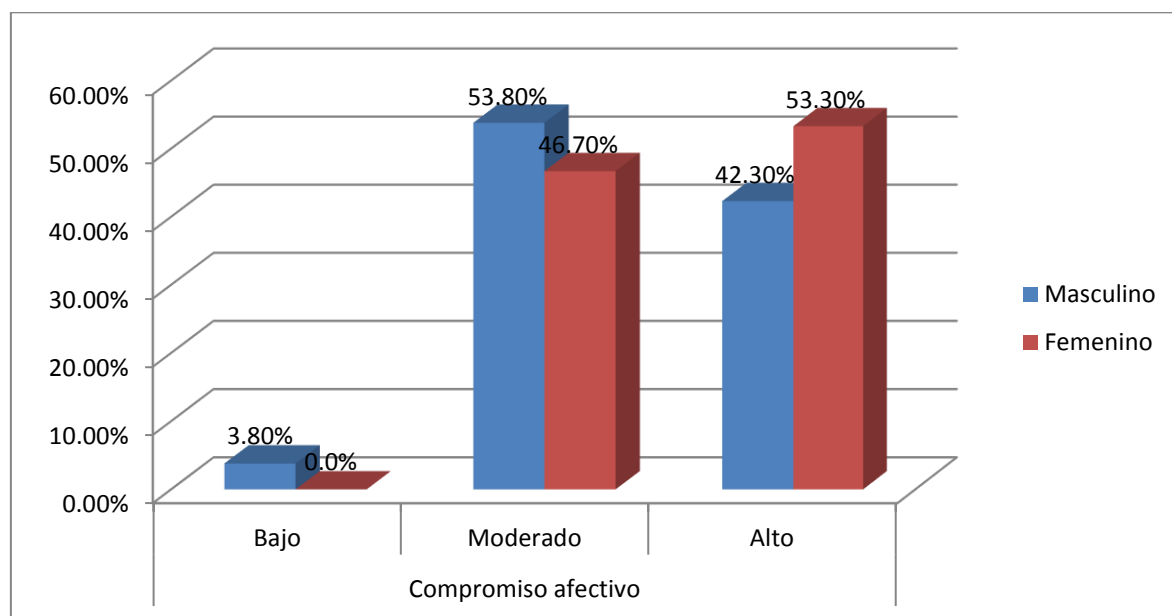
La tabla 9 y figura 6, muestran los niveles de Compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según sus dimensiones. Se puede observar que, el compromiso normativo presenta un nivel alto, con el 58,50%, frente al compromiso de continuidad, que es moderado y representa el 56,10%. Asimismo, el compromiso afectivo es moderado y representa el 51,20%.

### Compromiso afectivo según género

**Tabla 10**

*Niveles del compromiso afectivo de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana según género*

Compromiso afectivo	Género				Total
	Femenino		Masculino		
	F	%	F	%	
Bajo	0	0,0%	1	3,8%	1
Moderado	7	46,7%	14	53,8%	21
Alto	8	53,3%	11	42,3%	19
Total	15	100,0%	26	100,0%	41



*Figura 7. Niveles del compromiso afectivo de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana según género.*

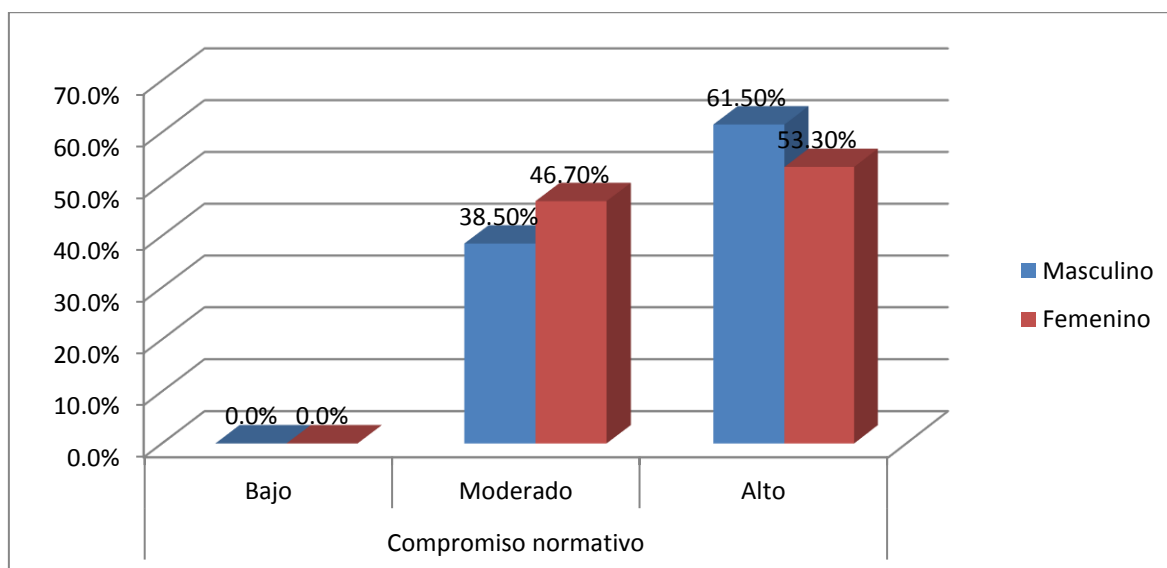
La tabla 10 y figura 7, muestran los niveles del compromiso afectivo de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana según género. Se puede observar que, el género masculino presenta el 53,80% de compromiso de nivel moderado, en relación al 53,30% de las mujeres que presenta un nivel de compromiso alto.

### Compromiso normativo según género

**Tabla 11**

*Niveles del compromiso normativo de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según género*

Compromiso Normativo	Género				Total
	Femenino		Masculino		
	F	%	F	%	
Bajo	0	0%	0	0,0%	0
Moderado	7	46,7%	10	38,5%	17
Alto	8	53,3%	16	61,5%	24
Total	15	100,0%	26	100,0%	41



*Figura 8. Niveles del compromiso normativo de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según género.*

La tabla 11 y figura 8, muestran los niveles del compromiso normativo de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según

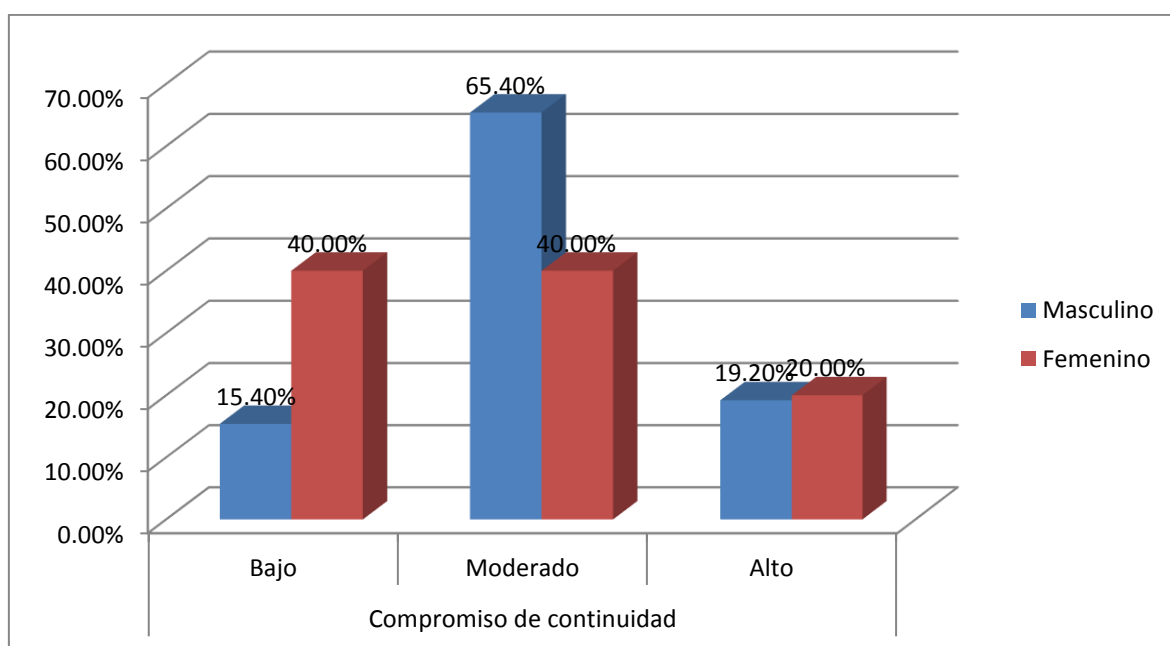
género. Se puede observar que, el género masculino presenta un 61,50% de mayor compromiso normativo de nivel alto, en relación al 53,30% de las mujeres que presenta un compromiso normativo de nivel alto.

### Compromiso de seguimiento o continuidad según género

**Tabla 12**

*Niveles del compromiso de continuidad de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según género*

Satisfacción laboral	Género				Total
	Femenino		Masculino		
	F	%	F	%	
Bajo	6	40,0%	4	15,4%	10
Moderado	6	40,0%	17	65,4%	23
Alto	3	20,0%	5	19,2%	8
Total	15	100,0%	26	100,0%	41



**Figura 9.** Niveles del compromiso de seguimiento o continuidad de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según género.

La tabla 12 y figura 9, muestran los niveles del compromiso de seguimiento o continuidad de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según género. Se puede observar que, el género masculino

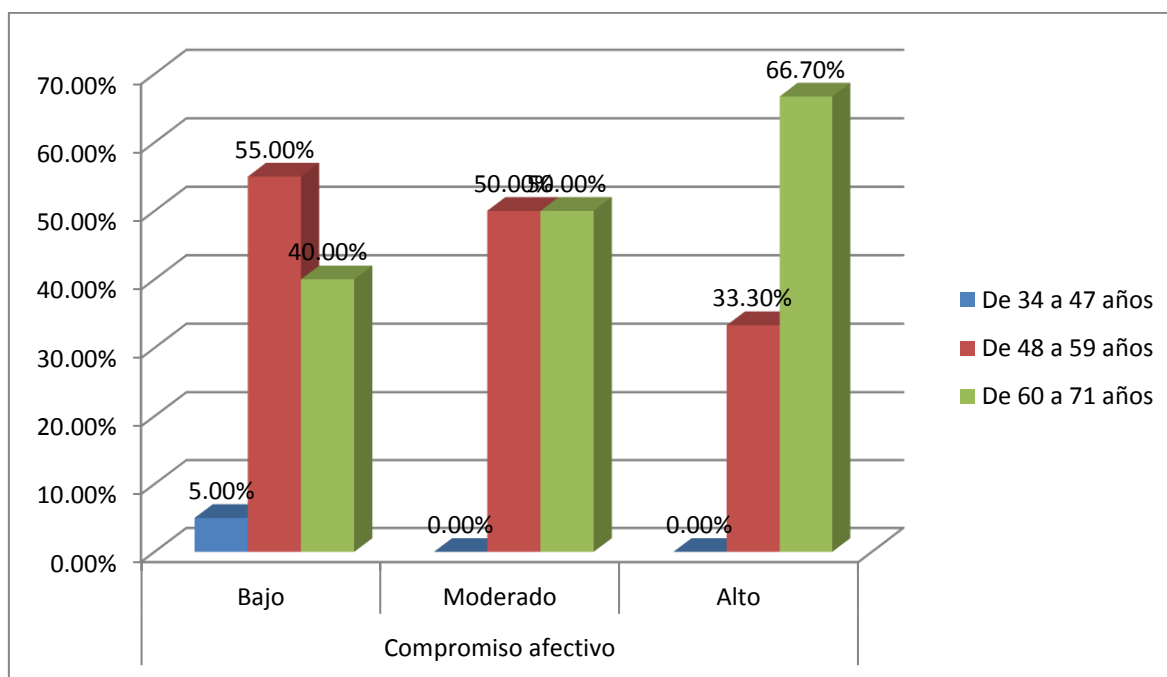
presenta un 65,40% de compromiso de seguimiento o continuidad de nivel moderado, en relación al 40,0% de las mujeres que también presenta compromiso de nivel moderado.

### Compromiso afectivo según la edad

**Tabla 13**

*Niveles del compromiso afectivo de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según edad*

Compromiso afectivo	Edad						Total
	De 34 a 47 años		De 48 a 59 años		De 60 a 71 años		
	F	%	F	%	F	%	
Bajo	1	5,0%	0	0,0%	0	0,0%	1
Moderado	11	55,0%	9	50,0%	1	33,3%	21
Alto	8	40,0%	9	50,0%	2	66,7%	19
Total	20	100,0%	18	100,0%	3	100,0%	41



**Figura 10.** Niveles del compromiso afectivo de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según la edad

La tabla 13 y figura 10, muestran los niveles del compromiso afectivo de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según

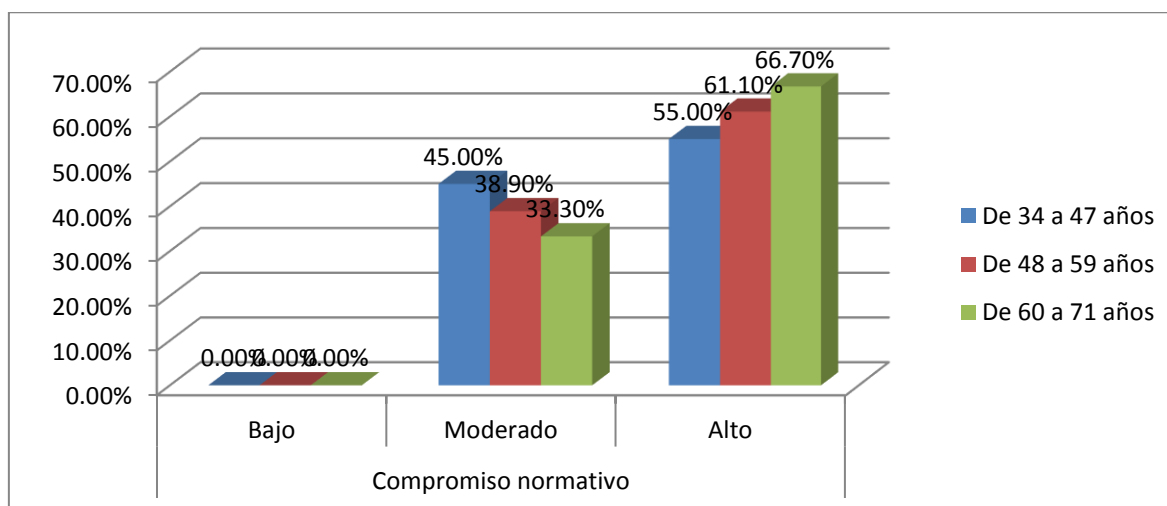
la edad. Se puede observar que, los Inspectores que tienen edades de 60 a 71 años presentan un 66,70% de compromiso de nivel alto, en relación al 55,00% de compromiso de Inspectores de 48 a 59 años de edad que presentan un nivel de compromiso afectivo bajo.

### Compromiso normativo según la edad

**Tabla 14**

*Niveles del compromiso normativo de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana según la edad*

Compromiso normativo	Edad						Total
	De 34 a 47 años		De 48 a 59 años		De 60 a 71 años		
	F	%	F	%	F	%	
Bajo	0	0%	0	0%	0	0,0%	0
Moderado	9	45,0%	7	38,9%	1	33,3%	17
Alto	11	55,0%	11	61,1%	2	66,7%	24
Total	20	100,0%	18	100,0%	3	100,0%	41



**Figura 11.** Niveles del compromiso normativo de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana según la edad.

La tabla 14 y figura 11, muestran los niveles del compromiso normativo de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana según la edad. Se puede observar que, los Inspectores que tienen edades de 60 a 71 años presentan un 66,70% de compromiso normativo de nivel alto, en relación al 61,10% de Inspectores que tienen edades entre 48 a 59 años de nivel de

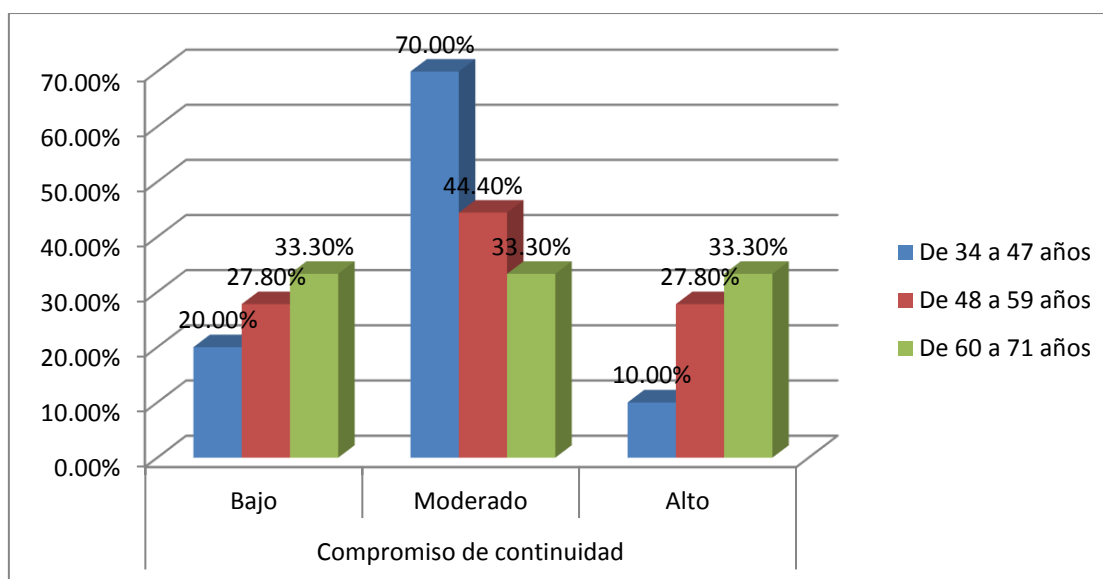
compromiso normativo también alto, y al 55,00% de Inspectores que tienen edades de 34 a 47 años que presentaron compromiso normativo también alto.

### Compromiso de seguimiento o continuidad según la edad

**Tabla 15**

*Niveles del compromiso de seguimiento o continuidad de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según edad*

Compromiso de seguimiento o continuidad	Edad						Total
	De 34 a 47 años		De 48 a 59 años		De 60 a 71 años		
	F	%	F	%	F	%	
Bajo	4	20,0%	5	27,8%	1	33,3%	10
Moderado	14	70,0%	8	44,4%	1	33,3%	23
Alto	2	10,0%	5	27,8%	1	33,3%	8
Total	20	100,0%	18	100,0%	3	100,0%	41



**Figura 12.** Niveles del compromiso de seguimiento o continuidad de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según edad

La tabla 1 y figura 12, muestran los niveles del compromiso de seguimiento o continuidad de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según edad. Se puede observar que, los Inspectores que tienen edades de 34 a 47 años presentan nivel de compromiso de seguimiento o continuidad moderado y representan el 70,00%, frente a los Inspectores que tienen

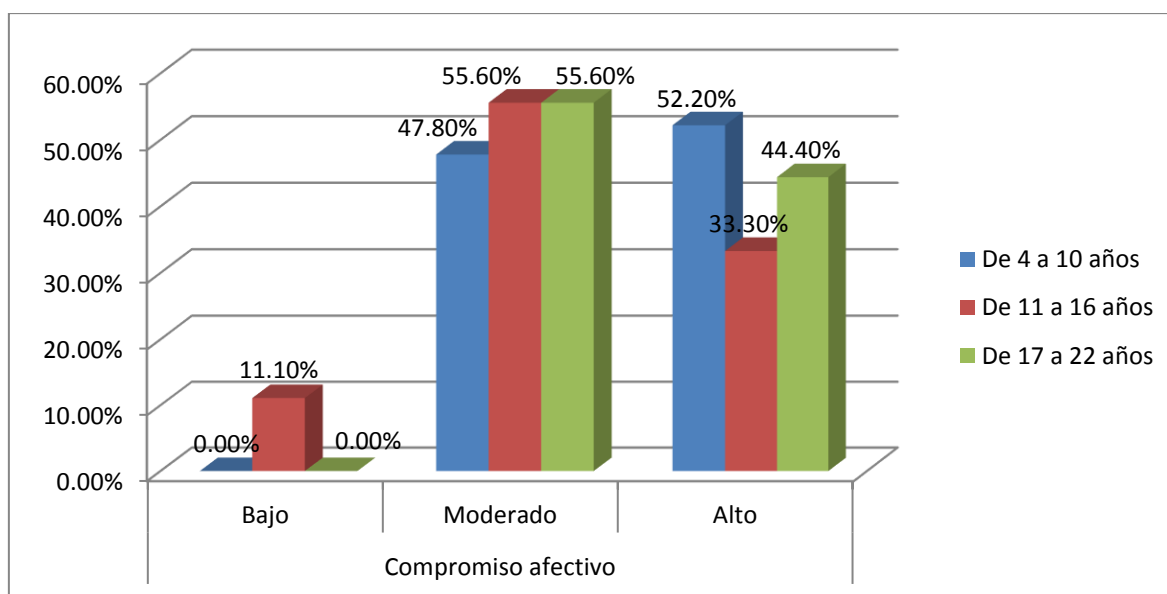
edades entre 48 a 59 años y que representan el 44,40% y están en el nivel moderado.

### Compromiso afectivo según tiempo de servicios

**Tabla 16**

*Niveles del compromiso afectivo de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según tiempo de servicios*

Compromiso afectivo	Tiempo de servicios						Total
	De 4 a 10 años		De 11 a 16 años		De 17 a 22 años		
	F	%	F	%	F	%	
Bajo	0	0,0%	1	11,1%	0	0,0%	1
Moderado	11	47,8%	5	55,6%	5	55,6%	21
Alto	12	52,2%	3	33,3%	4	44,4%	19
Total	23	100,0%	9	100,0%	9	100,0%	41



**Figura 13.** Niveles del compromiso afectivo de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según tiempo de servicios.

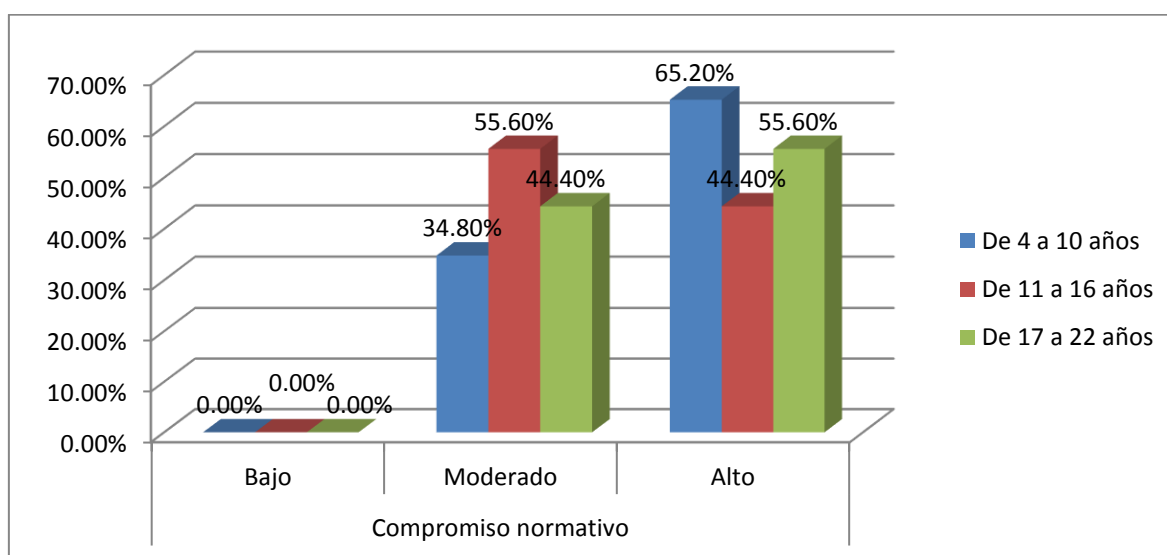
La tabla 16 y figura 13, muestran los niveles del compromiso afectivo de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según el tiempo de servicios. Se puede observar que, los Inspectores que tienen tiempo de servicios de 11 a 16 años y de 17 a 22 años, están en el nivel moderado respectivamente y representan en ambas casos el 55,60%.

## Compromiso normativo según tiempo de servicios

**Tabla 17**

*Niveles del compromiso normativo de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según tiempo de servicios*

Compromiso normativo	Tiempo de servicios						Total
	De 4 a 10 años		De 11 a 16 años		De 17 a 22 años		
	F	%	F	%	F	%	
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
Moderado	8	34,8%	5	55,6%	4	44,4%	17
Alto	15	65,2%	4	44,4%	5	55,6%	24
Total	23	100,0%	9	100,0%	9	100,0%	41



*Figura 14.* Niveles del compromiso normativo de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según tiempo de servicios.

La tabla 17 y figura 14, muestran los niveles del compromiso normativo de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según el tiempo de servicios. Se puede observar que, el 65,20% de los Inspectores que tienen tiempo de servicios de 4 a 10 años están en el nivel alto, en relación al 55,60% de los inspectores que tienen edades de 17 a 22 años que también se ubican en el nivel alto.

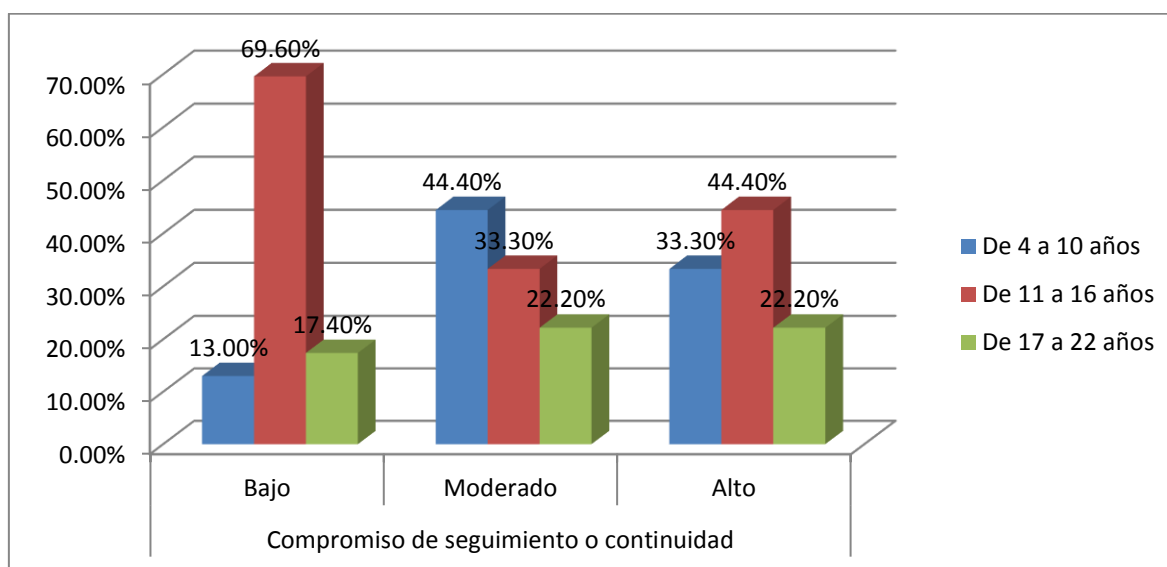


## Compromiso de seguimiento o continuidad según tiempo de servicios

Tabla 18

*Niveles del compromiso de seguimiento o continuidad de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según tiempo de servicios*

Compromiso de seguimiento o continuidad	Tiempo de servicios						Total
	De 4 a 10 años		De 11 a 16 años		De 17 a 22 años		
	F	%	F	%	F	%	
Bajo	3	13,0%	4	44,4%	3	33,3%	10
Moderado	16	69,6%	3	33,3%	4	44,4%	23
Alto	4	17,4%	2	22,2%	2	22,2%	8
Total	23	100,0%	9	100,0%	9	100,0%	41



**Figura 15.** Niveles del compromiso de seguimiento o continuidad de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según tiempo de servicios.

La tabla 18 y figura 15, muestran los niveles del compromiso de seguimiento o continuidad de los Inspectores de Seguridad y Salud en la Intendencia de Lima Metropolitana, según el tiempo de servicios. Se puede observar que, el 69,60% de los Inspectores que tienen tiempo de servicios de 11 a 16 años presentan compromiso de seguimiento o continuidad en el nivel bajo, en relación al 44,40% de los Inspectores que tienen edades de 4 a 10 años de nivel moderado.

## **IV. Discusión**

El presente estudio, está referido a determinar el nivel del compromiso organizacional según edad, género y tiempo de servicios en el año 2017, de 41 Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, que conforman el equipo especializado en fiscalizar el cumplimiento de las normas legales en los centros de trabajo en materias de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo con los resultados, en la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, el 68,3% de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo presentan un nivel de compromiso organizacional moderado, en relación al 29.2% de Inspectores que presenta un compromiso organizacional de nivel alto.

En relación al compromiso organizacional según género, los resultados determinaron que el 69.2% de los Inspectores de género masculino, presentan un mayor compromiso de nivel moderado, en relación al 66,7% de Inspectores de género femenino, que también presentan un compromiso de nivel moderado.

Con referencia al compromiso organizacional según la edad, los resultados determinaron que el 85% de los Inspectores que tienen edades de 34 a 47 años, presentan un compromiso organizacional de nivel moderado, en relación al 66.70% de Inspectores que tienen edades de 60 a 71 años, que presentan un compromiso de nivel moderado, y al 50,00% de Inspectores que tienen edades de 48 a 49 años, que presentan un compromiso organizacional de nivel moderado.

Y, en relación al compromiso organizacional según el tiempo de servicios, el 73,90% de los Inspectores que tienen tiempo de servicios de 4 a 10 años presentan un compromiso de nivel moderado, en relación al 66,70% de Inspectores con tiempo de servicios de 11 a 16 años, que presentan un compromiso también de nivel moderado, y al 55.60% de Inspectores con tiempo de servicios de 17 a 22 años, que presenta un compromiso también de nivel moderado.

Los resultados nos muestran que los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo, se sienten comprometidos con la visión y misión de su institución e involucrados con las funciones que desarrollan.

En relación a los niveles del compromiso organizacional según sus dimensiones, los resultados determinaron que, el 53,30% de los Inspectores de género femenino presenta un compromiso afectivo de nivel alto, frente al 42,3% de los Inspectores de género masculino que presenta un compromiso afectivo también de nivel alto. En relación al compromiso organizacional afectivo según la edad, el

66.70% de los Inspectores que tienen edades de 60 a 71 años, presentan un compromiso afectivo de nivel alto, en relación al 55.00% de Inspectores de 48 a 59 años, que presentan un compromiso afectivo de nivel bajo. Y, el 55,60% de los Inspectores que tienen tiempo de servicios de 11 a 16 años y de 17 a 22 años, presentan un compromiso afectivo de nivel moderado, respectivamente.

Los resultados nos muestran que el compromiso organizacional en tanto constructo multidimensional, expresa diferentes tipos de compromiso. En ese sentido, las Inspectoras mujeres manifiestan un compromiso afectivo mayor al de los Inspectores varones, expresando su adhesión emocional hacia su institución como consecuencia de sentir satisfacción ante los requerimientos de sus necesidades y expectativas laborales, a diferencia de los Inspectores que tienen edades de 48 a 59 años, que presentan un compromiso de nivel bajo, expresando insatisfacción con su institución, ya que consideran que no satisfacen sus expectativas y necesidades laborales.

Con referencia a los niveles del compromiso organizacional según la dimensión de compromiso de seguimiento o continuidad de los Inspectores, según género en el año 2017, los resultados determinaron que, el 65,40% de Inspectores de género masculino presenta un nivel de compromiso de seguimiento o continuidad de nivel moderado, en relación al 40,00% de Inspectores de género femenino con un compromiso de seguimiento o continuidad también de nivel moderado. En relación al compromiso de seguimiento o continuidad, según la edad, el 70,00% de los Inspectores que tienen edades de 34 a 47 años, presenta un mayor compromiso de seguimiento o continuidad de nivel moderado, en relación al 44,40% de los Inspectores que tienen edades entre 48 y 59 años de edad, que presenta un compromiso de nivel moderado, y al 33,30% de Inspectores entre los 60 a 71 años de edad, que presenta un compromiso también de nivel moderado. Asimismo, el 69,60% de los Inspectores que tienen tiempo de servicios de 11 a 16 años, presenta un compromiso de seguimiento o continuidad de nivel bajo, en relación al 44,40% de los Inspectores que tienen edades de 11 a 16 años, que presenta un compromiso de seguimiento y continuidad de nivel alto.

Los resultados muestran, que en relación al compromiso de seguimiento y continuidad según el tiempo de servicios, que los Inspectores de 11 a 16 años, expresan un compromiso que manifiesta insatisfacción hacia su institución al

considerar que no se le remunera adecuadamente, ni brinda las oportunidades de desarrollo personal y profesional que necesita.

En relación al nivel del compromiso organizacional según la dimensión del compromiso normativo de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo, los resultados determinaron que, el 61,50% de los Inspectores de género masculino presenta un compromiso normativo de nivel alto, en relación al 53,30% de los Inspectores de género femenino que presenta un compromiso normativo también de nivel alto. En relación al compromiso normativo según la edad, el 66,70% de los Inspectores que tienen edades de 60 a 71 años, presenta un compromiso normativo de nivel alto, en relación al 61,10% de los Inspectores que tienen edades entre 48 a 59 años, que presenta un compromiso normativo de nivel alto, y al 55,00% de Inspectores que tienen edades de 34 a 47 años, que presenta un compromiso normativo también de nivel alto. Asimismo, el 65,20% de los Inspectores que tienen tiempo de servicios de 4 a 10 años, presenta un compromiso normativo de nivel alto, en relación al 55,60% de los Inspectores que tienen edades de 17 a 22 años, que presenta un compromiso normativo también de nivel alto, y al 55,60% de Inspectores que tienen tiempo de servicios de 11 a 16 años, que presenta un compromiso normativo de nivel moderado.

Entre los hallazgos encontrados en otros estudios similares, se tiene el de Loza (2014). Sostuvo que existen correlaciones significativas y positivas entre el marketing interno y el compromiso organizacional en esta muestra de trabajadores ( $r = 0.77$ ). Así mismo, se encontró que siendo el 100% personal contratado con 2 a 3 años de servicios. Los resultados indican que el estilo de liderazgo predominante es el "transaccional" y el compromiso organizacional predominante es el "afectivo". También sostuvo que el personal de salud femenino alcanza puntajes más altos tanto en el marketing interno como en el compromiso organizacional, que los varones. Por otra parte, Cámara (2012) sostuvo que el nivel de Compromiso es influenciado de forma positiva por el Índice de Afiliación, Orientación hacia el futuro y tiempo de trabajo en el centro educativo y de forma negativa por el Conflicto de Proceso.

Otro hallazgo es el de Córdova (2010), el mismo que afirma, (b) El compromiso normativo obtuvo también un nivel medio, que representa una relación

intensa donde el individuo sienta obligación y lealtad para con la organización. Esto puede relacionarse con las expectativas que tiene el trabajador temporal de integrarse a las filas de la empresa usuaria, (c) Se concluye que el compromiso organizacional de los trabajadores temporales no tiene una diferencia significativa entre el que desarrollan hacia la ETT y hacia la empresa usuaria. Además los trabajadores temporales desarrollan hacia la empresa de trabajo temporal como a la empresa usuaria un nivel medio de compromiso organizacional. También, Pérez (2014), afirmó que los resultados reportan que aquellos que priorizan la autonomía y voluntad propia (MA) poseen un compromiso afectivo elevado (CA); de modo contrastante, los que esperan recompensas externas (MC) presentan puntajes altos en torno al alto costo de tiempo y esfuerzo presentes si dejan la organización (CC); asimismo, aquellos que perciban la necesidad de permanecer en su organización, lo harán guiados por la obligación y la evitación de culpa (CN).

## **V. Conclusiones**

**Primera:** Con referencia al objetivo general: Determinar el nivel del compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana según la edad, género y tiempo de servicios en el año 2017, se concluye que el 68,3% de los Inspectores presentan un nivel de compromiso organizacional moderado. Asimismo, en relación al compromiso organizacional según el género, el 69.2% de los Inspectores de género masculino presentan un mayor compromiso de nivel moderado, en relación al 66,7% de los Inspectores de género femenino que también presenta un compromiso de nivel moderado. Con referencia al compromiso organizacional según la edad, el 85,00% de los Inspectores que tienen edades de 34 a 47 años presentan un mayor compromiso organizacional de nivel moderado, en relación al 66.70% de Inspectores que tienen edades de 60 a 71 años, que presentan un compromiso también de nivel moderado. Asimismo, el 50,00% de los Inspectores que tienen edades de 48 a 59 años, presentan un compromiso organizacional también de nivel moderado. Y, con referencia al compromiso organizacional según el tiempo de servicios, el 73,90% de los Inspectores que tienen tiempo de servicios de 4 a 10 años presentan un compromiso de nivel moderado, en relación al 66,70% de Inspectores con tiempo de servicios de 11 a 16 años que presentan un compromiso organizacional de nivel también moderado.

**Segunda:** En relación al primer objetivo específico: Determinar el nivel del compromiso afectivo de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana según el género en el año 2017, se concluye que, el género femenino presenta mayor nivel de compromiso afectivo, ya que el 53,30% de las mujeres presenta un compromiso de nivel alto, en relación al 42,3% de los varones que presenta un compromiso de nivel también alto. Respecto al compromiso afectivo según la edad, el 66,70% de los Inspectores que tienen edades de 60 a 71 años, presentan un compromiso afectivo de nivel alto, en relación al 55.00% de Inspectores de 48 a 59 años, que



presentan un compromiso afectivo de nivel bajo. Asimismo, los Inspectores que tienen tiempo de servicios de 11 a 16 años y de 17 a 22 años, presentan un 55,60% de compromiso de nivel moderado respectivamente.

**Tercera:** Con referencia al segundo objetivo específico: Determinar el nivel del compromiso de seguimiento o continuidad de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana según el género en el año 2017, se concluye que, el 65,40% de Inspectores varones presentan un mayor nivel de compromiso de seguimiento o continuidad, en relación al 40,00% de las mujeres que también presenta un compromiso de nivel moderado. Asimismo, sobre el compromiso de continuidad según la edad, el 70% de los Inspectores que tienen edades de 34 a 47 años, presenta un mayor compromiso de continuidad de nivel moderado, en relación al 44,40% de los Inspectores que tienen edades entre 48 y 59 años de edad, de compromiso de nivel moderado, y al 33,30% de Inspectores entre los 60 a 71 años de edad, de compromiso también de nivel moderado. Asimismo, el 69,60% de los Inspectores que tienen tiempo de servicios de 11 a 16 años, presentan un compromiso de seguimiento o continuidad de nivel bajo, en relación al 44,40% de los Inspectores que tienen edades de 11 a 16 años, de nivel alto.

**Cuarta:** En relación al tercer objetivo específico: determinar el nivel del compromiso normativo de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana según el género en el año 2017, se concluye que, el 61,50% de Inspectores varones presenta un compromiso normativo de nivel alto, en relación al 53,30% de las mujeres que presentan un compromiso normativo, también de nivel alto. En relación al compromiso normativo según la edad, se concluye que el 66,70% de Inspectores que tienen edades de 60 a 71 años, presentan un mayor compromiso normativo de nivel alto, en relación al 61,10% de

los Inspectores que tienen edades entre 48 a 59 años, que presentan un compromiso normativo alto, seguido del 55,00% de Inspectores que tienen edades de 34 a 47 años, que presentan un compromiso normativo también de nivel alto. Asimismo, el 65,20% de los Inspectores que tienen tiempo de servicios de 4 a 10 años, presentan un mayor compromiso de nivel alto, en relación al 55,60% de los Inspectores que tienen edades de 17 a 22 años, que presentan un compromiso también de nivel alto, y al 55,60% de Inspectores que tienen edades de 11 a 16 años, que presentan un compromiso de nivel moderado.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera:** Se recomienda a las autoridades de la SUNAFIL y de la Intendencia de Lima Metropolitana, gestionar estrategias que posibiliten impulsar los niveles de compromiso organizacional de sus Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo y de todo su personal administrativo en general.
- Segunda:** Se recomienda a las autoridades de la SUNAFIL y de la Intendencia de Lima Metropolitana, implementar políticas laborales para incrementar el compromiso de seguimiento o continuidad de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo y de todo su personal administrativo en general, buscando generar mayor satisfacción del personal con su institución, brindándoles mejoras remunerativas y mayores oportunidades de desarrollo personal y profesional en las necesidades que presentan las actividades que desarrollan los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Tercera:** Se recomienda a las autoridades de la SUNAFIL y de la Intendencia de Lima Metropolitana, gestionar políticas que permitan impulsar un mayor compromiso afectivo de sus Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo. Aprovechando las experiencias exitosas de otras instituciones y corporaciones en relación al compromiso afectivo de su personal. Buscando mayor satisfacción con su institución en relación a sus expectativas y necesidades laborales.
- Cuarta:** Se recomienda a las autoridades de la SUNAFIL y de la Intendencia de Lima Metropolitana, efectuar una revisión de los perfiles de los Inspectores y su escala remunerativa; así como de las funciones que se les delegan, en el marco de un clima de mayor confianza y seguridad, aplicando un trato más afectivo, mejorando las condiciones de seguridad

y salud en el trabajo acorde a las tareas de las actividades y necesidades de la institución y su personal, orientados a generar una mejor calidad de vida laboral.

## **VII. Referencias**

- Ávila, M. C., Castañón, E. y López, G. A. (2016). *La Importancia del Compromiso Organizacional en el Siglo XXI*. Recuperado desde [goo.gl/CoegEr](http://goo.gl/CoegEr)
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Pearson
- Cámara, S. M. (2012). *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional*. (Tesis doctoral). Recuperado desde [http://www.madeira-edu.pt/LinkClick.aspx?fileticket=giyL\\_zSeh-c%3D&tabid=2817](http://www.madeira-edu.pt/LinkClick.aspx?fileticket=giyL_zSeh-c%3D&tabid=2817)
- Chiang M. , Núñez, A. , Martín, M. J. y Salazar M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Panorama Socioeconómico*, 28(40), 92 – 103. Recuperado desde <http://www.panorama.utalca.cl/dentro/2010-jul/articulo7.pdf>
- Córdova, C. E. (2010). *Compromiso Organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT)*. Recuperado desde <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4704.PDF>
- Daft. R. L. (2010). *Teoría y diseño organizacional. (Décima Edición)*. Recuperado desde [goo.gl/nUKVSp](http://goo.gl/nUKVSp)
- Gonzales, L. y Concha, A. (1995). *Dimensiones del Compromiso laboral*. Recuperado desde <https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/125406/1/1995%20Gonz%C3%A1lez%20y%20Ant%C3%B3n.pdf>
- Gómez, M.,C., Santofimio, A. M., y Segura, V. (2007). El compromiso laboral. *Psicología Desde El Caribe*, (19). Recuperado desde <https://search.proquest.com/docview/1436990807?accountid=37408>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M.P. (2014). *Metodología de la*

*investigación, (6ta ed.)*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Juaneda, E. y Gonzales, L. (2007). *Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo*. Recuperado desde <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2234965.pdf>

Loza, E. M. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular "simón bolívar" de la ciudad de Tarapoto*. (Tesis de maestría). Recuperado desde [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2138/1/loza\\_ae.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2138/1/loza_ae.pdf)

Martinez, S. (2016). *El compromiso organizacional*. Recuperado desde <https://superrheroes.sesametime.com/el-compromiso-organizacional/>

Morone, G. (2012). *Métodos y técnicas de investigación científica*. Recuperado el 10 julio del 2014 desde [http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/documentos/metodologias\\_investigacion.pdf](http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/documentos/metodologias_investigacion.pdf)

Pérez, R. A. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*.(Tesis de grado). Recuperado desde <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5747>

Romo, B. (2011). *La importancia del compromiso laboral*. Recuperado desde <https://bromo2k.wordpress.com/2011/08/29/la-importancia-del-compromiso-laboral/>

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



Ruiz, R. (2007). *El método científico y sus etapas*. Recuperado desde <http://es.slideshare.net/recursostics/el-mtodo-cientfico-y-sus-etapas-ramn-ruiz-mxico-2007-9039882>

Zegarra, F. E. (2014). *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de Salud del Hospital de San Juan de Lurigancho*. (Tesis de maestría). Recuperado en [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3747/1/Zegarra\\_rf.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3747/1/Zegarra_rf.pdf)

## **Anexos**

**ANEXO 1**



**ARTÍCULO CIENTÍFICO**

**El compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud  
en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL,  
2017**

**AUTORA**

Br. Fanny Elsa Gutarra Vílchez

## Resumen

La investigación titulada: El compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad, género y tiempo de servicios 2017, tuvo como objetivo general determinar el nivel del compromiso organizacional de los Inspectores, según edad, género y tiempo de servicios en el año 2017.

El tipo de investigación fue sustantiva, de nivel descriptivo, y enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 41 Inspectores. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario aplicado a los Inspectores, validado a través de juicio de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Crombach.

Se llegaron a las siguientes conclusiones: a) En la Intendencia de Lima Metropolitana, el 68,3% de los Inspectores de seguridad y Salud, presentaron un compromiso organizacional de nivel moderado, en relación al 29,2% de Inspectores de nivel alto; b) El 69,2% de varones presentó un mayor compromiso, en relación al 66,70% de las mujeres, ambos de nivel moderado; c) El 85,00% de Inspectores de 34 a 47 años, presentaron un compromiso de nivel moderado, en relación al 66,70% de Inspectores de 60 a 71 años, y al 50,00% de Inspectores de 48 a 59 años, con un compromiso de nivel moderado; y d) El 73,90% de Inspectores de 4 a 10 años de servicios, presentaron mayor compromiso, en relación al 66,70% de Inspectores de 11 a 16 años, ambos de nivel moderado.

*Palabras Clave: Compromiso organizacional*

## Abstract

The research entitled: The Organizational Commitment of the Safety and Health Inspectors at Work of the Municipality of Metropolitan Lima of SUNAFIL, according to age, gender and service time 2017, had as general objective to determine the

level of organizational commitment of the Inspectors, according to age, gender and service time in 2017.

The type of research was substantive, descriptive level, and quantitative approach. The sample consisted of 41 Inspectors. The technique used was the survey and the instrument of data collection was a questionnaire applied to the Inspectors, validated through expert judgment and determined its reliability through the Crombach Alpha statistic, which came out very high in said variable: 0.930.

The following conclusions were reached: a) In relation to the general objective, 68.3% of the Inspectors presented a moderate level organizational commitment; b) The male gender presented a 69.2% higher level of moderate commitment, compared to 66.7% of the women who also presented a moderate level; c) The Inspectors aged 34 to 47 years had an 85% higher level of commitment, compared to 66.70% of Inspectors from 60 to 71 years of moderate level; and d) According to the time of services, it was observed that the Inspectors aged 4 to 10 years presented a 73.90% higher organizational commitment of moderate level, in relation to the 66,70% of Inspectors from 11 to 16 years with a level moderate.

**Keywords:** Organizational Commitment

## Introducción

En la actualidad, a nivel mundial, la globalización económica, la inestabilidad política y económica aunada a factores climatológicos y naciones divididas política y culturalmente, presentan una realidad laboral con cambios constantes impactada por la tecnología que avanza rápidamente y que se encuentra inmersa en todas las actividades y sectores económicos. Estos son aspectos que generan ansiedad e incertidumbre en los trabajadores que ven amenazados su entorno laboral, por lo que el compromiso organizacional global del trabajador ha disminuido.

Similares circunstancias se presentan en nuestro país. Además, de que cada gobierno no continúa con las políticas y planes laborales de sus antecesores, todo lo contrario, cada nuevo gobierno trae consigo cambio de nuevos planes, objetivos y capital humano, generando inestabilidad y desconocimiento de los procesos de la organización, sustituyendo a trabajadores de mayor edad por trabajadores más jóvenes, sobre todo en las empresas privadas, y a trabajadores con experiencia por trabajadores sin expertiz, sobre todo en las instituciones públicas; este último fenómeno se presenta también con cada cambio de gestión, inclusive en un mismo gobierno en las instituciones públicas. Estos aspectos contribuyen a la disminución del compromiso organizacional de los trabajadores.

El compromiso organizacional, es un aspecto importante para la organización y el desarrollo profesional y personal del trabajador. En ese sentido, en los últimos años, se vienen realizando estudios con el propósito de mejorar el compromiso organizacional de los trabajadores y el clima laboral en las empresas. En nuestro país, y en los países de la región en particular, se han realizado constructos desde diferentes perspectivas, para entender el compromiso organizacional. Pero lo evidente es que existen un conjunto de factores o variables que están asociados al compromiso organizacional tales como: la motivación, clima laboral, los salarios, el desarrollo profesional, el perfil organizacional, entre otros. Los mismos que hacen que el estudio del compromiso organizacional, se oriente al campo de la complejidad por los

diferentes tipos de modelos de gestión de los recursos humanos.

El compromiso organizacional tiene efectos positivos en el desarrollo de las organizaciones privadas y públicas, dado que aumentan los niveles de productividad y desempeño laboral. Por lo que es necesario que las organizaciones reconozcan a sus trabajadores como sus aliados estratégicos, y a sus derechos laborales y de seguridad y salud en el trabajo como una inversión que revertirá en el fortalecimiento de las empresas públicas y privadas generando mayor productividad económica.

En la Intendencia de Lima Metropolitana, se han presentado hechos como constantes cambios de gestión de los directivos, retraso en el desarrollo de los planes y objetivos establecidos, deficiente atención al usuario, retraso en la entrega de tareas y alta rotación del personal administrativo, escasas expectativas de los trabajadores para su crecimiento personal y profesional, deficiente nivel de comunicación con los trabajadores, carencia de reglas de convivencia y un bajo involucramiento de algunos Inspectores con los objetivos institucionales.

Por las razones que hemos expuesto, ha sido necesario investigar acerca de la problemática que presentó la Intendencia de Lima Metropolitana, con el propósito de proponer sugerencias y recomendaciones que ayuden a comprender mejor el contexto laboral de los trabajadores, y por ende mejorar el compromiso organizacional de los trabajadores con la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL. En ese sentido, nos planteamos el problema: ¿Cuál es el nivel del compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad, género y tiempo de servicios, 2017?.

## **Método**

En la investigación, se buscó información acerca del compromiso organizacional, para lo cual se revisaron los antecedentes nacionales e internacionales. Luego se revisaron las teorías atinentes a la variable y se pudo dimensionarla en relación a un constructo teórico. Asimismo, se buscó mayor información teórica sobre la variable compromiso organizacional y sus correspondientes dimensiones.

De la teoría realizada acerca de cada una de las dimensiones de la variable, salieron los indicadores, a partir de los cuales se elaboraron los ítems del cuestionario. La técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario fue elaborado a escala ordinal (tipo Likert) aplicado a una muestra de 41 Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL. Para la validez se aplicó el juicio de expertos, teniendo en cuenta la validez de contenido, con tres criterios: relevancia, claridad y pertinencia de cada uno de los ítems. Finalmente para la fiabilidad del instrumento se aplicó la prueba estadística alfa de Cronbach, con la cual se demostró que el instrumento es altamente confiable.

## **Discusión**

El presente estudio, está referido a determinar el nivel del compromiso organizacional según edad, género y tiempo de servicios en el año 2017, de 41 Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, que conforman el equipo especializado en fiscalizar el cumplimiento de las normas legales en los centros de trabajo en materias de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo con los resultados, en la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, el 68,3% de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo



presentan un nivel de compromiso organizacional moderado, en relación al 29.2% de Inspectores que presenta un compromiso organizacional de nivel alto.

En relación al compromiso organizacional según género, los resultados determinaron que el 69.2% de los Inspectores de género masculino, presenta un compromiso de nivel moderado, en relación al 66,7% de Inspectores de género femenino, que también presenta un compromiso de nivel moderado.

Con referencia al compromiso organizacional según la edad, los resultados determinaron que el 85% de los Inspectores que tienen edades de 34 a 47 años, presentan un compromiso organizacional de nivel moderado, en relación al 66.70% de Inspectores que tienen edades de 60 a 71 años, que presentan un compromiso de nivel moderado, y al 50,00% de Inspectores que tienen edades de 48 a 49 años, que presentan un compromiso organizacional de nivel moderado.

Y, en relación al compromiso organizacional según el tiempo de servicios, el 73,90% de los Inspectores que tienen tiempo de servicios de 4 a 10 años presentan un compromiso de nivel moderado, en relación al 66,70% de Inspectores con tiempo de servicios de 11 a 16 años, que presentan un compromiso también de nivel moderado, y al 55.60% de Inspectores con tiempo de servicios de 17 a 22 años, que presenta un compromiso también de nivel moderado.

Los resultados nos muestran que los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo, se sienten comprometidos con la visión y misión de su institución e involucrados con las funciones que desarrollan.

En relación a los niveles del compromiso organizacional según sus dimensiones, los resultados determinaron que, el 53,30% de los Inspectores de género femenino presenta un compromiso afectivo de nivel alto, frente al 42,3% de los Inspectores de género masculino que presenta un compromiso afectivo también de nivel alto. En relación al compromiso organizacional afectivo según la edad, el 66.70% de los Inspectores que tienen edades de 60 a 71 años, presentan un compromiso afectivo de nivel alto, en relación al 55.00% de Inspectores de 48 a 59 años, que presentan un compromiso afectivo de nivel bajo. Y, el 55,60% de los Inspectores que tienen tiempo de servicios de 11 a 16 años y de 17 a 22 años, presentan un compromiso afectivo de nivel moderado, respectivamente.

Los resultados nos muestran que el compromiso organizacional en tanto constructo multidimensional, expresa diferentes tipos de compromiso. En ese sentido, las Inspectoras mujeres manifiestan un compromiso afectivo mayor al de los Inspectores varones, expresando su adhesión emocional hacia su institución como consecuencia de sentir satisfacción ante los requerimientos de sus necesidades y expectativas laborales, a diferencia de los Inspectores que tienen edades de 48 a 59 años, que presentan un compromiso de nivel bajo, expresando insatisfacción con su institución, ya que consideran que no satisfacen sus expectativas y necesidades laborales.

Con referencia a los niveles del compromiso organizacional según la dimensión de compromiso de seguimiento o continuidad de los Inspectores, según género en el año 2017, los resultados determinaron que, el 65,40% de Inspectores de género masculino presenta un nivel de compromiso de seguimiento o continuidad de nivel moderado, en relación al 40,00% de Inspectores de género femenino con un compromiso de seguimiento o continuidad también de nivel moderado. En relación al compromiso de seguimiento o continuidad, según la edad, el 70,00% de los Inspectores que tienen edades de 34 a 47 años, presenta un mayor compromiso de seguimiento o continuidad de nivel moderado, en relación al 44,40% de los Inspectores que tienen edades entre 48 y 59 años de edad, que presenta un compromiso de nivel moderado, y al 33,30% de Inspectores entre los 60 a 71 años de edad, que presenta un compromiso también de nivel moderado. Asimismo, el 69,60% de los Inspectores que tienen tiempo de servicios de 11 a 16 años, presenta un compromiso de seguimiento o continuidad de nivel bajo, en relación al 44,40% de los Inspectores que tienen edades de 11 a 16 años, que presenta un compromiso de seguimiento y continuidad de nivel alto.

Los resultados muestran, que en relación al compromiso de seguimiento y continuidad según el tiempo de servicios, que los Inspectores de 11 a 16 años, expresan un compromiso que manifiesta insatisfacción hacia su institución al considerar que no se le remunera adecuadamente, ni brinda las oportunidades de desarrollo personal y profesional que necesita.

En relación al nivel del compromiso organizacional según la dimensión del compromiso normativo de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo,

los resultados determinaron que, el 61,50% de los Inspectores de género masculino presenta un compromiso normativo de nivel alto, en relación al 53,30% de los Inspectores de género femenino que presenta un compromiso normativo también de nivel alto. En relación al compromiso normativo según la edad, el 66.70% de los Inspectores que tienen edades de 60 a 71 años, presenta un compromiso normativo de nivel alto, en relación al 61,10% de los Inspectores que tienen edades entre 48 a 59 años, que presenta un compromiso normativo de nivel alto, y al 55,00% de Inspectores que tienen edades de 34 a 47 años, que presenta un compromiso normativo también de nivel alto. Asimismo, el 65,20% de los Inspectores que tienen tiempo de servicios de 4 a 10 años, presenta un compromiso normativo de nivel alto, en relación al 55,60% de los Inspectores que tienen edades de 17 a 22 años, que presenta un compromiso normativo también de nivel alto, y al 55,60% de Inspectores que tienen tiempo de servicios de 11 a 16 años, que presenta un compromiso normativo de nivel moderado.

Entre los hallazgos encontrados en otros estudios similares, se tiene el de Loza (2014). Sostuvo que existen correlaciones significativas y positivas entre el marketing interno y el compromiso organizacional en esta muestra de trabajadores ( $r = 0.77$ ). Así mismo, se encontró que siendo el 100% personal contratado con 2 a 3 años de servicios. Los resultados indican que el estilo de liderazgo predominante es el “transaccional” y el compromiso organizacional predominante es el “afectivo”. También sostuvo que el personal de salud femenino alcanza puntajes más altos tanto en el marketing interno como en el compromiso organizacional, que los varones. Por otra parte, Cámara (2012) sostuvo que el nivel de Compromiso es influenciado de forma positiva por el Índice de Afiliación, Orientación hacia el futuro y tiempo de trabajo en el centro educativo y de forma negativa por el Conflicto de Proceso.

Otro hallazgo es el de Córdova (2010), el mismo que afirma, (b) El compromiso normativo obtuvo también un nivel medio, que representa una relación intensa donde el individuo sienta obligación y lealtad para con la organización. Esto puede relacionarse con las expectativas que tiene el trabajador temporal de integrarse a las filas de la empresa usuaria, (c) Se

concluye que el compromiso organizacional de los trabajadores temporales no tiene una diferencia significativa entre el que desarrollan hacia la ETT y hacia la empresa usuaria. Además los trabajadores temporales desarrollan hacia la empresa de trabajo temporal como a la empresa usuaria un nivel medio de compromiso organizacional. También, Pérez (2014), afirmó que los resultados reportan que aquellos que priorizan la autonomía y voluntad propia (MA) poseen un compromiso afectivo elevado (CA); de modo contrastante, los que esperan recompensas externas (MC) presentan puntajes altos en torno al alto costo de tiempo y esfuerzo presentes si dejan la organización (CC); asimismo, aquellos que perciban la necesidad de permanecer en su organización, lo harán por la obligación y la evitación de culpa (CN).

### Referencias

- Ávila, M. C., Castañón, E. y López, G. A. (2016). *La Importancia del Compromiso Organizacional en el Siglo XXI*. Recuperado desde [goo.gl/QuogEr](http://goo.gl/QuogEr)
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Pearson
- Cámara, S. M. (2012). *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional*. (Tesis doctoral). Recuperado desde [http://www.madeira-edu.pt/LinkClick.aspx?fileticket=giyL\\_zSeh-c%3D&tabid=2817](http://www.madeira-edu.pt/LinkClick.aspx?fileticket=giyL_zSeh-c%3D&tabid=2817)
- Chiang M. , Núñez, A. , Martín, M. J. y Salazar M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Panorama Socioeconómico*, 28(40), 92 – 103. Recuperado desde <http://www.panorama.utralca.cl/dentro/2010-jul/articulo7.pdf>

Córdova, C. E. (2010). *Compromiso Organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT)*. Recuperado desde <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4704.PDF>

Daft, R. L. (2010). *Teoría y diseño organizacional. (Décima Edición)*. Recuperado desde [goo.gl/nUKVSp](http://goo.gl/nUKVSp)

Frias, M. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Recuperado desde [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS\\_2014.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1)

”

Gonzales, L. y Concha, A. (1995). *Dimensiones del Compromiso laboral*. Recuperado desde <https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/125406/1/1995%20Gonz%C3%A1lez%20y%20Ant%C3%B3n.pdf>

Gómez, M.,C., Santofimio, A. M., y Segura, V. (2007). El compromiso laboral. *Psicología Desde El Caribe*, (19). Recuperado desde <https://search.proquest.com/docview/1436990807?accountid=37408>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M.P. (2014). *Metodología de la investigación, (6ta ed.)*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Juaneda, E. y Gonzales, L. (2007). *Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo*. Recuperado desde <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2234965.pdf>

Loza, E. M. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular “simón bolívar” de la ciudad de Tarapoto*. (Tesis de maestría). Recuperado desde

[http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2138/1/loza\\_ae.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2138/1/loza_ae.pdf)

Martinez, S. (2016). *El compromiso organizacional*. Recuperado desde <https://superrheroes.sesametime.com/el-compromiso-organizacional/>

Morone, G. (2012). *Métodos y técnicas de investigación científica*. Recuperado el 10 julio del 2014 desde [http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/documentos/metodologias\\_investigacion.pdf](http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/documentos/metodologias_investigacion.pdf)

Pérez, R. A. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*.(Tesis de grado). Recuperado desde <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5747>

Romo, B. (2011). *La importancia del compromiso laboral*. Recuperado desde <https://bromo2k.wordpress.com/2011/08/29/la-importancia-del-compromiso-laboral/>

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

Ruiz, R. (2007). *El método científico y sus etapas*. Recuperado desde <http://es.slideshare.net/recursostics/el-mtodo-cientfico-y-sus-etapas-ramn-ruiz-mxico-2007-9039882>

Zegarra, F. E. (2014). *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de Salud del Hospital de San Juan de Lurigancho*. (Tesis de maestría). Recuperado en [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3747/1/Zegarra\\_rf.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3747/1/Zegarra_rf.pdf)

Matriz de consistencia							
<b>Título: El compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana según edad, género tiempo de servicios, 2017</b> <b>Autor: Br. Fanny Elsa Gutarra Vilchez</b>							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel del compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad, género y tiempo de servicios, 2017?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel del compromiso afectivo de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad, género y tiempo de servicios, 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel del compromiso de seguimiento o continuidad de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad, género y tiempo de servicios, 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel del compromiso normativo de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad, género y tiempo de servicios, 2017?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar el nivel del compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad, género y tiempo de servicios, 2017.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar el nivel del compromiso afectivo de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad, género y tiempo de servicios, 2017.</p> <p>Determinar el nivel del compromiso de seguimiento o continuidad de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad, género y tiempo de servicios, 2017.</p> <p>Determinar el nivel del compromiso normativo de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad, género y tiempo de servicios, 2017.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>No se presentan hipótesis dado que este estudio es descriptivo simple.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p>	Variable 1: compromiso laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			compromiso afectivo	Claridad del rol y de los objetivos del trabajador Cohesión entre los empleados Grado de desafío de las tareas Legitimidad y confiabilidad Participación de la toma de decisiones. Retroalimentación sobre el desempeño del trabajador. Trato justo a los empleados	1,2,3,4,5,6,7,8,	Escala Likert  (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	
			compromiso de seguimiento o continuidad	Disponibilidad percibida Adquisición de habilidades propias Percepción de una inversión perdida si se deja el empleo. Retribución justa al grado académico obtenido Auto inversión Reubicación geográfica	9,10,11,12,13,14,15,16		
compromiso normativo	Lealtad a la institución Influencia familiar y cultural Percepción de la equidad o inequidad existente. Creencias normativas interiorizadas.	17,18,19,20,21,22,23,24					

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo:</b> el tipo de estudio es básico</p> <p>Alcance: Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> descriptivo, transversal.</p> <p><b>Método:</b> Método científico, como un método general y unitario.</p>	<p><b>Población:</b> la población del presente estudio fue de 41 Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> no aleatorio</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 41 Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL.</p>	<p><b>Variable :</b> compromiso organizacional</p> <p><b>Técnicas: encuesta</b></p> <p><b>Instrumento: cuestionario</b></p> <p><b>Autor:</b> Fanny Elsa Gutarra Vilchez</p> <p><b>Año:</b> 2017</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Individual</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Se utilizó la estadística descriptiva, en donde se generaron tablas y figuras con su correspondiente análisis acerca de las frecuencias de los niveles en la variable compromiso organizacional y sus respectivas dimensiones.</p>



### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado (a) Inspector (a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, para lo cual solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar las actividades internas y externas de nuestra Intendencia. **Marque con una (X)** la alternativa que consideras pertinente en cada caso.

Género: (M)..... (F).....

Edad:.....años

Antigüedad en el puesto de trabajo:.....años

#### ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL		MARQUE CON (X)				
DIMENSIÓN COMPROMISO AFECTIVO		1	2	3	4	5
1	¿Las funciones que desarrollo en mi trabajo, ayudan a cumplir las metas de la Intendencia de Lima Metropolitana?.					
2	¿La Intendencia de Lima Metropolitana supervisa mis labores y me ayuda a mejorar mi desempeño laboral?.					
3	¿Participo en la identificación y solución de los problemas que se presentan en el desarrollo de las labores que brinda la Intendencia de Lima Metropolitana?.					
4	¿La Intendencia de Lima satisface mis necesidades en el desempeño de mis funciones?.					
5	¿Siento que hay buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores de mi organización?.					
6	¿Mi organización me motiva a proponer y realizar nuevos proyectos?.					
7	¿Me gusta realizar las actividades que determina mi organización en el desarrollo de mis labores?.					
8	¿Me siento integrado plenamente con mi organización?.					
DIMENSIÓN COMPROMISO NORMATIVO		1	2	3	4	5
9	¿Tengo la obligación de ser siempre leal con mi institución?.					
10	¿Me siento obligado a permanecer en la Intendencia de Lima Metropolitana?.					

11	¿Me sentiría culpable si dejara de trabajar en mi institución?.					
12	¿Mi organización se preocupa porque mejore mis habilidades en el desarrollo de mis labores?.					
13	¿Me siento satisfecho con el trabajo que vengo realizando en mi organización, porque me permite realizar actividades que me gustan?.					
14	¿Mis habilidades me permiten tomar decisiones sobre aspectos de mi trabajo?.					
15	¿Me siento gratificado por el apoyo que recibo de mis superiores?.					
16	¿Siento que trabajo en la Intendencia de Lima Metropolitana porque me gusta, más que por necesidad?.					
	<b>DIMENSIÓN COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	¿Siento que debo cumplir con los principios establecidos por mi organización?.					
18	¿Me costaría dejar de trabajar en la Intendencia de Lima Metropolitana?.					
19	¿Acepto todas las labores que me asignan para poder seguir trabajando en mi institución?.					
20	¿En qué medida he dado tanto de mí mismo en mí trabajo, que no considero otra opción de trabajo?.					
21	¿Siento a mi organización como una familia de trabajo?.					
22	¿Los problemas de mi institución los siento también como míos?.					
23	¿Me siento orgulloso(a) hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella?					
24	¿Aceptaría cualquier tipo de funciones para seguir laborando en mi institución?					

¡Muchas gracias!

**Base de datos de la prueba piloto**

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24
1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	2	1	2	1	3	1	1	1
2	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3
3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
4	2	1	2	5	3	4	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1
5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	2	4	4	3	3	2	2
6	3	4	3	3	3	2	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4
7	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3
8	3	5	4	5	1	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	5	3	5	5	3	3	3	4	5
9	2	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	3	3	5	3	5	3	2	5	4	2	3	3	2
10	5	4	4	5	2	5	4	3	3	3	2	3	3	4	3	5	4	4	4	3	2	3	3	3
11	3	2	2	5	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3
12	3	2	2	3	1	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3
13	4	4	2	1	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	1	5	4	3	5	3	4
14	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3
15	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3
16	4	4	4	3	3	1	2	1	4	4	5	4	4	3	3	4	4	2	4	5	4	4	3	5
17	4	4	4	3	3	2	3	2	4	5	5	4	3	4	5	4	4	2	5	4	3	2	5	4
18	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	3	3

**Base de datos de la muestra**

Nº	Género	Edad3	Edad	Antigüedad	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	Afectivo	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	Normativo	p17	p18	p19
1	2	3	63	17	5	3	5	4	4	3	5	5	30	5	4	1	3	4	5	3	5	36	5	3	5
2	2	1	38	4	4	3	3	3	4	3	4	3	36	5	2	2	3	5	4	3	5	35	5	2	3
3	2	1	40	10	4	1	1	1	3	1	3	3	28	5	5	1	2	3	3	1	3	31	5	1	3
4	1	2	48	15	5	5	4	4	4	4	5	5	40	5	5	1	3	5	5	4	4	39	5	3	5
5	2	1	43	9	5	3	3	3	4	3	4	4	38	5	4	3	4	5	5	4	4	35	5	4	4
6	1	1	38	15	5	3	3	3	3	2	4	4	38	4	1	1	4	4	4	4	4	37	5	5	4
7	1	1	42	15	5	4	3	3	4	3	4	5	29	3	1	1	4	5	3	4	5	26	5	3	4
8	1	2	58	12	5	4	4	3	3	2	4	4	34	5	3	3	3	4	4	4	4	37	5	3	4
9	2	2	50	10	5	3	5	3	4	3	5	5	33	5	5	5	3	5	5	3	5	31	5	5	4
10	1	2	50	20	5	3	3	2	4	3	4	4	24	5	1	1	2	4	5	3	5	20	4	3	4
11	1	1	34	4	4	3	3	3	4	2	4	3	30	5	1	1	3	5	5	5	5	28	5	1	5
12	2	2	54	10	5	3	1	1	1	1	3	2	32	5	4	1	2	5	5	1	1	33	3	1	4
13	1	1	46	10	5	3	3	3	4	3	3	3	31	5	3	1	3	4	5	3	4	32	5	4	4
14	1	3	62	20	2	2	3	2	3	2	3	3	28	5	2	1	2	3	5	2	2	31	5	1	4
15	1	2	48	10	4	4	1	1	3	1	2	3	31	5	2	2	4	3	3	1	3	26	5	5	1
16	2	2	50	10	5	4	4	3	3	3	5	4	25	5	1	1	3	4	4	1	4	35	4	3	2
17	1	1	39	10	4	3	3	3	3	3	4	3	31	4	3	3	3	4	4	3	4	35	4	4	3
18	1	2	57	20	5	5	3	4	5	2	5	5	28	5	3	3	4	4	3	3	3	25	4	4	4
19	2	2	53	20	4	3	3	4	4	2	4	4	30	5	4	3	3	3	3	3	3	36	5	3	4
20	2	1	41	9	4	4	3	4	4	3	3	4	26	5	5	2	3	4	5	5	3	31	5	4	5
21	1	2	48	9	4	3	3	2	2	1	5	3	19	5	3	5	2	5	5	2	1	33	5	4	2
22	2	1	42	15	5	5	5	3	4	3	4	5	28	5	4	3	4	5	3	3	4	35	5	3	3
23	2	2	48	16	4	3	2	3	4	3	4	3	27	5	3	2	3	4	4	3	4	26	4	3	3
24	2	2	49	18	4	3	1	3	3	1	4	5	25	5	1	1	2	3	5	1	5	26	5	3	4
25	2	2	56	10	5	3	3	3	4	4	4	5	21	5	4	3	4	3	4	4	3	27	4	3	3
26	2	3	71	10	3	1	1	1	5	1	4	3	30	5	2	1	3	4	4	2	4	29	5	4	5
27	2	1	42	6	5	4	4	3	4	2	3	4	26	5	3	2	3	4	5	3	3	27	5	3	5

28	2	1	40	4	5	3	5	2	5	2	3	4	30	5	2	3	2	5	5	2	4	36	2	2	4
29	2	2	49	9	5	5	3	3	3	2	3	3	24	5	3	2	3	4	4	2	4	37	4	4	5
30	2	1	41	4	5	3	5	3	4	3	5	5	36	5	5	3	3	5	5	4	3	29	5	3	5
31	1	2	49	15	4	4	3	3	3	3	4	4	19	5	4	3	3	4	4	3	4	26	5	4	4
32	2	1	45	11	5	2	2	1	3	1	3	4	18	5	4	4	1	3	5	2	5	26	4	4	3
33	2	2	52	22	4	3	3	3	4	2	3	3	31	5	4	3	3	4	4	3	4	33	5	4	4
34	2	1	36	10	5	4	4	3	3	4	4	4	25	5	3	3	3	4	4	3	4	34	5	5	5
35	2	1	41	10	2	3	4	5	2	3	2	2	24	1	2	2	4	2	2	4	2	28	1	2	2
36	2	1	44	15	4	3	3	4	4	3	4	4	21	5	5	3	4	4	4	4	4	27	5	4	4
37	2	1	42	9	4	2	2	3	3	1	4	5	25	5	3	4	2	5	5	2	4	28	5	4	4
38	2	2	54	6	5	3	5	3	4	3	5	5	31	5	3	2	2	5	5	3	5	31	5	5	5
39	2	1	44	9	5	3	5	2	4	1	4	3	24	3	3	1	1	3	3	1	3	30	3	1	2
40	1	2	53	20	4	4	4	4	5	5	5	5	36	5	5	4	4	5	4	5	5	37	5	4	4
41	1	1	47	20	5	3	3	3	2	2	3	3	24	5	1	1	3	2	2	3	3	20	4	2	1

Nº	p20	p21	p22	p23	p24	Continuidad	Organizacional
1	5	5	5	5	3	34	100
2	2	3	3	4	1	31	102
3	3	3	3	4	2	23	82
4	5	5	3	5	3	29	108
5	4	4	4	4	3	25	98
6	3	4	4	4	1	34	109
7	4	4	4	5	4	14	69
8	3	4	4	4	3	31	102
9	5	3	5	4	3	30	94
10	3	3	4	4	1	11	55
11	1	5	4	4	4	15	73
12	1	3	3	5	3	25	90
13	4	3	3	4	4	25	88
14	2	2	3	4	2	15	74
15	4	2	3	4	1	19	76
16	3	3	3	3	1	18	78
17	3	3	3	3	3	11	77
18	3	4	3	3	2	21	74
19	3	4	5	5	2	27	93
20	4	5	4	5	5	29	86
21	4	5	5	5	1	27	79
22	4	4	4	5	4	24	87
23	4	4	4	5	2	16	69
24	1	4	4	4	1	18	69
25	4	4	4	5	4	29	77
26	3	4	5	4	1	26	85
27	4	3	5	5	3	20	73
28	3	3	5	3	3	22	88
29	4	4	4	4	3	40	101
30	4	5	4	4	3	22	87
31	4	5	5	5	4	18	63
32	3	3	5	5	2	16	60
33	3	3	3	4	3	23	87
34	5	4	4	5	4	21	80
35	2	2	1	1	2	24	76
36	4	5	5	5	4	28	76
37	3	4	5	5	2	20	73
38	5	5	5	5	4	31	93
39	3	2	2	2	1	21	75
40	4	5	5	5	4	36	109
41	2	3	2	5	3	22	66

### Certificado de validez de instrumento

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN COMPROMISO AFECTIVO</b>								
1	¿Las funciones que desarrollo en mi trabajo, ayudan a cumplir las metas de la Intendencia de Lima Metropolitana?.	✓		✓		✓		
2	¿La Intendencia de Lima Metropolitana supervisa mis labores y me ayuda a mejorar mi desempeño laboral?.	✓		✓		✓		
3	¿Participo en la identificación y solución de los problemas que se presentan en el desarrollo de las labores que brinda la Intendencia de Lima Metropolitana?.	✓		✓		✓		
4	¿La Intendencia de Lima satisface mis necesidades en el desempeño de mis funciones?.	✓		✓		✓		
5	¿Siento que hay buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores de mi organización?.	✓		✓		✓		
6	¿Mi organización me motiva a proponer y realizar nuevos proyectos?.	✓		✓		✓		
7	¿Me gusta realizar las actividades que determina mi organización en el desarrollo de mis labores?.	✓		✓		✓		
8	¿Me siento integrado plenamente con mi organización?.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN COMPROMISO NORMATIVO</b>								
		SI	No	SI	No	SI	No	
9	¿Tengo la obligación de ser siempre leal con mi institución?.	✓		✓		✓		
10	¿Me siento obligado a permanecer en la Intendencia de Lima Metropolitana?.	✓		✓		✓		
11	¿Me sentiría culpable si dejara de trabajar en mi institución?.	✓		✓		✓		
12	¿Mi organización se preocupa porque mejore mis habilidades en el desarrollo de mis labores?.	✓		✓		✓		
13	¿Me siento satisfecho con el trabajo que vengo realizando en mi organización, porque me permite realizar actividades que me gustan?.	✓		✓		✓		
14	¿Mis habilidades me permiten tomar decisiones sobre aspectos de mi trabajo?.	✓		✓		✓		
15	¿Me siento gratificado por el apoyo que recibo de mis superiores?.	✓		✓		✓		
16	¿Siento que trabajo en la Intendencia de Lima Metropolitana porque me gusta, más que por necesidad?.	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN COMPROMISO DE SEGUIMIENTO O CONTINUIDAD	SI	No	SI	No	SI	No
17	¿Siento que debo cumplir con los principios establecidos por mi organización?	✓		✓		✓	
18	¿Me costaría dejar de trabajar en la Intendencia de Lima Metropolitana?	✓		✓		✓	
19	¿Acepto todas las labores que me asignan para poder seguir trabajando en mi institución?	✓		✓		✓	
20	¿En qué medida he dado tanto de mí mismo en mi trabajo, que no considero otra opción de trabajo?	✓		✓		✓	
21	¿Siento a mi organización como una familia de trabajo?	✓		✓		✓	
22	¿Los problemas de mi institución los siento también como míos?	✓		✓		✓	
23	¿Me siento orgulloso(a) hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella?	✓		✓		✓	
24	¿Aceptaría cualquier tipo de funciones para seguir laborando en mi institución?	✓		✓		✓	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable []   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Mg: ALCAR ZAPATA NOEL ..... DNI: 06164282 .....

Especialidad del validador: Temático .....


<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de Julio del 2017

  
-----  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSIÓN COMPROMISO AFECTIVO</b>							
1	¿Las funciones que desarrollo en mi trabajo, ayudan a cumplir las metas de la Intendencia de Lima Metropolitana?	✓		✓		✓		
2	¿La Intendencia de Lima Metropolitana supervisa mis labores y me ayuda a mejorar mi desempeño laboral?	✓		✓		✓		
3	¿Participo en la identificación y solución de los problemas que se presentan en el desarrollo de las labores que brinda la Intendencia de Lima Metropolitana?	✓		✓		✓		
4	¿La Intendencia de Lima satisface mis necesidades en el desempeño de mis funciones?	✓		✓		✓		
5	¿Siento que hay buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores de mi organización?	✓		✓		✓		
6	¿Mi organización me motiva a proponer y realizar nuevos proyectos?	✓		✓		✓		
7	¿Me gusta realizar las actividades que determina mi organización en el desarrollo de mis labores?	✓		✓		✓		
8	¿Me siento integrado plenamente con mi organización?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN COMPROMISO NORMATIVO</b>							
9	¿Tengo la obligación de ser siempre leal con mi institución?	✓		✓		✓		
10	¿Me siento obligado a permanecer en la Intendencia de Lima Metropolitana?	✓		✓		✓		
11	¿Me sentiría culpable si dejara de trabajar en mi institución?	✓		✓		✓		
12	¿Mi organización se preocupa porque mejore mis habilidades en el desarrollo de mis labores?	✓		✓		✓		
13	¿Me siento satisfecho con el trabajo que vengo realizando en mi organización, porque me permite realizar actividades que me gustan?	✓		✓		✓		
14	¿Mis habilidades me permiten tomar decisiones sobre aspectos de mi trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿Me siento gratificado por el apoyo que recibo de mis superiores?	✓		✓		✓		
16	¿Siento que trabajo en la Intendencia de Lima Metropolitana porque me gusta, más que por necesidad?	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN COMPROMISO DE SEGUIMIENTO O CONTINUIDAD	SI	No	SI	No	SI	No
17	¿Siento que debo cumplir con los principios establecidos por mi organización?	✓		✓		✓	
18	¿Me costaría dejar de trabajar en la Intendencia de Lima Metropolitana?	✓		✓		✓	
19	¿Acepto todas las labores que me asignan para poder seguir trabajando en mi institución?	✓		✓		✓	
20	¿En qué medida he dado tanto de mí mismo en mi trabajo, que no considero otra opción de trabajo?	✓		✓		✓	
21	¿Siento a mi organización como una familia de trabajo?	✓		✓		✓	
22	¿Los problemas de mi institución los siento también como míos?	✓		✓		✓	
23	¿Me siento orgulloso(a) hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella?	✓		✓		✓	
24	¿Aceptaría cualquier tipo de funciones para seguir laborando en mi institución?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable []   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Garro Alberto Lumila   DNI: 09469026

Especialidad del validador: Temático

24 de 08 del 2017

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

[Firma]

Firma del Experto Informante.

Especialidad